



RC-10319

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**Delegación Territorial de Segovia****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO*****RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA, BOLLERÍA Y PASTELERÍA DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA***

VISTO el texto del acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo para el periodo 2026-2028 del sector de PANADERÍA, BOLLERÍA Y PASTELERÍA DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA, Código de Convenio 40000295011981, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte, por los representantes Empresariales Asociación de Fabricantes y Expendedores de Panadería, Bollería y Pastelería de Segovia y provincia y de otra por la parte social representantes de las Centrales sindicales Comisiones Obreras CCOO Industria y Unión de Trabajadores UGT-FICA CyL, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 24 de julio de 2026.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Nuria Sanz Peláez.





**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS
Y PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR DE
PANADERÍA, BOLLERÍA Y PASTELERÍA AÑOS 2026, 2027 Y 2028 DE SEGOVIA**

El presente convenio está suscrito, de una parte, por los representantes Empresariales Asociación de Fabricantes y Expendedores de Panadería, Bollería y Pastelería de Segovia y provincia y de otra por la parte social representantes de las Centrales sindicales Comisiones Obreras CCOO Industria y Unión de Trabajadores UGT-FICA CyL.

Acuerdan que en virtud del cumplimiento y vigilancia del presente convenio la comisión negociadora presente y firmante deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y tratando de dar solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidas por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión y en caso de no alcanzar acuerdo las partes se someterán al Servicio de Relaciones Laborales de Castilla León (SERLA).

ARTÍCULO 1.º ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio afectará a todas las empresas y personas trabajadoras del sector de panadería, bollería, pastelería y repostería, artesanal e industrial, así como fabricación de productos afines, comercialización y transformación, que ejercen su actividad dentro del ámbito geográfico de la provincia de Segovia.

ARTÍCULO 2.º ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio surtirá efectos desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2026 para los conceptos y subidas salariales. La vigencia será de 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2028.

La denuncia del convenio se producirá a la fecha de su vencimiento, poniéndolo en conocimiento de la otra parte y de la autoridad laboral. Una vez concluida su vigencia, según contenidos tendrá una vigencia de ultra actividad no solo en texto sino también en los anexos, hasta la publicación de un nuevo convenio.

ARTÍCULO 3.º DE LA CONTRATACIÓN.

Se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores, o legislación vigente.

Y ninguna categoría cobrará por debajo del SMI independientemente del tipo de contrato.

ARTÍCULO 4.º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se deja libertad para que las empresas y las personas trabajadoras del sector, dentro del ámbito organizativo de cada una de ellas, establezcan un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras por medio de categorías o grupos profesionales, sin perjuicio de la clasificación profesional que se establece en este convenio. Asimismo, las empresas y sus personas trabajadoras gozarán de plena libertad para pactar los términos del ejercicio de promoción y formación profesional en el trabajo.

ARTÍCULO 5.º SALARIO.

Para el año 2026 las tablas salariales son las que se adjuntan al ANEXO 1.

A partir del 1 de enero del año 2027 las tablas se incrementarán en el IPC medio interanual entre diciembre del año 2025 y noviembre 2026.





Las tablas del año 2028 serán el resultado de aplicar a las tablas definitivas del año 2027 el IPC interanual entre diciembre del año 2027 y noviembre de 2028.

ARTÍCULO 6.º PLUS DE TRANSPORTE.

Las personas trabajadoras a las que afecte el presente convenio no tendrán retribución, ni plus, por transporte; respetando los derechos adquiridos por las personas trabajadoras que se señalan en el convenio de los años 1999, 2000, 2001 y 2002.

Las personas trabajadoras a las que afecte el presente convenio, percibirán una dieta/ayuda de 0,26.- euros/Km, computando la distancia desde el domicilio hasta el centro de trabajo, con un máximo de 16 kilómetros por día trabajado.

ARTÍCULO 7.º PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias completas en la cuantía que se señala para las distintas categorías profesionales. Las pagas tendrán el siguiente devengo: la de julio, del 1 de enero al 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

ARTÍCULO 8.º HORAS EXTRAORDINARIAS.

