



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados, para los años 2026, 2027, 2028 y 2029. Código: 47000105011982.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados, para los años 2026, 2027, 2028 y 2029, acordado por la comisión negociadora que consta en el convenio colectivo el 14-04-2026, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el 15-04-2026, una vez subsanado el 25-05-2026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y 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 (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

#### Acuerda:

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

Tercero. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Valladolid, a 26 de mayo de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/102

Martes, 02 de junio de 2026

Pág 4

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2026, 2027, 2028 Y 2029.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo los sindicatos CCOO-Industria Valladolid y UGT-FICA Castilla y León, y la Asociación Provincial de Empresarios de Confeitería de Valladolid por la parte empresarial.

### ÍNDICE

- Artículo 1.º-Ámbito normativo.
- Artículo 2.º-Ámbito personal y territorial.
- Artículo 3.º-Ámbito temporal y vigencia.
- Artículo 4.º-Globalidad y vinculación.
- Artículo 5.º-Compensación y Absorción.
- Artículo 6.º-Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 7.º-Modalidades de contratación.
- Artículo 8.º-Periodo de prueba.
- Artículo 9.º-Preaviso por rescisión de contrato.
- Artículo 10.º-Ascensos y Escalafones.
- Artículo 11.º-Igualdad de Oportunidades.
- Artículo 12.º-Grupos y categoría profesionales.
- Artículo 13.º-Movilidad funcional.
- Artículo 14.º-Jornada Laboral.
- Artículo 15.º-Jornada laboral en días festivos.
- Artículo 16.º- Calendario laboral.
- Artículo 17.º- Descanso semanal
- Artículo 18.º- Vacaciones.
- Artículo 19.º- Licencias retribuidas.
- Artículo 20.º-Excedencias.
- Artículo 21.º- Maternidad, Paternidad, guardia y custodia de menores.
- Artículo 22.º-Salarios.
- Artículo 23.º-Pagas Extraordinarias.
- Artículo 24.º-Paga de beneficios.
- Artículo 25.º-Plus de vinculación.
- Artículo 26.º-Plus de transporte.
- Artículo 27.º-Plus de nocturnidad.
- Artículo 28.º-Dietas.
- Artículo 29.º-Horas extraordinarias.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/102

Martes, 02 de junio de 2026

Pág 5

- Artículo 30.º-Anticipos a cuenta.
- Artículo 31.º-Liquidación de salarios.
- Artículo 32.º-Salud Laboral e Higiene en el trabajo De los Centros de Trabajo.
- Artículo 33.º-Salud Laboral e Higiene en el trabajo. Reconocimiento Médico.
- Artículo 34.º-Salud Laboral e Higiene en el trabajo. Manipulador de alimentos.
- Artículo 35.º-Salud Laboral y planes de Formación.
- Artículo 36.º-Integración de las normas laborales con las disposiciones Administrativas, relativas a la salud laboral.
- Artículo 37.º- Salud laboral y Protección a la maternidad.
- Artículo 38.º- Faltas.
- Artículo 39.º- Prescripción de las faltas.
- Artículo 40.º- Sanciones.
- Artículo 41.º- Procedimiento sancionador.
- Artículo 42.º- Seguro Colectivo de Accidentes.
- Artículo 43.º-Prendas de trabajo.
- Artículo 44.º-Contrato relevo, Premio por Jubilación y Jubilación anticipada.
- Artículo 45.º-Mejora de prestaciones por Incapacidad Temporal.
- Artículo 46.º-Recibo de Liquidación o finiquito.
- Artículo 47.º-Violencia de Género.
- Artículo 48.º-Comisión de Interpretación, vigilancia y validez de acuerdos.
- Artículo 49.º-Representación Sindical.
- Artículo 50.º-Pacto de no concurrencia y situaciones de pluriempleo.
- Artículo 51.º-Cláusula de no vinculación a las condiciones económicas.
- Artículo 52.º-Derecho supletorio.
- Artículo 53.º-Movilidad Geográfica.
- Artículo 54.º- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Artículo 55.º-Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Artículo 56.º- Medidas LGTBI
- Artículo 57.º- Protocolo inclemencias meteorológicas
- 
- Disposición adicional primera.- De la negociación colectiva.
- Disposición adicional segunda.- De resolución de conflictos.
- Anexo I.-Tablas Salariales Provisionales 2026.





## CAPÍTULO I.-ÁMBITO NORMATIVO Y DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

### Artículo 1º- Ámbito normativo.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, atribuyendo al mismo carácter estatutario y reconociéndose mutua legitimación para celebrarlo, lo hacen al amparo de lo establecido en el art. 83. 3 del R D L 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En todo lo regulado por este Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en el Acuerdo Marco Estatal del Sector, publicado en el B.O.E. de 11 de marzo de 1996.

### Artículo 2º- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores/as dedicados a la fabricación artesanal de artículos de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados, así como a la dependencia mercantil, servicios auxiliares y complementarios de las mismas, establecidas dentro de los límites territoriales de la Provincia de Valladolid.

### Artículo 3º- Ámbito temporal y vigencia.

El Presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia en el tiempo de cuatro años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre del 2029. En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de noviembre del 2029.

Hasta la firma de un convenio nuevo se mantendrá vigente en el presente en todos sus términos tanto económicos como normativos.

### Artículo 4º- Globalidad y vinculación.

El presente Convenio Colectivo, representa un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación en el sector, será considerando globalmente.

En el caso de que la Autoridad Laboral, lo considerara en todo o en parte no ajustado a derecho, el mismo no tendría validez y deberá ser nuevamente negociado.

### Artículo 5º- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son en su totalidad compensables y absorbibles en cómputo anual global con las que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as.

No podrá ser compensado ni absorbido el Plus de Transporte ni las Primas de Producción en aquellas empresas que las tuviera establecidas.

### Artículo 6º- Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas, tanto a título individual como colectivo las condiciones de trabajo que fueran superiores a las que en este Convenio Colectivo se establecen.

## CAPÍTULO II.-CONTRATACIÓN, ASCENSOS, CATEGORÍAS PROFESIONALES, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

### Artículo 7º- Modalidad de contratación:

Las empresas no podrán condicionar la contratación de las personas trabajadoras por razones relativas a ideología, religión, raza, sexo o afiliación política o sindical.

Todos los Contratos de Trabajo, independientemente de su modalidad o duración, han de ser





formalizados por escrito y registrados ante la Oficina del ECYL correspondiente.

El régimen jurídico aplicable a la contratación será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores con las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, o normas que lo modifiquen o sustituyan.

**Contrato de duración determinada:**

Las empresas podrán efectuar contratos de duración determinada al amparo de lo que se establece en el artículo 15 del E.T. vigente cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

**Contratos formativos:**

Los contratos formativos, tanto en la modalidad de formación en alternancia como en la prevista para la obtención de la práctica profesional, se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, o por la norma que lo sustituya.

**Contratación a través de empresas de trabajo temporal:**

Las empresas podrán recurrir a la contratación a través de empresas de trabajo temporal de hasta un trabajador por cada 9 de plantilla en la empresa, dos a partir de 10 hasta 19, y así sucesivamente.

La realización de actividades especialmente peligrosas para la salud del personal, determinadas reglamentariamente y concretadas por la empresa, no podrá ser cubierta por empresas de subcontrataciones de empresas especializadas, garantizando la empresa en los límites establecidos por la Ley la formación previa necesaria.

La empresa dará a conocer a la representación legal del personal los aspectos básicos de los contratos de puesta a disposición en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las labores de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal en los términos legalmente establecidos.

La empresa se compromete a que el contrato de puesta a disposición en todos sus aspectos incluyendo jornada y retribución mensual es acorde con la legislación general aplicable.

**Artículo 8º- Periodo de prueba.**

Solo se entenderá que el trabajador o la trabajadora están sujetos a periodo de prueba, cuando así conste por escrito en su Contrato de Trabajo.

El periodo de prueba no podrá exceder de:

- a) 60 días para el personal titulado y técnico.
- b) 30 días para el personal cualificado.
- c) 15 días para el personal no cualificados.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes..

La rescisión del Contrato de Trabajo dentro del periodo de prueba no será motivo de ningún tipo de preaviso ni de indemnización.

