

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: PASTERERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA

EXPEDIENTE: 34/01/0039/2024

FECHA: 08/08/2024

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO: 34000555011992.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **PASTERERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA**, de Palencia y Provincia (Código del Convenio Nº 34000555011992), que fue suscrito por Comisión Negociadora el día 18-07-2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 8 de agosto de 2024.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTERERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE PALENCIA Y PROVINCIA.

CAPÍTULO I.- CUESTIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras que presten sus servicios en obradores y fábricas de confitería, pastelería y repostería de Palencia, que realicen tales actividades en Palencia y su provincia, excepto panaderías.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

La duración del mismo será de tres años, esto es, de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2026, quedando automáticamente denunciado al concluir este período.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas las condiciones de trabajo que, tanto individual como colectivamente, superen las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 4.- Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se absorberán y compensarán en su totalidad, con las mejores condiciones que viniere disfrutando con anterioridad el personal con carácter global y anual.



Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que, en caso de ser considerado en todo o en parte contrario a la legislación vigente por la autoridad laboral competente, se tendrá totalmente por ineficaz, debiendo revisarse todo su contenido.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones surjan de la aplicación e interpretación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por tres representantes de CC.OO. y U.G.T y tres representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Pastelería y Confeitería de Palencia.

Esta Comisión se reunirá como trámite previo para la resolución de los conflictos individuales y colectivos entre empresas y trabajadores.

Artículo 7.- SERLA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse al SERLA.

CAPÍTULO II.- JORNADA LABORAL, VACACIONES Y DESCANSOS.**Artículo 8.- Jornada laboral.**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, en cómputo anual equivaldrá a 1.800 horas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14.6 del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos combinados.

Artículo 9.- Calendario laboral.

Cada empresa elaborará antes del 15 de diciembre de cada año y previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, el calendario de aplicación en la empresa.

Artículo 10.- Vacaciones.

Serán de treinta días naturales, reservándose la empresa la posibilidad de no otorgarlas en el período de máxima productividad.

No existiendo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, quince días a disposición de la persona trabajadora y quince días por la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 Texto Refundido 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

En ningún caso el inicio del período vacacional podrá coincidir con días de descanso de la persona trabajadora ni con otro día que por cualquier motivo no le correspondiera trabajar.

Artículo 11.- Trabajo en festivos.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las 14 fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.



Artículo 12.- Licencias.

1. Se establecen las determinadas en el Estatuto de los Trabajadores. De manera expresa se concede el tiempo necesario para obtener el carnet de manipulador/a, cuando el puesto de trabajo o la categoría lo exijan.

2. Cuando por motivo de estas licencias la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días si el desplazamiento se produce fuera de la provincia.

3. En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días laborables. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del 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 sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

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,

Asimismo se podrá acumular el total de horas de permiso por lactancia en los términos del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de estos permisos corresponderán al trabajador/a dentro de su jornada.

6. Se establecen tres días de libre disposición para cada año de vigencia del presente convenio, teniendo en cuenta que el primer día puede ser festivo o domingo, pero el segundo no podrá ser festivo o domingo, siempre que se pida con quince días de antelación y no se supere el 25% de la plantilla y teniendo en cuenta las circunstancias de la empresa.

Estos días de libre disposición computan como jornada.

7. Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración correspondiente.

8. En los casos de hospitalización y/o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, los permisos a que tiene derecho las personas trabajadoras se podrán disfrutar de manera discontinua y mientras dure el hecho que lo genera.

Artículo 13.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras en general y de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre Prevención de Riesgos Laborales (Art. 26) así como la ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Excedencia por cuidado de familiares: Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



En los casos de excedencia por cuidado de familiares el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Reducción de la jornada por motivos familiares: Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Así mismo las personas trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

CAPÍTULO III.- CUESTIONES ECONÓMICAS.

Artículo 14.- Cláusula inaplicación de convenios.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo. b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones cuando excedan de los límites que para movilidad funcional prevé el art. 39 del ET

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada, que tendrá una duración no superior a 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, su duración y no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.



Artículo 15.- Salario convenio.

Las tablas salariales serán las siguientes:

Para 2024, las fijadas en el Anexo 1.

Para 2025, las tablas de 2024 se incrementarán en un 3,50% (Anexo 1).

Para 2026, las tablas de 2025 se incrementarán en un 3,50% (Anexo 1).

Artículo 16.- Cláusula de Revisión Salarial.

No operará en 2024.

Si la suma de los incrementos de los años 2025 y 2026 es inferior a la suma de los IPC reales de los años 2025 y 2026, esa cantidad, con un tope del 1%, se aplicaría con efectos de 1-1-2027 sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2026.

Artículo 17.- Antigüedad.

Se consolida a 31-12-98, prorrateándose los periodos cumplidos individualmente a esa fecha. Esa cantidad individual no será absorbible ni compensable y se incrementa con la subida salarial del Convenio.