En el supuesto de necesidad de prestación de horas extraordinarias, previo cumplimiento de la normativa vigente, éstas se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$HE = \frac{(sb+A) \cdot 425}{Ht} \times 1,75$$

Sb .- Salario Base

A.- Antigüedad

Ht.- Horas trabajadas /año

425 = Salario/día percibidos por año

1,75 = Porcentaje de aumento

ARTÍCULO 9.º JORNADA LABORAL.

Se respeta la organización interna de las empresas en cuanto a la fijación de turnos de trabajo.

No obstante, la jornada máxima para todos los trabajadores y trabajadoras será la de 40 horas semanales. Dicha jornada, en cálculo anual, supone un total de 1770 horas efectivas.

Se establece la posibilidad de que la empresa, en beneficio de la productividad y atención del mercado, fije una distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 8%. Se respetará lo marcado por el Estatuto de los Trabajadores en caso de que marque una distribución inferior.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto deberá quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.





El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 8 h y por aplicación de flexibilidad no más de una hora más o una menos de la jornada (y no 10 como marcaba el anterior convenio). Respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Las personas trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores/as, las horas realizadas con cada uno de ellos/as. En aquellas empresas que así se pacte entre la representación empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá para mejor organización del día y medio de descanso semanal, llevar a cabo la implantación de un descanso a la semana de un día, y otro descanso compensatorio, cada semana alterna, de otro día. Todo ello sin perjuicio de que cada empresa, junto con su personal trabajador, pueda regular este descanso de conformidad con su organización interna.

Se tendrá derecho a la desconexión digital al finalizar la jornada.

Para aquellas personas trabajadoras que realicen jornada completa y continuada, se establece un periodo de descanso para el almuerzo de 15 minutos retribuidos.

ARTÍCULO 10.º VACACIONES.

El periodo vacacional anual para las personas trabajadoras afectadas por el convenio serán de 30 días naturales, que serán retribuidos conforme a su retribución media y que podrán dividirse en dos periodos de 15 días. Ninguno de estos periodos se podrá fijar en los momentos de mayor actividad de la empresa, periodo que será fijado por el/la empresario/a a requerimiento de las personas trabajadoras.

Las fechas de su disfrute serán fijadas por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras con dos meses de anticipación y según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se establecerá el calendario de vacaciones antes del primer trimestre del año en curso.

En caso de desacuerdo y previa comunicación por escrito de ambas partes en el periodo que les compete las personas trabajadoras tendrán derecho a fijar un periodo de 15 días para el disfrute de las mismas, quedando facultada la empresa para fijar el otro período de vacaciones.

En ningún caso se podrán iniciar las vacaciones en día no laborable o estando de baja por enfermedad. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de días trabajados.

ARTÍCULO 11.º MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Siempre que la empresa alegue motivos organizativos o técnicos podrá requerir a cualquier persona trabajadora la realización de funciones de inferior o superior categoría, conforme a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores. La negativa de la persona trabajadora podrá ser sancionada como falta grave o muy grave.

Todas las personas trabajadoras a requerimiento de la empresa y con los acuerdos pertinentes entre ambas, se incorporarán al centro de trabajo que la empresa designe dentro del territorio provincial, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12.º IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

El presente convenio es de aplicación en estricta igualdad todas las personas trabajadoras. Todas las referencias, derechos y obligaciones que aparecen en el mismo y se regulan van dirigidos en absoluta igualdad con independencia del sexo, orientación sexual, raza y cualesquiera rasgos individuales bien físicos o ideológicos. Solo se admiten aplicables las normas y principios jurídicos de discriminación positiva que se ajusten a la ley.





Todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, sea cual sea su tamaño y todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, están obligadas a cumplir el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y a desarrollar en su centro de trabajo cuantas medidas sean necesarias para favorecer la igualdad de trato y de oportunidades.

ARTÍCULO 13.º RACIÓN DE PAN.

Todas las personas trabajadoras del sector de panadería podrán ejercitar el derecho a percibir 250 grs. de pan por unidad familiar de la persona trabajadora y día, y a partir de esta cantidad se abonará el 50% de precio establecido.

ARTÍCULO 14.º LICENCIA RETRIBUIDA.