**Artículo 9º- Preaviso por rescisión del contrato.**

Cuando la empresa pretenda la rescisión del Contrato de Trabajo dentro de las modalidades que así lo establezcan, deberá comunicarlo al trabajador o a la trabajadora por escrito con 15 días de antelación al vencimiento, así como a los/as Delegados/as de Personal.





Así mismo el personal que cause baja en la empresa, con carácter voluntario deberán notificarlo a la misma con una antelación de:

- a) 15 días el personal no cualificado.
- b) 30 días para el personal cualificado.
- c) 60 días para el personal técnico y cualificado.

El incumplimiento de estos plazos, tanto por la empresa como por el personal, será motivo de sanción económica en todo o en la fracción incumplida que será calculada sobre el salario del/la trabajador/a, la misma será incrementada o deducida según proceda de la liquidación que al personal se le practique.

Artículo 10º- Ascensos y escalafones.

El personal tendrá derecho a ascender de categoría profesional, siempre que existieran vacantes en la empresa y una vez que haya superado las pruebas de aptitud establecida o por establecer o por aptitud reconocida por el empresario, según los conocimientos profesionales que haya acreditado ante él el/la trabajador/a.

En el primer supuesto, el trabajador o la trabajadora deberán acreditar con suficiencia las pruebas propuestas por la Escuela de Formación Profesional, con la supervisión de la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

Los/las ayudantes de oficio o ventas, podrán ascender al nivel salarial 4, reconociéndoseles la categoría profesional correspondiente a partir del tercer año de permanencia en la empresa, siempre y cuando el trabajador/a lo solicite por escrito y se comprometa a la realización de los trabajos propios de la nueva categoría recogidos en el Acuerdo Marco Estatal del Sector, estableciéndose un periodo de prueba de 30 días; en el caso de no superarla, retornará a la antigua categoría.

Para ello, el personal laboral con la aceptación escrita expresa, asumirá las obligaciones que el Acuerdo Marco Estatal del Sector fija para la nueva categoría, estableciéndose un periodo de adaptación de treinta días; si ello no fuera así, retornará a la categoría profesional anterior.

La empresa deberá exhibir dentro del primer trimestre de cada año en el Tablón de Anuncios del Centro de Trabajo, el escalafón del personal, en el mismo deberán recogerse las categorías profesionales y la antigüedad los trabajadores y trabajadoras que la empresa ocupa.

Artículo 11º- Igualdad de oportunidades

Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.

1. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre el personal de uno u otro sexo.
3. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye 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 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.
  - Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.





- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
4. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 50 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, según la clasificación que establece el artículo 12, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Artículo 12º- Grupos profesionales.

El personal se clasificará por grupos profesionales que se establecen en el presente Convenio Colectivo y que a continuación se desarrollan:

**GRUPO 4 PERSONAL TITULADO:**

- Técnico Titulado/a de Grado Superior
- Técnico Titulado/a de Grado Medio

**GRUPO 3 PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y VENTA:**

- Encargado/a General.
- Maestro/a de producción.
- Oficial de 1.<sup>a</sup> de producción.
- Oficial de 2.<sup>a</sup> de producción.
- Ayudante/a de producción o venta.
- Dependiente/a.
- Ayudante/a de comercio.

**GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

- Jefe/a Administrativo.
- Oficial de 1<sup>a</sup> Administrativo.
- Oficial de 2<sup>a</sup> Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

**GRUPO 1 PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES:**

- Oficial de Servicios Varios.
- Ayudante/a de Servicios Varios.
- Conductor/a de reparto.
- Especialista.
- Peón.

Se entenderá que cualquiera de las categorías profesionales establecidas es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las básicas de la segunda, previa la realización si ello fuera necesario de





procesos simples de formación o adaptación profesional.

Artículo 13º- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de las empresas no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el desarrollo de la actividad laboral y demás aspectos por lo previsto en el art. 39 del R.D.L.2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO III.-JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS RETRIBUIDAS, DESCANSOS, EXCEDENCIAS Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 14º- Jornada laboral.

Se establece una Jornada Laboral de 1782 horas para 2026, 1780 horas para 2027, 1778 horas para 2028 y 1776 horas para 2029, en cómputo anual.

Dadas las características de los ciclos productivos anuales de las empresas del sector, en virtud de las cuales se producen acumulaciones de producción en determinados periodos anuales, en detrimento de otros de baja producción, ambas partes acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector a fin de lograr una mejora de la productividad.

Por ello se acuerda un 10% de flexibilidad horaria de la jornada anual con los siguientes criterios:

- Se podrán establecer periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal del trabajo será efectiva hasta un máximo de 9 horas diarias a compensar en aquellos periodos del año de baja productividad.
- Esta distribución heterogénea deberá estar recogida en el correspondiente calendario laboral.
- Se respetará en todo caso los descansos establecidos por la ley.
- No obstante cualquier modificación de esta distribución en el calendario laboral, deberá de comunicarse al trabajador/a así como a la Representación legal de los trabajadores si la hubiera por escrito en un plazo mínimo de 5 días.

El personal que preste sus servicios en jornada continuada, disfrutará de un periodo de descanso efectivo de 15 minutos, que se considerara tiempo efectivo de trabajo.

Se respetará los descansos establecidos por la ley especialmente los correspondientes a los/as trabajadores/as menores de 18 años.

Artículo 15º- Jornada laboral en días festivos.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será, inamovible, salvo que dicho día sea festivo o víspera de día festivo ínter semanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre empresa y trabajador/a o Delegado/a de Personal y en caso de desacuerdo, dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas, serán de prestación laboral obligatoria y se compensarán cada una de ellas de acuerdo con lo que a continuación se establece:

- a) Por descanso de un día laborable a disfrutar en los siete días siguientes a la fiesta laboral.
- b) Por incremento en todo o en parte en el periodo de vacaciones anuales.
- c) Por cualquier otro acuerdo que se establezca entre empresa y personal laboral o Delegado/a de Personal.

Artículo 16º- Calendario Laboral.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, deberán confeccionar en los primeros treinta días del año, el Calendario Laboral correspondiente al mismo.

Aquellas empresas que en aplicación del art. 13 de este Convenio Colectivo pretendan efectuar una distribución irregular de Jornadas, deberán reflejar las mismas en el Calendario Laboral.

Deberá exhibirse en lugar visible y recogerá los siguientes puntos:





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/102

Martes, 02 de junio de 2026

Pág 11

- a) Horario diario, regular e irregular.
- b) Descanso Semanal.

#### Artículo 17º- Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas. Siempre que las necesidades de producción así lo justifiquen, este descanso semanal podrá acumularse hasta un total de setenta y dos horas, las cuales han de ser disfrutadas en los treinta días siguientes a la fecha de generación del derecho.

#### Artículo 18º- Vacaciones.

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo el periodo de vacaciones queda establecido en treinta y un días naturales.

El personal que no lleven en situación de alta en las empresas un año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional que les correspondiese.

El periodo de vacaciones será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a o Delegado/a de Personal y las fechas de su disfrute preferente serán las comprendidas entre el 1 de junio y el 31 de agosto.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo por I.T., 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las vacaciones se remuneraran con salario real de la persona trabajadora y la media de aquellos complementos variables que cada uno tenga.

#### Artículo 19º- Licencias retribuidas.

El personal previo aviso a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas, siempre que ello fuera posible, y posterior justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas por los motivos y duración siguientes.

- a. Por contraer matrimonio o inscribir formalmente pareja de hecho en el registro correspondiente quince días naturales. En caso de que la misma persona trabajadora haya disfrutado del permiso por inscripción de pareja con la misma persona no podrá disfrutar del permiso por matrimonio.
- b. Cinco días, por accidente ó enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando exista la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual se incrementará en un día.
- c. Tres días, por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando exista la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual se incrementará en un día.
- d. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, un día.
- e. Por cambio de domicilio habitual, dos días.
- f. Por asuntos propios dos días.
- g. Para asistencia médica ordinaria, hasta veinte horas. La persona trabajadora podrá utilizar, también estas horas para el acompañamiento a consulta médica ordinaria o especialista de





hijos menores de 14 años, padres mayores de 70 años o personas a cargo del trabajador. Aportando justificante.