Artículo 18.- Gratificaciones extraordinarias.

Tres pagas extraordinarias una de verano, otra de Navidad y otra de beneficios, pagaderas el 15 de julio la de verano, el 22 de diciembre la de Navidad y el 22 de marzo del año siguiente la de beneficios, consistentes en una mensualidad de salario base más el complemento de antigüedad.

Artículo 19.- Dietas.

Se abonarán todos los gastos que se originen como consecuencia de las salidas de trabajo para la empresa.

Artículo 20.- Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22 y 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario, de su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:

1º - Si se trabaja un periodo de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.

2º - Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$H.E = \frac{\text{SALARIO ANUAL} \times 1,25}{\text{JORNADA ANUAL}}$$

CAPÍTULO IV.- SALUD LABORAL.**Artículo 22.- Prendas de trabajo.**

Al año proveerán de dos pantalones, dos gorros, dos chaquetillas, tres mandiles y dos batas. En los puestos de trabajo de frío se facilitará ropa de abrigo.

Un par de zapatos / zuecos al año. Botas de seguridad en el puesto que se necesite.

Su uso será obligatorio

No obstante, la ropa será repuesta siempre que se deteriore, aunque no haya transcurrido el tiempo de duración previsto para ello.

Artículo 23.- Póliza de accidentes.

Para 2024, 16.000.-€ por muerte en accidente de trabajo y 20.000.-€ por invalidez como consecuencia de accidente de trabajo y para los años 2025 y 2026, 21.000.-€ por muerte en accidente de trabajo y 26.000.-€ por invalidez como consecuencia de accidente de trabajo.



Artículo 24.- Protección a la mujer embarazada.

Se estará a lo que se dispone en el art 26 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25.- Situación de incapacidad temporal.

Las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior en los casos de accidente laboral, siempre que exista hospitalización durante un máximo de 60 días.

CAPÍTULO V.- CONTRATACIÓN Y EMPLEO.**Artículo 26.- Jubilación anticipada.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 27.- Contrato Relevo.

1.- Se reconoce a las personas trabajadoras, que reúnan los requisitos legalmente establecidos, el derecho a solicitar a la empresa la jubilación parcial dentro de los términos referidos en la legislación vigente.

2.- La persona trabajadora podrá concertar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que se reduzca su jornada de trabajo y su salario dentro de los porcentajes establecidos.

3.- La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud responderá en un plazo máximo de treinta días.

4.- Cuando las personas trabajadoras soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto en la legislación vigente, se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa, aun cuando la empresa pueda optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de los servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

- Con 30 años o más de antigüedad en la empresa, se reconoce la dispensa absoluta en el trabajo
- Con 25 años y menos de 30 años de antigüedad en la empresa, se reconoce una dispensa del 80% del trabajo
- Con 20 años y menos de 25 años de antigüedad en la empresa, se reconoce una dispensa del 70% del trabajo
- Con 15 años y menos de 20 años de antigüedad en la empresa, se reconoce una dispensa del 60% del trabajo
- Con 10 años y menos de 15 años de antigüedad en la empresa, se reconoce una dispensa del 50% del trabajo

5. Todo ello sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar el personal y las empresas.

6. Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el art. 12.6 y 12.7 del E.T.

Artículo 28.- Premio de antigüedad.

El personal que voluntariamente decida jubilarse a partir de los 60 años, siempre que tenga un mínimo de antigüedad de diez años en la empresa, esta le concederá:

- 64 días de vacaciones, si la jubilación es a los 60 años.
- 53 días de vacaciones, si la jubilación es a los 61 años.
- 41 días de vacaciones, si la jubilación es a los 62 años.
- 28 días de vacaciones, si la jubilación es a los 63 años.

Artículo 29.- Periodos de prueba.

Las admisiones del personal, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada persona trabajadora sea destinada, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:



I.- PERSONAL TÉCNICO:

- a).- Titulados/as: Seis meses.
- b).- No titulados/as: Tres meses.

II. – ADMINISTRATIVOS/AS: Dos meses.**III. - MERCANTILES: Dos meses.****IV. – OBREROS/AS: Un mes.****V. – SUBALTERNOS/AS: Un mes.****VI. – PERSONAL DE CAMPAÑA, EVENTUAL O INTERINO: Quince días.****Artículo 30.- Duración del contrato formativo.**

Se estará a lo determinado en la legislación vigente.

Transcurrido el periodo de formación en las empresas artesanas, el/la aprendiz/a pasará automáticamente a ser clasificado como Ayudante, y en las mecanizadas, finalizado el aprendizaje, pasará a oficial de segunda.

Artículo 31.- Contratos por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del E.T.

Podrán realizarse contratos por acumulación de tareas por una duración de doce meses.

Artículo 32.- Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Artículo 33.- Estabilidad en el empleo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio a fin de potenciar la estabilidad en el empleo en este sector, se comprometen a la firma del mismo, a incrementar el empleo indefinido de sus plantillas hasta alcanzar al menos el 50 % de personas trabajadoras indefinidas en las empresas.