Las personas trabajadoras podrán faltar al trabajo, sin pérdida de su retribución, por cualquiera de los motivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; aumentándose un día más de los previstos en el artículo 37.3 que se reproducen exclusivamente para las personas trabajadoras cuya jornada laboral comience entre las veintidós horas y las 4 horas de la madrugada, siempre que siendo posible exista preaviso a la empresa. El artículo 37 del Estatuto de los trabajadores recoge: que el trabajador o trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Si el desplazamiento ha de ser al extranjero, se ampliará 2 días más llegando a ser el permiso de 6 días totales, siempre que la persona trabajadora posteriormente al disfrute del permiso regrese al lugar del trabajo.

Las licencias por fallecimiento serán aplicadas desde el primer día laboral de la persona trabajadora desde el hecho causante.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario para acudir al médico o especialista de la Seguridad Social con previo aviso y posterior justificación, con derecho a remuneración y siempre que no exista abuso o mala fe por parte de la persona trabajadora en un mal uso de la licencia médica.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora o afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.





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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 15.º OTROS DERECHOS.

- 1) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

La persona trabajadora, 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 3 de este mismo artículo, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.





En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

- 2) 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.
- 3) Quien por razones de guarda legal tenga 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 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 aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.
- 4) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del/la lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute anteriores serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social, Ley 36/2011.

- 5) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- 6) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

ARTÍCULO 16.º ROPA DE TRABAJO.

Las empresas harán entrega a las personas trabajadoras de dos equipos de ropa de trabajo por año. A los/as repartidores/as, chóferes, etc que efectúan trabajo en el exterior se les/las dotará de las prendas necesarias.



**ARTÍCULO 17.º DEMORA EN LA PERCEPCIÓN DE SALARIOS.**

Cualquier demora en la percepción de salarios o conceptos retributivos, dará derecho a la percepción por parte de las personas trabajadoras de un recargo global del interés legal del dinero a partir del primer día del segundo mes de retraso.

ARTÍCULO 18.º RECIBOS DE SALARIOS.

Las empresas deberán entregar a cada persona trabajadora el recibo de salarios en modelo oficial donde figuren todos los conceptos salariales o retributivos, así como los descuentos aplicados. Deberá de figurar la antigüedad, categoría profesional y la mensualidad o periodo que corresponda.

ARTÍCULO 19.º DERECHOS ADQUIRIDOS.

Las mejoras pactadas en el presente convenio se entienden con el carácter de mínimas, por lo que cualquier acuerdo, pacto o convenio particular que pudieran tener concertado las empresas con personas trabajadoras que suponga mejora sobre el presente, será respetado en su integridad.

ARTÍCULO 20.º ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, computadas en su conjunto anual.

ARTÍCULO 21.º DÍAS FESTIVOS INTERSEMANALES.

Los días festivos nacionales, locales o autonómicos que no puedan ser disfrutados por razones del servicio, deberán ser compensados en el plazo máximo de tres meses. En el supuesto de imposibilidad de disfrute durante el citado plazo, deberán ser abonados como si de horas extraordinarias se tratara.

ARTÍCULO 22.º DE LAS FALTAS.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

- A) Son faltas leves: Las de puntualidad, las discusiones con los/as compañeros y compañeras de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 1 hora y 30 minutos al mes.

- B) Son faltas graves: Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros/as y subordinados/as; simular la presencia de otra persona trabajadora; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada laboral; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; en general, las violaciones graves de la buena fe contractual y las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses.
- C) Son faltas muy graves: El acoso sexual, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares y a los compañeros/as o subordinados/as; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año; y la retirada del permiso de conducir por sanción (administrativa o judicial) por causa de alcoholemia, drogas o sustancias sicotrópicas o por conducir de forma imprudente.



**ARTÍCULO 23.º DE LAS SANCIONES.**

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, o despido.

La retirada administrativa o judicial del permiso de conducir llevará aparejada la suspensión de empleo y sueldo de la persona trabajadora afectada por el mismo periodo que aquel a que se concrete la retirada, siempre que a la persona trabajadora tenga la categoría de chofer-repartidor/a. No obstante, lo anterior cuando esa retirada se produzca como consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas, drogas u sustancias sicotrópicas, así como por conducir de forma imprudente y/o temeraria, podrá la empresa considerar estos hechos como falta muy grave.

La carencia del carné de manipulador/a supondrá la suspensión automática del contrato de trabajo hasta su renovación u obtención. Los gastos ocasionados con motivo de la acreditación, actualización y/o formación de los/as manipuladores/as de alimentos serán por cuenta de la empresa.