- h. Para asistencia médica especializada, el tiempo necesario con justificación documental posterior.
- i. Para la obtención del Carnet de Manipulador, el tiempo necesario.
- j. Para concurrir a exámenes en Centros Oficiales, el tiempo necesario.
- k. 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.
- l. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 o acumularlo en 15 jornadas.
- m. 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.
- n. 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 del Estatuto de los Trabajadores.  
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 recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- o. 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.
- p. 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido,





siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los puntos anteriores, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

De acuerdo con lo previsto en el Código Civil, se consideran como sujetos a derecho a efectos de concesión de licencias retribuidas, los padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, tanto en línea de afinidad como de consanguinidad.

A las parejas de hecho que tengan reconocida tal situación legal por cualquier Autoridad u Organismo se les reconocerá el derecho al disfrute de licencias retribuidas, tal y como se establece en este artículo.

Artículo 20º- Excedencias.

El personal del sector podrá solicitar su pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, cuando al menos lleven un año al servicio de la empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Artículo 21º- Nacimiento, guardia y custodia de menores.

A los trabajadores y las trabajadoras del sector les será de obligada aplicación si así lo solicitase, lo establecido en el actual o futuro marco legal en relación con las situaciones de nacimiento, guarda y custodia de menores.

Permiso por nacimiento

1. En el supuesto de nacimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de nacimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al nacimiento. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del nacimiento, y sin que se descuente del mismo la parte que la persona trabajadora hubiera podido disfrutar con anterioridad al nacimiento. En el supuesto de fallecimiento del/la hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la persona trabajadora solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la persona trabajadora, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la persona trabajadora, al iniciarse el período de descanso por nacimiento, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al nacimiento bien de forma simultánea o sucesiva con el de la persona trabajadora. El otro progenitor podrá seguir haciendo





uso del período de suspensión por nacimiento inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la persona trabajadora al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de nacimiento prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del nacimiento, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la persona trabajadora, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la persona trabajadora.

En los casos de nacimientos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los puntos 1 y 2 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato por nacimiento durante trece días ininterrumpidos ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los puntos 1 y 2.

En el supuesto de nacimiento, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el punto 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el





derecho a la suspensión por nacimiento únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el personal, y conforme se determine reglamentariamente.

#### Reducción Jornada

El trabajador/a por cuidado de un menor de 12 años podrá solicitar una reducción de jornada desde un octavo hasta la mitad dentro su jornada laboral, con una disminución proporcional de salario, siendo el trabajador/a quien dentro de su horario habitual pueda elegir el horario para su conciliación. Siempre que hubiera un acuerdo entre la empresa y el trabajador/a podrá acumular su reducción de jornada en jornadas completas.

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 aquélla, 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 18 años.

#### CAPÍTULO IV.-SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, PAGAS EXTRAORDINARIAS, PAGA DE BENEFICIOS, COMPLEMENTO PERSONAL DE PERMANENCIA, PLUS DE TRANSPORTE, PLUS DE NOCTURNIDAD, DIETAS, HORAS EXTRAORDINARIAS, ANTICIPOS A CUENTA, LIQUIDACIÓN DE SALARIOS

##### Artículo 22º- Salarios.

La cuantía de los salarios pactados en este Convenio Colectivo para las diferentes categorías profesionales, serán incrementados en todos los conceptos, para cada año de vigencia del convenio en los siguientes porcentajes, 3,2% el 2026, 3 % el 2027, 2,75% el 2028 y 2,50% el 2029 con cláusula de revisión salarial al IPC real más un 0.25% a 31 de diciembre de cada año con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año.

Las cantidades que en concepto de atrasos se adeuden al personal serán abonadas en un plazo máximo de 60 días, contados desde la fecha de publicación del mismo.

##### Artículo 23º- Pagas extraordinarias.

El personal del sector percibirá dos Pagas Extraordinarias. Su cuantía será de 30 días de Salario Base, figurado en Tablas Salariales más el Complemento Personal que a cada trabajador o trabajadora le pudiera corresponder.

Las pagas extraordinarias se devengará día a día y serán abonadas una en el mes de julio y la otra en el de diciembre, las fechas de abono de las mismas serán las del 15 de julio y el 20 de diciembre, salvo en aquellas empresas que por acuerdo con el personal, se determine el





prorrateo de la misma por meses u otros periodos diferentes que pudieran establecerse.

#### Artículo 24°- Paga de beneficios.

El personal del Sector percibirá una Paga de Beneficios con carácter anual, en la cuantía de 30 días de Salario Base del Convenio más el Complemento Personal de permanencia que les pudiera corresponder.

Dicha paga se devengará día a día y será abonada en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, salvo en aquellas empresas que por acuerdo con el personal, se determine el prorrateo de la misma por meses u otros periodos diferentes que pudieran establecerse.

#### Artículo 25°- Plus de vinculación.

Aquellos/as trabajadores/as que a la firma del presente Convenio Colectivo, vinieran percibiendo cantidades por el antiguo concepto de antigüedad, verán consolidadas las mismas como un complemento personal, "PLUS DE VINCULACIÓN", sin nuevas modificaciones ni incrementos.

#### Artículo 26°- Plus de transporte.

El personal que tenga su domicilio a una distancia igual o superior a dos kilómetros del Centro de Trabajo, percibirán un Plus de Transporte, según tablas anexas.

#### Artículo 27°- Plus de nocturnidad.

El personal que tenga establecida su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un incremento sobre su Salario equivalente al 45% calculado sobre el Salario Base de este Convenio.

Este incremento será proporcional a las horas nocturnas realizadas cuando estas sean inferiores a cuatro. Si las mismas rebasaran esta cantidad, el incremento se calculará sobre la jornada total. Aquellos/as trabajadores/as contratados/as específicamente para Jornada Nocturna no generarán ningún derecho a este Plus.

#### Artículo 28°- Dietas.

Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa, hayan de efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique el Centro de Trabajo, percibirán una dieta de manutención y alojamiento, si el/la trabajador/a solo permaneciera media jornada fuera de su localidad, devengará media dieta, según tablas anexas a este convenio.

#### Artículo 29° - Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias por parte del personal, cuando vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

El valor de la hora extraordinaria se pactará entre empresa y trabajador/a, siendo como mínimo lo establecido en la legislación vigente.

#### Salario anual del trabajador/a + complementos salariales

----- = valor hora mínimo x 1,50.  
horas anuales

#### Artículo 30°- Anticipos a cuenta.

El personal podrá solicitar de las empresas cantidades a cuenta de sus salarios en calidad de anticipos reintegrables en una cuantía del 90% del salario mensual.

La liquidación de las cantidades entregadas a cuenta en concepto de anticipo, serán detraídas por la empresa del recibo de salarios correspondiente en un plazo de tres meses.

#### Artículo 31°- Liquidación de salarios.

El pago de los salarios devengados por el personal, podrá ser hecho efectivo bajo cualquier fórmula admitida en el tráfico mercantil.





Dicho pago se efectuará dentro del mes de su devengo y en el último día del mismo, salvo pacto entre trabajador/a y empresa.

## CAPÍTULO V.-SALUD LABORAL E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 32º- Salud laboral e higiene en el trabajo, de los centros de trabajo.

Todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, se comprometen al más estricto cumplimiento de todas las normas relativas a Salud Laboral e Higiene en el Trabajo, especialmente lo previsto en la Ley de Salud Laboral, Reglamento que la desarrolla, Código Alimentario Español, reglamentaciones Técnico-Sanitarias del Sector y Reglamento de Manipuladores de Alimentos.

Será obligación de la empresa la puesta a disposición de sus trabajadores/as de los medios necesarios para el más escrupuloso cumplimiento de las Normas Citadas.

Artículo 33º- Salud laboral e higiene en el trabajo, reconocimiento médico.

El personal en el momento de incorporarse a la empresa y con carácter previo a la contratación, deberán pasar un reconocimiento médico en aquel centro que la misma determine. Así mismo y con carácter anual, todo el personal al servicio de las empresas y con cargo a las mismas pasará una revisión médica.

Será de obligación del personal de oficio, la limpieza de utensilios, instalaciones o servicios que lo requieran como consecuencia del trabajo ordinario; quedando excluidos cualquier otro como limpieza en general, servicios higiénicos, etc. Será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras el uso durante la Jornada Laboral de la uniformidad o prendas de trabajo que la empresa determine.