Con el objetivo de disminuir la temporalidad en la contratación se tenderá a la transformación en indefinidos de los contratos temporales existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio, acogiéndose al Programa de Fomento del Empleo de la Junta de Castilla y León, a fin de alcanzar los porcentajes de empleo indefinido, contemplados en el primer punto de este artículo.

Artículo 34.- Preaviso de cese – baja voluntaria.

El empresario notificará a la persona trabajadora en los casos de finalización de contrato de aquellos de duración determinada, con un preaviso mínimo de quince días.

Asimismo, las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma y por escrito con idéntico plazo de quince días.

El incumplimiento por el empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso en la notificación.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO VI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 35.- Trabajos de superior e inferior categoría.**

El personal que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho



meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de la representación de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador/a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VII.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 36.-

Las empresas velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

Se estará en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Igualdad en el trabajo

El lugar de trabajo es uno de los ámbitos estratégicos para reducir la discriminación en la sociedad. Si en el lugar de trabajo se reúne a personas de diferente sexo, edad, raza, extracción social y capacidad física, y se les trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir las tensiones provocadas por los prejuicios y los estereotipos y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles, efectivos y deseables. La igualdad en el empleo y la ocupación es trascendental para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar.

No se tolerará ningún tipo de práctica discriminatoria en su organización y cohabita con diferentes realidades socio-demográficas que integra en su cultura para su convivencia y enriquecimiento de sus valores. La propia diversidad de la organización por su particularidad individual y la integración de dichas realidades son la base para una cultura sin prácticas discriminatorias y garante de una efectiva igualdad de trato y de oportunidades profesionales. Asimismo, es pretensión superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

Las partes firmantes del presente acuerdo consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa en conformidad con el Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

PLANES DE IGUALDAD

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

ACOSO MORAL Y SEXUAL

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:



- A la persona trabajadora se la ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se la deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se la exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral.

“El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”

Todas las personas trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

En línea con la Recomendación de la Comunidad Europea 92 (131), relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Artículo 37.-

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 38.-

Las empresas de las que dependan las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se adhieren a las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

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

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de pastelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de pastelería, confitería, bollería y repostería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.



2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de pastelería desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participa.

En todo caso las personas trabajadoras podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: El presente Convenio ha sido suscrito entre representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. y por la Asociación de Empresarios de Pastelería y Confeitería de Palencia, integrada en la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales.

Segunda: El presente Convenio ha sido aceptado con la plena y unánime conformidad de empresarios y trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora, cuyo acuerdo ha sido suscrito con fecha 2 de julio de 2024.

Tercera: Todas aquellas materias que no estén reguladas expresamente en este Convenio, se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el Acuerdo Marco de Pastelería y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

Cuarta: El pago de atrasos se abonará dentro del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia.

Quinta: Si denunciado y expirado este Convenio las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

Sexta: El Acuerdo Marco para el sector de pastelería se mantendrá en vigor en su totalidad hasta que sea sustituida por otro acuerdo marco de sector de ámbito nacional.

Séptima: Los contratos temporales regulados en el Estatuto de los Trabajadores, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Octava: Los CNAES de las actividades incluidas en el Convenio Colectivo para el sector de Pastelería, Confeitería, Bollería y Repostería de Palencia y Provincia son:

1071. Fabricación de pan y productos frescos de panadería y pastelería.

1072. Fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración.

4724. Comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2024

	S BASE	TOTAL ANUAL
OFICIAL PRIMERA	1.132,49	16.987,28
OFICIAL SEGUNDA	1.108,08	16.621,14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.093,65	16.404,71
ESPECIALISTA	1.093,65	16.404,71
DEPENDIENTE	1.093,65	16.404,71
PEON	1.084,86	16.272,90
AYUDANTE	1.084,86	16.272,90
APRENDIZ	1.084,86	16.272,90

TABLAS SALARIALES 2025

	S BASE	TOTAL ANUAL
OFICIAL PRIMERA	1.172,12	17.581,80
OFICIAL SEGUNDA	1.146,86	17.202,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.131,93	16.978,95
ESPECIALISTA	1.131,93	16.978,95
DEPENDIENTE	1.131,93	16.978,95
PEON	1.222,83	16.842,45
AYUDANTE	1.222,83	16.842,45
APRENDIZ	1.222,83	16.842,45

TABLAS SALARIALES 2026

	S BASE	TOTAL ANUAL
OFICIAL PRIMERA	1.213,14	18.197,10
OFICIAL SEGUNDA	1.187,00	17.805,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.171,55	17.573,25
ESPECIALISTA	1.171,55	17.573,25
DEPENDIENTE	1.171,55	17.573,25
PEON	1.162,13	17.431,95
AYUDANTE	1.162,13	17.431,95
APRENDIZ	1.162,13	17.431,95