ARTÍCULO 24.º TABLÓN DE ANUNCIOS.

Las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras un lugar adecuado para sus reuniones y el ejercicio de sus derechos sindicales, así como un tablón de anuncios para fijar la propaganda sindical, laboral e informaciones de interés para las mismas.

ARTÍCULO 25.º REUNIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL CON PRESENCIA DE DIRIGENTES SINDICALES.

Las empresas permitirán reuniones a los/as afiliados/as a una Sección Sindical, fuera de las horas de trabajo. A dichas reuniones podrá acudir, previa acreditación ante la empresa, un responsable de la Central Sindical. Si la reunión tuviere lugar en local de la propia empresa, ésta al dar su consentimiento, fijará el tiempo límite.

ARTÍCULO 26.º TIEMPO NO RETRIBUIDO.

Cada Sección Sindical dispondrá para el conjunto de las personas trabajadoras afiliadas de cinco días naturales al año, no retribuidos, para atender cuestiones propias de su competencia, con solicitud previa a la empresa y siempre dejando a salvo los intereses primarios de la producción.

ARTÍCULO 27.º TIEMPO RETRIBUIDO PARA EL COMITÉ DE EMPRESA.

Los delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa, dispondrán en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación, los siguientes tiempos:

Hasta 100 trabajadores/as	15 horas mensuales.
De 101 a 250 trabajadores/as	20 horas mensuales.
De 251 a 500 trabajadores/as	30 horas mensuales.
De 501 a 750 trabajadores/as	35 horas mensuales.
De 751 trabajadores/as en adelante	40 horas mensuales.



**ARTÍCULO 28.º EXCEDENCIAS.**

A las personas trabajadoras que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter local, provincial, autonómico o nacional, se les exceptúa del periodo mínimo de permanencia en la empresa. Esta excedencia durará tanto como el tiempo de permanencia en el cargo, respetándose el puesto de trabajo. Las empresas, en estos supuestos, podrán contratar personal sustituto en los términos contenidos en la ley.

ARTÍCULO 29.º LOCAL DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL.

Las empresas facilitarán un local al delegado o delegada de personal o miembro del comité de empresa. Este local será adecuado a sus necesidades y en consonancia con las posibilidades de la empresa. Dicho delegado o delegada podrá hacer uso del mismo tanto fuera como dentro de las horas de trabajo. Cuando lo sea fuera, deberá de contar con autorización de la empresa, quedando fijado el tiempo límite en dos horas. En todo caso, las empresas se reservan el derecho a verificar el uso que se hace del local.

ARTÍCULO 30.º GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL.

Las garantías establecidas para los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, se mantendrán hasta dos años después del cese de los mismos.

ARTÍCULO 31.º JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán anticipar su edad de jubilación de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

ARTÍCULO 32.º RECONOCIMIENTO MÉDICO.

El empresario/a garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

ARTÍCULO 33.º DESCUELQUE Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial del presente convenio, podrán solicitar su no aplicación con arreglo al siguiente procedimiento.

Solicitarán su no aplicación a la Comisión Paritaria, indicando las causas motivadas adjuntando las cuentas de los dos ejercicios sociales anteriores, el último balance del ejercicio en vigor y un plan de viabilidad.

La Comisión Paritaria determinará en resolución motivada y por votación secreta de la mayoría de sus miembros, en un plazo no superior a 15 días, sobre su aplicación o no, el tiempo que debe durar y el plazo máximo para la reincorporación al convenio, en su caso.

En el caso de que la Comisión paritaria no obtenga la resolución por empate de votos de sus miembros, se someterá la decisión a Laudo Arbitral.



**ARTÍCULO 34.º CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

Se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo de equipo, por lo que cualquiera de las personas trabajadoras podrá ser llamada a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros/as, y cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo, tendente a una deseable reducción de la jornada laboral.

En consecuencia de lo anterior, se establece que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio estarán clasificadas en las siguientes categorías: (En el Anexo 2 del Convenio Colectivo de 1995 figura la concordancia de las nuevas categorías con las antiguas del año 1994).

A) Técnicos:

- Jefe/a de Fabricación.
- Jefe/a Administrativo/a.
- Jefe/a de Ventas.
- Jefe/a de Taller Mecánico.