Artículo 34º-Salud laboral e higiene en el trabajo, manipulador de alimentos.

El personal deberá dar cumplimiento de la forma más estricta, de aquellas prescripciones legales contenidas en el Reglamento de Manipuladores de Alimentos o cualquier otra de aplicación.

A estos efectos se entenderá que las mencionadas obligaciones forman parte íntegramente del Contrato de Trabajo y su incumplimiento grave y culpable por el/la trabajador/a, podrá ser motivo de sanción o despido, en función de la gravedad apreciada en el incumplimiento.

Artículo 35º- Salud laboral, planes de formación.

De acuerdo con el RD 1086/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos y el Decreto, de la Junta de Castilla y León, 269/2000, de 14 de diciembre, por el que se regulan los planes de formación sobre higiene de los alimentos en industrias y establecimientos alimentarios, todo el personal del sector, manipuladores de alimentos, dispondrán de la formación adecuada en higiene de los alimentos de acuerdo con su actividad laboral. El tiempo dedicado a la obtención del diplomado de manipulador contará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 36º-Integración de las normas laborales con las disposiciones Administrativas, relativas a la salud laboral.

Cuando en virtud de lo dispuesto en el RD 1086/2020, de 9 de diciembre, o en las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma por competencia en materia de Sanidad e Higiene Alimentaria o en las que en su día pudieran establecerse, un/a trabajador/a resultara portador de gérmenes o resultara aquejado de una enfermedad susceptible de ser transmitida por los alimentos y ello diera lugar a su exclusión de cualquier actividad laboral directamente relacionada con la manipulación de alimentos hasta su total curación clínica o alta médica, la empresa queda facultada para trasladar al mismo a un puesto de trabajo que no implique manipulación de alimentos.

Artículo 37º.- Salud Laboral y Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la 31/1995, de 8 de noviembre,





de prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
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, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO VI.-FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

### Artículo 38º- Faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, Graves y Muy Graves.

- a) Faltas Leves: Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los





compañeros y compañeras de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entenderá por falta de puntualidad, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo, si el total de los retrasos totalizaran treinta minutos en el periodo de un mes.

- b) Faltas Graves: Son faltas graves las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros/as y subordinados/as, simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando o fichando por él/ella, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la Jornada Laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y en general las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas características análogas a las enumeradas se cometieran.
- c) Faltas Muy Graves: Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo, los malos tratos de palabra u obra a los jefes/as, compañeros/as de trabajo y subordinados/as, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

#### Artículo 39°- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todas ellas contadas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 40°- Sanciones.

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

- a) Faltas Leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
- b) Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días, inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para ascensos a categoría superior.
- c) Faltas Muy Graves. Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, despido.

Las sanciones que puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales Ordinarios, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si así procediese.

#### Artículo 41°- Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al personal, tienen derecho a recurrirlas ante el Juzgado de lo Social, previa conciliación ante el organismo correspondiente.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, se impondrán con reserva del cumplimiento de las mismas y en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta la existencia de Sentencia firme y de acuerdo con los términos de la misma.

### CAPÍTULO VII.-RÉGIMEN ASISTENCIAL Y MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 42°- Seguro colectivo de accidentes.

Se establece en beneficio del personal encuadrado en el ámbito de este Convenio Colectivo, un seguro de accidentes que cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

- En caso de muerte por accidente 25000€.





- En caso de Invalidez Absoluta derivada de accidente 30000€.

La cobertura del citado seguro colectivo se extenderá a la Jornada Laboral y el desplazamiento "In itinere".

El seguro colectivo ampara a todos aquellos/as trabajadores/as en situación de Alta en la empresa y que hayan superado el periodo de prueba previsto en su Contrato de Trabajo.

Estos importes pactados serán consolidados a la renovación de las pólizas suscritas por las empresas en el año 2016.

#### Artículo 43º- Prendas de trabajo.

La naturaleza de las empresas amparadas en este Convenio Colectivo, obliga a todos los trabajadores y trabajadoras a extremar las medidas de higiene personal, a estos efectos las empresas facilitarán a los mismos los elementos precisos para ello.

Se entregará al personal las prendas de trabajo que a continuación se detallan, con expresión de la duración para que las mismas se establece, debiendo estar las mismas adecuadas al entorno de trabajo y las estaciones climatológicas.

a	Chaquetillas, batas y pantalón	1 año
b	Gorros y cofias	2 años
c	Mandiles	6 meses
d	Calzado adecuado	1 año
e	Trabajo en cámaras, anorak	2 años

La limpieza y mantenimiento de las mismas, salvo en contrato, será por cuenta de los trabajadores y las trabajadoras.

#### Artículo 44º- Contrato relevo, premio por jubilación y jubilación anticipada.

Contrato relevo: Los trabajadores y trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, con el compromiso cierto por parte de la empresa, al amparo de la legislación vigente.

#### Premio por jubilación anticipada.

Así mismo las partes acuerdan que en el caso de que el/la trabajador/a manifieste su intención de acceder a la jubilación anticipada, se abrirá un periodo de un año, tras el cual el/la trabajador/a pasará a tal situación, percibiendo una indemnización en las siguientes cuantías:

a	a los 63 años	12 mensualidades
b	a los 64 años	10 mensualidades
c	a los 65 años	8 mensualidades
d	a los 66 años	7 mensualidades
e	a los 67 años	6 mensualidades

En cualquier caso, el/la trabajador/a deberá tener acreditada una permanencia mínima en la empresa de 10 años.





Jubilación a la edad establecida legalmente.

En el caso de superar en el momento de la jubilación los 20 años de servicios en la empresa, percibirán por el mismo concepto un premio de jubilación de 60 días de Salario Convenio más el Complemento Personal de Permanencia correspondiente.

Artículo 45°-Mejora de prestaciones por Incapacidad Temporal.

El personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar las siguientes cuantías de la base de cotización:

- a) del 1° al 3° día, dos veces al año el 70%
- b) del 4° al 20° día el 75%
- c) del 21° día en adelante el 85%

En estos complementos se considerarán integradas aquellas prestaciones que por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, correspondan por Ley percibir al personal laboral.

En caso de accidente de Trabajo el/la trabajador/a percibirá desde el primer día el 100%.

Así mismo el/la trabajador/a deberá tener cubierto el periodo de carencia que el I.N.S.S. establece para tener derecho a prestaciones de Incapacidad Temporal.

Artículo 46°- Recibo de liquidación o finiquito.

Al personal que cesara en la empresa, se les hará entrega con una antelación no inferior a cinco días, de una copia de la liquidación o finiquito que a la fecha del cese le será practicada, en la misma se recogerán todos los conceptos indemnizatorios y su cuantificación.

Así mismo se hará entrega de los mismos a los Delegados/as de Personal. La percepción de la liquidación correspondiente no libera a la empresa del pago de aquellas cantidades que al trabajador/a pudieran corresponderle, al hallarse en marcha procesos negociadores, las cuales podrán ser reclamadas por el/la trabajador/a con posterioridad a la fecha en que causó baja en la empresa. Estas cantidades las podrá reclamar en el plazo de un año a contar desde la fecha en la que causó baja.

Artículo 47°- Violencia de género.

Las partes firmantes de este convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en la Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de las víctimas de violencia de género, lo previsto en el título 2.º de la ley citada.

## CAPÍTULO VIII.-OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 48°-Comisión de Interpretación, vigilancia y validez de acuerdos.

Se constituye una Comisión de Interpretación, Vigilancia y Validez de Acuerdos, para todo lo pactado en este Convenio Colectivo, sus funciones serán las siguientes:

- a) Las de Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos dimanados del presente Convenio Colectivo.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos en el sector.
- d) En el caso de conflictos colectivos, su actuación será obligatoria como paso previo a cualquier medida administrativa o jurisdiccional posterior.

A fin de un más ágil funcionamiento de la misma, en la primera reunión que celebre, se dotará de un Reglamento de Funciones el cual recogerá las normas que las partes acuerden en todos los aspectos que le son propios.

Estará constituida por seis miembros, tres representantes de la parte empresarial y tres de la





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/102

Martes, 02 de junio de 2026

Pág 22

representación sindical, de entre ellos se elegirá un Presidente/a y un Secretario/a, sin que ambos cargos puedan recaer en una sola de las partes.

A las reuniones de la misma, podrán acudir con voz pero sin voto, asesores/as de ambas representaciones, a fin de una mayor operatividad y eficacia en su funcionamiento.

Dicha comisión de interpretación podrá ser convocada por escrito dirigiéndose a F.E.C.O.S.V.A. sita en c/ Muro 3-2º planta, 47004 Valladolid y una vez recibido, notificará a todos los miembros de la comisión en un plazo de 5 días.

Artículo 49º- Representación sindical.

En cuanto a la representación sindical de los trabajadores/as, requisitos para su elección, nombramiento, garantías legales y competencias, se estará a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/80, R.D.L. 1/1995 y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A propuesta de los representantes sindicales, la empresa podrá si así se estimase conveniente, acumular las horas reconocidas a los delegados de Personal para el más correcto desarrollo de su representatividad en un solo Delegado/a, con la previa renuncia personal del resto de Delegados/as a sus derechos individuales.

Previa comunicación a la empresa, los Asesores/as Técnicos de las Centrales podrán tener acceso a los Centros de Trabajo a efectos de asesorar a los Delegados/as de Personal o a los/as trabajadores/as, este asesoramiento deberá efectuarse fuera del horario productivo de las empresas.

Artículo 50º-Pacto de no concurrencia y situaciones de pluriempleo.

Se estimará la existencia de concurrencia desleal en la conducta de los/as trabajadores/as, cuando los mismos presten sus servicios en cualquier empresa del sector dedicada a la misma actividad o la desarrolle a título personal.

Tal competencia desleal será considerada como falta muy grave y podrá ser sancionada de acuerdo con lo previsto en este Convenio Colectivo.

Las situaciones de pluriempleo del personal en empresas de distinta actividad, deberían ser comunicadas a la empresa a fin de efectuar el desglose de Base de Cotización al Régimen General de Seguridad Social, del trabajador/a afectado/a por la situación de pluriempleo.

Artículo 51º-Cláusula de no vinculación a las condiciones económicas.

Aquellas empresas que de manera fehaciente por pruebas documentales, acreditasen pérdidas económicas en los dos últimos años y en el ejercicio fiscal en marcha, podrán solicitar la no vinculación a sus condiciones económicas.

Tal solicitud, junto con la documentación necesaria, deberá ser presentada a la Comisión de la Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

Sus representaciones, podrán recabar de asesores/as externos los informes necesarios y en el plazo de 15 días emitirán informe a favor o en contra, previa reunión conjunta de lo solicitado.

Si el informe fuera favorable, la duración del mismo en el tiempo será de un año, tras el cual se volverá a estudiar la situación de la empresa por si procediese la continuidad de lo que en su día fue acordado o por el contrario se reintegra la misma a las condiciones vigente en ese momento en el sector.

Artículo 52º- Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se entenderá como derecho supletorio cualquier norma jurídica presente o futura de rango superior que tenga su vigencia a lo largo de la duración del texto pactado.

Artículo 53º- Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 R.D.L.2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de traslado a un Centro de Trabajo de la misma empresa que se halle radicado en un término municipal colindante, el empresario deberá compensar al trabajador/a los gastos que por uso de transporte público pudieran producirse.





Artículo 54º- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO QUE SERÁ DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAL DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA, BOLLERÍA Y CONFITERÍA DE VALLADOLID Y PROVINCIA.*

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad del sector.

El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En consecuencia, las partes que forman la Comisión Negociadora se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## I. ACOSO SEXUAL.

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como "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 un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícita o chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

- Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual.





El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

## II ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como *“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.”*

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.





## II. MEDIDAS PREVENTIVAS

- Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los integrantes de la empresa.
- Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.
- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en las empresas afectadas por este Convenio. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

## III. PROTOCOLO. Procedimiento de actuación.

### 1ª Fase: Competencias y asesoramiento:

El procedimiento de actuación se llevará a cabo por el Comité Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente.

Una de sus competencias consistirá en poder asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir. Además, entre otras posibles estarán:

- El poder recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.
- Estar informada de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.
- Informar de forma confidencial al resto de personas miembros del comité de empresa y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la comisión.

### 2ª Fase: Denuncia:

El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:

1.-Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la dirección de Recursos Humanos, al Comité de Empresa o directamente a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente.

2.-Traslado de la denuncia a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente, garantizándose la máxima confidencialidad.

3.-Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la dirección de Recursos Humanos incoará expediente.

4.-La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:

- Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas.
- Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.





5.- En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la comisión para su resolución, elaborando un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por una persona representante sindical.

Se establecerán por parte de la dirección de la empresa, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para la persona denunciante ni presunción de culpabilidad para la denunciada, siendo una de ellas, caso de solicitarlo el denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

### 3ª Fase: Conclusión

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio para el caso de acoso sexual, ampliándose en el mismo sentido para el acoso por razón de sexo.

Se establece la siguiente enumeración de las faltas:

- Es falta grave el acoso de carácter ambiental.
- Es falta muy grave:
  - El acoso sexual explícito.
  - El chantaje sexual.
  - El acoso por razón de sexo.
  - La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
  - Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba.

Las sanciones, siempre conformes al convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

- Por falta grave: las establecidas en el art 40
- Por falta muy grave: las establecidas en el art 40
- Igual actuación se llevara a cabo con la persona denunciante caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.

Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, el denunciante podrá solicitar el traslado de puesto sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las dos partes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y de que todo ha vuelto a la normalidad.

Señalaremos que con arreglo al artículo 12 LOIEMH sobre Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.





#### IV. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

#### Artículo 55° PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

##### 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

La Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE) consagra el derecho a la no discriminación ni al sometimiento al acoso en contextos laborales por motivos de orientación sexual. Por su parte, la Directiva de Igualdad de Género (Directiva 2006/54/CE) consagra el derecho a la no discriminación ni a ser objeto de hostigamiento en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y los regímenes de seguridad social ocupacional por razón de sexo, incluida la reasignación de género.

La aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI introdujeron cambios importantes en la normativa española. Entre otras, introdujeron la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales entre las condiciones de una persona por las que no pueden ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o una vez empleadas, así como la nulidad de las actuaciones motivadas por estas condiciones.

La Ley 4/2023, tiene el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para seguridad que en nuestro país se pueda vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley Orgánica 4/2023 de 28 de febrero, establece que: "Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un





protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”

En 2024, se publica el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, fruto del diálogo social desarrollado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), por el que se establece reglamentariamente el desarrollo del conjunto planificado de medidas. En su artículo 7.4. establece que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Adicionalmente a lo anterior, la política de igualdad de la empresa establece *(añadir si existe algo específico en la empresa)*

De acuerdo con estos principios, más allá de que se recojan o no en las leyes, las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.

- a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

## 2. OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

- a) Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar en todos los ámbitos de la empresa.





b) Manifestar la tolerancia cero frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.

c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.

d) Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación.

e) A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.

2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar, por parte de alguna persona trabajadora.

3. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar y en su caso, el régimen disciplinario.

### 3. DEFINICIONES

**Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

**Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.





**Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

**Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

**Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

**Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

**Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

**Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

**Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

**Diversidad familiar:** Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos e hijas, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familias que están presentes en nuestro entorno.

**Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

**LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.





Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida.

#### 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar, además del presente protocolo, se han acordado una serie de medida que consisten en:

*(Recoger las medidas en materia de formación, sensibilización y prevención acordadas en la empresa, en todo caso, las medidas que se recogen en el documento consensuado de medidas)*

*En caso de que no existan como mínimo se recogerán las siguientes:*

- La Empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.
- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas riesgos relacionados con la LGTBIfobia.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.





- Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
- Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en el plan de formación de la empresa.
- Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a que se puedan haberse visto sometidos/as a situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar aquí establecidas.

La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

En caso de que se dé una situación contemplada en este protocolo provocada por una persona vinculada a una empresa externa, la dirección trasladará a la empresa externa los hechos denunciados, así como a la comisión de atención a la discriminación y acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (Comisión LGTBI+) para elaborar un informe que será trasladado a la empresa auxiliar en el plazo máximo de duración de la instrucción prevista en este procedimiento, pudiendo la empresa adoptar las medidas cautelares necesarias para que esta situación no vuelva a repetirse.