B) Personal Administrativo:

- Oficial Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a
- Aprendiz/a Administrativo/a.

C) Personal de Elaboración:

- Encargado/a.
- Oficial de 1.ª.
- Oficial de 2.ª.
- Ayudante de elaboración.
- Aprendiz/a.

D) Personal Mercantil:

- Encargado/a.
- Vendedor/a.
- Ayudante de vendedor/a.
- Aprendiz/a.

E) Personal complementario:

- Mecánico/a de 1.ª.
- Mecánico/a de 2.ª.
- Chófer-Repartidor/a.
- Peón/a.
- Limpiador/a.
- Aprendiz/a.



**ARTÍCULO 35.º DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS.****A) Personal Técnico:**

- Jefe/a de fabricación: Es la persona empleada que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.
- Jefe/a Administrativo/a: Es la persona empleada que con la dependencia del/la Director/a General de la empresa, es la responsable de la gestión administrativa de la empresa.
- Jefe/a de Ventas: Es la persona empleada que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.
- Jefe/a de Taller Mecánico: Es la persona empleada que cuida y organiza y se responsabiliza del perfecto estado de todas las instalaciones de la empresa y de la maquinaria, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

B) Personal Administrativo:

- Oficial Administrativo/a: Es la persona empleada que bajo las órdenes del Director/a General o del Jefe/a Administrativo/a, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Auxiliar Administrativo/a: Es la persona empleada que se dedica a operaciones elementales administrativas bajo las órdenes del Oficial Administrativo/a o Jefe/a Administrativo/a.
- Aprendiz/a Administrativo/a: Es la persona empleada que sujeta a la empresa por un contrato de aprendizaje o de formación realiza las tareas simples de administración, colaborando con el resto del personal administrativo.

C) Personal de Elaboración:

- Encargado/a: Es la persona empleada que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes inmediatas del Jefe/a de Fabricación o de la Dirección, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de jefe/a de todo el personal de elaboración.
- Oficial 1.ª: Es la persona empleada que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los/as ayudantes y aprendices.
- Oficial 2.ª: Es la persona empleada cuya función consiste en los mismos cometidos que el/la Oficial 1.ª, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de la maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.
- Ayudante/a: Es la persona empleada no especializada que tiene la función de ayudar, indistintamente, al/la Oficial 1.ª al/la Oficial 2.ª, colabora en las tareas de almacén y contaduría de piezas elaboradas para su distribución.
- Aprendiz/a: Es la persona empleada que está ligada a la empresa con un contrato de formación o de aprendizaje, en cuya virtud el empresario/a se obliga a enseñarle, por sí o por otros, el oficio.

D) Personal Mercantil:

- Encargado/a: Es la persona empleada que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa o del Jefe/a de Ventas, está al frente de la sección y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección de las diferentes vicisitudes.





- Vendedor/a: Es la persona empleada que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los mismos.
- Ayudante de vendedor/a: Es la persona empleada que colabora con el vendedor/a y bajo la responsabilidad de éste, en la venta y atención a la clientela, así como en la manipulación y acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa.
- Aprendiz/a: Es la persona empleada que está ligada a la empresa con un contrato de aprendizaje o de formación, realizando tareas simples y colaborando con los demás vendedores/as.

E) Personal Complementario:

- Mecánico/a 1.ª: Es la persona empleada que con mando y responsabilidad controla el buen funcionamiento de la maquinaria en general y sus reparaciones, siguiendo las órdenes del Jefe/a de Taller Mecánico o las directrices de la dirección de la empresa.
- Mecánico/a 2.ª: Es la persona empleada que, bajo las órdenes del Jefe/a del Taller Mecánico, del mecánico/a 1.ª o de la Dirección de la empresa realiza las reparaciones necesarias verificando las realizadas por otros profesionales.
- Chofer- Repartidor/a: Es la persona empleada que, con el correspondiente permiso de conducir, realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos.
- Peón: Es la persona empleada las tareas simples de producción, carga y descarga, almacenamiento y servicios, colaborando con los demás las demás personas empleadas.
- Limpiador/a: Es la persona empleada que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

ARTÍCULO 36.º ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras a las que afecte el presente convenio no tendrán retribución ni plus por antigüedad, respetando la antigüedad consolidada conforme ya se estableció en el artículo 36 del Convenio Colectivo del año 1996.