El presente protocolo tendrá la misma vigencia del convenio de aplicación, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Finalizada la vigencia del convenio, el protocolo seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN





## 6.1. Principios y garantías que acompañarán al procedimiento

- Principio de respeto a la dignidad personal: Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.
- Principio de confidencialidad y sigilo: La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.
- Principio de diligencia y celeridad: Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las partes.
- Contradicción: El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.
- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se aplicarán las reglas relativas a la carga de la prueba según el Artículo 66 de la L.O. 4/2023 de 28 de febrero, "corresponderá a la parte denunciada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

## 6.2. Denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se presentará siempre por escrito y podrá ser





presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

La denuncia se tendrá que remitir por correo electrónico al correo [Stoplgtbifobia@....](mailto:Stoplgtbifobia@...) (*correo de ejemplo expresamente creado para recibir estas denuncias*).

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto y centro de trabajo.
- Identificación de la presunta víctima y puesto y centro de trabajo.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia por las personas responsables del procedimiento de instrucción, le asignarán un número al expediente en el plazo máximo de dos días laborables desde que se presenta la denuncia.

### 6.3. Comisión Instructora

Tendrá la responsabilidad de investigar y proponer actuaciones relacionadas con el procedimiento.

Estará integrada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y constará de un máximo de 4 personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras y dos suplentes, uno por cada parte.

A la firma del presente protocolo se nombrarán las personas que formarán parte de esta Comisión, indicando nombre, apellidos, cargo y sindicato.

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, no podrán ser persona denunciada o denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella





misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

La empresa se compromete a que las personas que formen parte de esta comisión reciban una formación especializada de mínimo 8 horas en los tres primeros meses desde que son nombradas e impartida preferentemente por asociaciones LGTBI+.

La Comisión Instructora tendrá entre sus funciones:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.
- Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

Durante todo el procedimiento, las partes que integran la comisión instructora podrán acordar el asesoramiento de personas expertas.

#### 6.4. Medidas cautelares

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo





realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

#### 6.5. Investigación de los hechos

Una vez iniciado el procedimiento bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, la Comisión Instructora podrá proponer las medidas cautelares conforme el apartado anterior.

Esta fase no podrá prolongarse más de 10 días hábiles salvo que existan circunstancias que justifiquen su prolongación que en todo caso deberán recogerse en el informe final. En este caso, la investigación no podrá prolongarse más de 30 días naturales.

#### 6.6. Finalización del procedimiento de actuación

Finalizada la instrucción, la Comisión redactará un informe vinculante sobre el caso investigado que será elevado a la Dirección de RRHH en las 24 horas siguientes a su redacción, a la Comisión de seguimiento de las medidas LGTBI+ y a las partes afectadas.

El informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso
- Resumen de las diligencias practicadas y medidas cautelares adoptadas, si ha sido el caso.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas
- Resolución con la determinación expresa de la existencia o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar o si con motivo de la investigación realizada se determina la inexistencia de este tipo de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

La resolución puede determinar:

- La existencia de pruebas o indicios suficientes que den lugar a una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, en este caso se indicará conforme al régimen disciplinario vigente, la falta y sanción correspondiente, decisión que se tomará en el plazo máximo de 7 días laborables.
- La ausencia de indicios suficientes que den lugar a la situación anteriormente señalada o la prueba de la inexistencia de este acoso, lo que dará lugar al archivo del expediente sin que conste ninguna referencia en el expediente de la persona denunciada.





- Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado; lo que no supondrá una modificación de sus condiciones laborales.

## 6.7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se haya constatado acoso

La Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada. En caso de que una persona hubiera sido objeto de un acto constitutivo de acoso en los términos de este acuerdo, la empresa abonará los gastos del asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBI fobia que hayan requerido.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de acompañamiento en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima si ha permanecido en IT un periodo prolongado.  
En caso de que se encuentre en situación de IT por enfermedad común como consecuencia del acoso y que no se haya determinado antes que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo, se le informará del proceso de determinación de contingencia.
- Reiteración de los valores y principios de la empresa contra el acoso discriminatorio
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.
- Las personas responsables de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

La Dirección de la Empresa, el Departamento de Personal o el de Recursos Humanos correspondiente donde se aplique el protocolo mantendrán un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La comisión nombrada para las instrucciones de este procedimiento, y que tendrá los mismos derechos y garantías que la comisión LGTBI+, asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del procedimiento de prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que serán, entre otras, las siguientes:

1. Seguimiento anual de las denuncias de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género





2. Seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.

3. Elaboración de un informe que recoja el conjunto de sus actuaciones que será entregado a la Dirección de la empresa y comisión LGTBI+ y se difundirá a toda la plantilla, respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

## 8. MODELOS DE DENUNCIA Y CONSENTIMIENTO.

### MODELO DENUNCIA

#### A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

#### FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Acoso por Orientación Sexual

Acoso por Identidad o Expresión de Género

1. Persona denunciante/comunicante  
Nombre y apellidos:  
DNI:  
Datos de contacto:  
Puesto y centro de trabajo:
2. Existe coincidencia entre la persona denunciante y la que ha sufrido el acoso: SI/NO
3. Datos de la persona que ha sufrido acoso (Rellenar en caso de que no exista coincidencia con la persona que ha denunciado)  
Nombre y apellidos:  
DNI:  
Puesto de trabajo:  
Centro de trabajo:  
Datos de contacto:
4. Datos de la persona denunciada  
Nombre y apellidos:  
Puesto de trabajo:  
Centro de trabajo:
5. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)
6. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos y datos de contacto si se dispone de ellos.

Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de Investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se





me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)

## MODELO DE CONSENTIMIENTO

(Nombre de la persona) \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento a \_\_\_\_\_ para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en \_\_\_\_\_ con motivo de los hechos que he sufrido y que considero constitutivos de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Lo que firmo a todos los efectos en \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Firmado:

## Artículo 56º MEDIDAS LGTBI

### 1. Cláusula de igualdad de trato y no discriminación

Las organizaciones firmantes de este convenio consideran necesario establecer las medidas necesarias para hacer efectivos los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar, tal y como establece la legislación vigente, por lo que estará prohibida cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

En el ámbito de aplicación del presente convenio no se tolerará ningún tipo de práctica discriminatoria. En las empresas del sector se deberá fomentar la diversidad e igualdad, se respetará a todas las personas trabajadoras y se promoverán prácticas que generen un ambiente de trabajo seguro e inclusivo.

Las empresas, en el marco de sus actuaciones, exigirán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, así como todas las empresas que realicen trabajos en los el cumplimiento de las medidas recogidas en este convenio así como las que hubieran negociado en el marco de la empresa y que serán de aplicación a todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, y cualquier persona con quien un/a integrante de la empresa tenga o pueda tener cualquier tipo de relación enmarcada en la actuación de la empresa o derivada de ella.

La empresa trasladará a las empresas auxiliares, subcontratas o proveedoras su compromiso con la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras en plantilla que de manera justificada no puedan llevar a cabo alguna de las medidas LGTBI recogidas en este convenio, la dirección de la empresa o las representaciones de las personas trabajadoras podrán solicitar el asesoramiento de la comisión mixta del presente convenio.





Las organizaciones firmantes se comprometen a difundir las medidas y el protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar una vez firmado el convenio.

Las empresas del sector deberán adoptar las medidas necesarias para que las direcciones de las empresas, así como todas las personas trabajadoras, se puedan dirigir a las personas trans, intersexuales, no binarias o fluidas con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial.

## 2. Responsable de Diversidad

Las empresas del sector designarán una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de su empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario; uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (ejemplo: cambio de tarjetas, correo electrónico, etc.) o atender a aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

## 3. Comisión y delegado/a LGTBI+

Las empresas de más de 50 personas en plantilla constituirán una comisión LGTBI+ paritaria entre la representación de la empresa y una persona por cada uno de los sindicatos firmantes del acuerdo. Esta comisión será la que desarrolle y realice el seguimiento las medidas específicas para fomentar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.

Por parte de la Dirección de la empresa una de las personas integrantes de la Comisión será el Responsable de Diversidad.

Los acuerdos se deberán dar por consenso. Si no lo hubiera, los acuerdos de la comisión se darán por mayoría simple de ambas partes. Los votos de la parte de las personas trabajadoras computarán de manera ponderada de cada una de ellas en función de su representatividad.

El tiempo destinado al desarrollo de actividad de la Comisión no se restará del crédito horario sindical correspondiente en cada caso. Además, contarán con 20 horas adicionales al mes, acumulables en el año, para realizar acciones específicas de fomento de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.

Las personas que forman esta Comisión podrán contar con las personas expertas que consideren para su asesoramiento o su presencia en las reuniones.

Gozará de las obligaciones y competencias que recoja el presente convenio así como otras que se determinen en el seno de la propia comisión.

## 4. Objetivos de las medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+

Las medidas acordadas a lo largo de este convenio por las partes signatarias del mismo, tienen al menos, los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+.
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación.
- Formar a las personas trabajadoras en diversidad y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI+.
- Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+.
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+.





- Velar por el cumplimiento efectivo en la empresa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI+.

- Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI+ en todas las normas internas de la empresa.

## 5. Acceso al empleo.

Las empresas del sector, en el primer año de la publicación del presente convenio, establecerán procesos de selección y contratación no discriminatorios hacia las personas LGTBI+, en los que se priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, libres de estereotipos o sesgos.

Las empresas del sector establecerán sistemas de selección de personal que recojan un procedimiento específico, utilizando currículums ciegos que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, las personas que se encarguen de los procesos de selección recibirán una formación de 14h en materia de igualdad y diversidad.

En las entrevistas, en ningún caso, se realizarán preguntas personales ni se cuestionarán los datos personales aportados por la persona candidata.

La comisión LGTBI+ conformada por la empresa y la representación de las personas trabajadoras firmantes del presente acuerdo, se reunirá con entidades LGTBI+, para establecer colaboraciones con aquellas entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas trans, así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI+ al objeto de establecer acuerdos que permitan la inserción del colectivo y su contratación en la empresa en actuales o futuros procesos de selección.

Las partes firmantes de este convenio, siendo conscientes de la situación de discriminación que vive el colectivo trans emplaza a las direcciones de las empresas y a las representaciones legales de la plantilla a acordar las acciones positivas necesarias para este colectivo atendiendo siempre a lo previsto en el plan de igualdad de la empresa.

## 6. Clasificación y promoción profesional.

Las partes firmantes del acuerdo establecen la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo como el único sistema válido a utilizar en las empresas del sector.

Las empresas del sector tendrán un año desde la publicación de este acuerdo, para revisar en el seno de la comisión LGTBI+ el sistema de ascensos y promoción y adaptando su contenido para garantizar que los procedimientos son objetivos y no recogen ningún tipo de discriminación directa o indirecta.

Para erradicar estereotipos en el acceso a la promoción de las personas LGTBI, Las empresas deberán garantizar que las personas que se encarguen de los procesos de y promoción recibirán una formación de 14h en materia de igualdad y diversidad. Como mínimo tendrá el siguiente contenido: Capacitación en diversidad e inclusión; Fomento de la empatía y la escucha activa; Gestión de la diversidad en entornos laborales; Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos; Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar. Dicha información tendrá un reciclaje que se incluirá en el plan de formación anual de las empresas.

## 7. Formación y sensibilización





Además de lo previsto a lo largo del articulado, las partes firmantes acuerdan:

Las empresas garantizarán una formación de mínimo 4 horas, impartida por personas expertas, dirigida a toda la plantilla, incluido personal directivo, que incluirá como mínimo: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de la empresa.

Las nuevas incorporaciones recibirán un módulo de sensibilización contra la LGTBIfobia y respeto al lenguaje inclusivo que se definirá en la comisión LGTBI+.

Incluir un apartado de sensibilización específica a incorporar a cada una de las formaciones recogidas en el plan de formación que se establecerá en el seno de la comisión LGTBI+.

Formación específica de 14 horas, por personas expertas y concretada por la comisión LGTBI+ para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

En el seno de la comisión LGTBI+ podrán establecerse otras medidas de formación y sensibilización.

Las empresas comunicarán a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido.

#### 8. Creación de espacios seguros e inclusivos

Se adecuará la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras con independencia de que se haya realizado o no un cambio registral, o se haya sometido o no a algún tratamiento, incluyendo como tercera opción el género no binario.

En el seno de la Comisión LGTBI+ se acordará un Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo y difusión a toda la plantilla.

Las empresas elaborarán y difundirán a la plantilla, una Guía que recoja las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como las medidas LGTBI+ de aplicación y el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales previsto en el artículo 55.

Las evaluaciones de riesgos y la planificación de la prevención de riesgos, contemplarán la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y garantizarán el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales.

En aquellas áreas de la empresa en la que se utilicen uniformes, estos serán unisex o se facilitará el uniforme acorde al género sentido o expresado por la persona trabajadora.

Los EPI's y ropa de trabajo se entregarán conforme a la talla solicitada por la persona trabajadora siempre que sea compatible con la seguridad del puesto de trabajo.





La empresa deberá disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen. El número de cabinas y las duchas deberá ser proporcional al número de personas usuarias simultáneamente en dichos vestuarios y el espacio deberá ser suficiente para su adecuada utilización. Las cabinas individuales deberán contener, al menos, un banco y un colgador para la ropa.

Las encuestas de clima laboral realizadas por las empresas del sector incluirán preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

Las empresas del sector darán visibilidad en los calendarios a fechas señaladas como el 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI+).

#### 9. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogido en convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus parejas y/o parientes hasta primer grado a consultas médicas relativas al proceso de transición de las personas trans o para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos existentes en la empresa.

Excedencia de duración no superior a dos años, con reserva del puesto de trabajo para las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género. El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este permiso, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

Las campañas médicas tendrán en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans (Ejemplos: reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colón, próstata, etc.)

En el seno de la comisión LGTBI+ se establecerán medidas específicas que garanticen la seguridad y la salud de las personas trans que decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia (adaptación del puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género).

#### 10. Régimen disciplinario.

Faltas leves:

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

Faltas graves:

Toda falta leve que produzca además una o varias de estas situaciones:

1. Reitere en el tiempo el hecho punible
2. Prolongue sus efectos en el tiempo.
3. Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida o empeoramiento o falta de acceso a algún beneficio previsto en la empresa.

Cuando las Manifestaciones, expresiones o comportamientos basados en prejuicios contra la comunidad LGTBI+, siendo voluntarios o involuntarios, vengan de un superior jerárquico.





La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas.

La inacción de una persona responsable conocedora de conductas discriminatorias contra la comunidad LGTBI+.

Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Atendiendo a la intensidad de estas conductas podrán considerarse como falta muy graves.

Faltas muy graves:

La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad de sexo genérica o familiar.

Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.

Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.

El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.

Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

A la hora de interponer las sanciones, la Dirección de la empresa considerará como gravante el conocimiento e inacción del superior jerárquico de la persona que sufre la discriminación o de quien la ejerce y si la propia acción discriminatoria proviene de una persona en posición jerárquica superior.

## 11. Seguimiento de las medidas LGTBI en las empresas

Las medidas tendrán la vigencia del presente convenio colectivo.

La comisión LGTBI+ elegida en cada centro de trabajo será la encargada del seguimiento y evaluación de las medidas planificadas para realizar una evaluación periódica de estas medidas.

Para llevar a cabo dicha evaluación periódica se realizará una revisión anual de cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones la Comisión realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

Las medidas planificadas deberán revisarse igualmente cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.