ARTÍCULO 37.º COMISIÓN PARITARIA.

Además de la competencia propia de asuntos que afecten a la interpretación y aplicación del presente convenio, conocerán por vía de conciliación de todas las reclamaciones y asuntos que le sean sometidos por las partes, bien de forma individual y colectiva. En caso de acuerdo, éste se reflejará en acta y obligará a quien se halla sometido voluntariamente a la conciliación. Tanto si fuera posible el acuerdo, como si no lo fuera, la Comisión paritaria emitirá informe dentro de los quince días siguientes.

La comisión paritaria tendrá su sede en el domicilio de la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan, Bollería y Pastelería de Segovia, sito en la C/ Infanta Isabel n.º 13 de Segovia.

La Comisión estará compuesta por, de una parte, dos miembros elegidos por las Centrales Sindicales que tengan representación sindical en el sector y, de otra parte, dos miembros elegidos por la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan de Segovia, pudiendo nombrar cada parte un asesor/a con voz, pero sin voto.

Una vez recibido el escrito inicial solicitando la intervención de la Comisión, se dará traslado a los miembros de la misma, con señalamiento para la reunión que tendrá lugar en un plazo no superior a 10 días. La Comisión dispondrá de un plazo de 15 días desde la reunión para emitir el correspondiente informe.

4º.— A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.



**ANEXO I**

GRUPO PROFESIONAL	2026	ANUAL	2P. EXTRAS	TOTAL ANUAL
A) GRUPO PRIMERO				
JEFE/A FABRICACIÓN	1387,87	16654,41	2775,73	19430,14
JEFE/A DE TALLER MECÁNICO	1387,87	16654,41	2775,73	19430,14
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1387,87	16654,41	2775,73	19430,14
JEFE/A DE VENTAS	1387,87	16654,41	2775,73	19430,14
B) GRUPO SEGUNDO				
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1311,29	15735,45	2622,58	18358,03
ENCARGADO/A ELABORACIÓN	1311,29	15735,45	2622,58	18358,03
ENCARGADO/A MERCANTIL	1311,29	15735,45	2622,58	18358,03
CHOFER- REPARTIDOR/A	1311,29	15735,45	2622,58	18358,03
C) GRUPO TERCERO				
VENDEDOR/A	1280,55	15366,65	2561,11	17927,76
OFICIAL 1ª ELABORACIÓN	1280,55	15366,65	2561,11	17927,76
MECANICO/A 1ª	1280,55	15366,65	2561,11	17927,76
D) GRUPO CUARTO				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1247,50	14969,95	2494,99	17464,94
OFICIAL 2ª DE ELABORACIÓN	1247,50	14969,95	2494,99	17464,94
MECANICO/A 2ª	1247,50	14969,95	2494,99	17464,94
E) GRUPO QUINTO				
AYUDANTE VENDEDOR/A	1221,00	14652,00	2442,00	17094,00
AYUDANTE DE ELABORACIÓN	1221,00	14652,00	2442,00	17094,00
LIMPIADOR/A	1221,00	14652,00	2442,00	17094,00
PEÓN	1221,00	14652,00	2442,00	17094,00



**ANEXO II****Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 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 y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, las partes suscriben el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio colectivo sectorial de Panadería, Bollería y Pastelería, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes.

Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa y serán de aplicación subsidiaria en los supuestos en que las empresas ya tengan elaboradas medidas respecto a esta materia en concreto.

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: Se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.
2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se fomentará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI. Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.
4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: Las empresas integrarán 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 en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI en este convenio, así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.





- Conocimiento de las definiciones y los 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, si se dispone del mismo.
 - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
 - Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o haya ampliado el existente para incluirlas.
7. Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
8. Régimen disciplinario: Se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo.

Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave:

- Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.



**Uso lenguaje inclusivo el articulado del convenio.**

Todas las referencias realizadas durante todo el articulado del convenio respecto a las personas que se incluyen en el ámbito de aplicación lo son bajo el principio de neutralidad de género de forma que se entienden referidas al conjunto de personas trabajadoras con independencia de su sexo.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTI

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

- a) 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.
- b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

- c) Principios rectores y garantías del procedimiento:
 - Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
 - Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
 - Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
 - Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
 - Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.





- d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