## Artículo 57º PROTOCOLO INCLEMENCIAS METEOROLÓGICAS

El objetivo de este Protocolo es establecer una respuesta preventiva, inmediata y verificable ante catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos (FMA) que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, asegurando (i) la anticipación mediante planificación preventiva, (ii) la información y participación real de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) cuando exista, (iii) la adopción de medidas eficaces y proporcionadas, y (iv) la protección reforzada del derecho a interrumpir la actividad y ponerse a salvo ante riesgo grave e inminente. Se integrará de forma transversal la perspectiva de género en este Protocolo, de modo que la evaluación y planificación frente a inclemencias meteorológicas tenga en cuenta, junto a las características de la tarea, las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora, identificando situaciones en las que la exposición pueda generar un impacto diferenciado

Se considerarán fenómenos meteorológicos adversos (FMA) aquellos que, por su naturaleza o intensidad, puedan generar un riesgo laboral, ya sea directa o indirectamente (por la imposibilidad o grave dificultad de asistir al centro de trabajo en condiciones de seguridad). Se incluyen expresamente, a título enunciativo y no limitativo: temperaturas extremas, inundaciones, temporales de viento, lluvias torrenciales, nevadas, granizo, episodios de contaminación asociados a estos eventos y cualesquiera otros fenómenos que impidan o dificulten gravemente el acceso seguro al centro de trabajo o el desempeño seguro de la actividad, en especial cuando se realice al aire libre.

### 1. INTEGRACIÓN EN EL SISTEMA PREVENTIVO: EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN

a) Identificación y evaluación, en cada empresa o centro de trabajo, de los potenciales riesgos catastróficos, temperaturas extremas, entre otros, que puedan afectar a la actividad, las instalaciones y al personal; teniendo en cuenta las características geográficas y estructurales del centro de trabajo, según lo establecido en el art. 16 y 20 de la LPRL. La evaluación deberá incluir expresamente los Fenómenos Meteorológicos Adversos (FMA) como condiciones de trabajo, considerando ubicación, vulnerabilidad del lugar de trabajo, historial/época del año, características de las tareas y características de las personas trabajadoras, con especial atención al género y las personas especialmente sensibles. El Comité de Seguridad y Salud participará en la identificación y en la prevención. De conformidad con el RD 39/1997 art.3, el procedimiento de evaluación deberá ser consultado con la RLPT. La documentación preventiva deberá reflejar, para cada puesto evaluado con necesidad de medidas, la identificación del puesto, riesgos y personas afectadas, resultado y medidas, y la referencia a criterios/procedimientos y métodos de medición, análisis o ensayo utilizados. La documentación preventiva deberá reflejar, para cada puesto evaluado con necesidad de medidas, la identificación del puesto, riesgos y personas afectadas, resultado y medidas.

En la evaluación se identificarán las tareas y puestos de especial riesgo ante cada FMA (p. ej., trabajos en exterior, altura, izados, conducción, tareas con esfuerzo físico, exposición a contaminación/humo) y se definirán criterios objetivos de no inicio, interrupción y reanudación cuando proceda. Se preverá la selección y dotación de EPIs adecuados al tipo de FMA (p. ej., protección frente a calor, lluvia intensa y exposición a contaminantes asociados), así como información sobre su uso

b) Adopción de las medidas de seguridad estructurales y organizativas que reduzcan el impacto de los peligros analizados. Las medidas deberán priorizar la protección colectiva e individual y, cuando las ordinarias no garanticen protección eficaz, deberán incluir la prohibición de determinadas tareas, la adaptación de condiciones de trabajo y la suspensión/interrupción de la actividad de forma segura. La planificación preventiva identificará previamente los puestos y funciones compatibles con trabajo a distancia. Asimismo, se preverán medidas organizativas de continuidad como adaptación de jornada, reorganización de turnos, reubicaciones temporales y priorización de tareas críticas, cuando permitan mantener la actividad sin comprometer la seguridad y salud





c) Diseño de un plan de emergencia específico, con protocolos concretos para cada una de las catástrofes identificadas donde se contemplen en cada caso las rutas de evacuación, las áreas seguras, los equipos de emergencia y las medidas de actuación.

Los planes tendrán que contemplar manuales de emergencia concretos, la correcta señalización de las vías de evacuación, los equipos de emergencia necesarios, etc.

Estos planes deberán elaborarse conjuntamente con la RLPT y contemplar procedimientos de aviso, evacuación, confinamiento y coordinación con servicios externos (sanitarios, rescate, etc.).

Las Empresas integrarán este Protocolo en su plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación preventiva

## 2. DESIGNACIÓN DE PERSONA DE CONTACTO (REFERENTE DE EMERGENCIA Y FMA)

La Empresa designará y con difusión a toda la plantilla, una "Persona de Contacto FMA/Emergencias" por cada centro de trabajo, con funciones de: recepción de avisos, canalización de información a plantilla y coordinación con la RLPT, coordinación interna el servicio de prevención, y enlace con servicios externos cuando proceda. Dicha designación se realizará con consulta a la RLPT cuando exista.

## 3. CANALES DE COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA (FORMACIÓN, INFORMACIÓN, ALERTA Y CONFIRMACIÓN)

Se formará a todas las personas trabajadoras para que sepan actuar con rapidez y eficacia. Se llevarán a cabo simulacros para mejorar la respuesta de las personas ante una emergencia. La formación incluirá, además, información práctica sobre derechos y deberes ante FMA (medidas preventivas, canales de comunicación, permiso climático, y derecho a interrumpir/abandonar ante riesgo grave e inminente)

La Empresa establecerá canales de comunicación accesibles para avisos y órdenes preventivas (por ejemplo, SMS, aplicación interna, correo, megafonía si existe, y llamada telefónica ...), con obligación de incluir: (i) nivel de alerta o situación, (ii) medidas concretas (entrada escalonada, suspensión, reubicación, permiso retribuido o teletrabajo si procede, etc.), (iii) hora de efectividad, (iv) responsable que emite, y (v) confirmación de recepción por mandos y personas trabajadoras afectadas.

## 4. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES CON PARTICIPACIÓN DE LA RLPT / COMITÉ DE EMPRESA

En empresas con RLPT, la Empresa garantizará un proceso de toma de decisiones que incorpore participación efectiva, mediante:

- a) comunicación inmediata a la RLPT del riesgo/alerta detectado y de la propuesta de medidas;
- b) reunión urgente (presencial o telemática)
- c) entrega de la información preventiva mínima necesaria (evaluación/medidas/alternativas) para que la RLPT pueda emitir observaciones;
- d) adopción de decisión final motivada entre las partes

En caso de discrepancia, la Empresa deberá optar por la medida más protectora mientras se verifica técnicamente la suficiencia de las medidas de control; en ningún caso la discrepancia podrá justificar la inacción ante un riesgo probable racionalmente grave e inminente.

## 5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO: NIVELES Y MEDIDAS

El Protocolo se activará por, entre otras cuestiones, cualquiera de las siguientes causas:

- a) aviso oficial de AEMET u órgano autonómico de FMA relevante (especialmente niveles naranja o rojo);
- b) órdenes, instrucciones o recomendaciones de autoridades de protección civil que impliquen restricciones de movilidad, cierre o suspensión de actividades.
- c) constatación interna de condiciones inseguras (anegación, rachas de viento peligrosas, caída de objetos, imposibilidad de evacuación segura, estrés térmico no controlable, etc.).

Medidas mínimas por tipología (sin perjuicio de su ampliación por evaluación):





a) Movilidad y accesos inseguros: no incorporación presencial, escalonamiento, reubicación, permiso retribuido o teletrabajo; prohibición de exigir desplazamientos si no puede garantizarse seguridad.

b) Trabajo al aire libre con temperaturas extremas: adaptación horaria, pausas y rotaciones, dotación de agua y sombra, prohibición de tareas en horas de mayor riesgo cuando no exista alternativa segura.

c) Inundaciones/temporal severo: cierre preventivo, evacuación ordenada, desconexión y aseguramiento de instalaciones, control de accesos y recuento de plantilla.

d) Viento fuerte: paralización de trabajos en altura, izados, andamios, cubiertas y zonas expuestas; retirada o aseguramiento de materiales.

La activación se acordará por la Dirección del centro y/o la "Persona de Contacto FMA/Emergencias", en coordinación con el servicio de prevención de riesgos si ello fuera posible, y con comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores. La decisión deberá adoptarse con carácter inmediato desde que concurra cualquiera de las causas del apartado anterior o existan indicios razonables de riesgo grave e inminente. La activación entrará en vigor desde la comunicación a la plantilla por los canales establecidos

## 6. DERECHO A INTERRUMPIR LA ACTIVIDAD Y NO ACUDIR AL CENTRO EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES

En las situaciones excepcionales contempladas como riesgo grave e inminente, se reconocerá expresamente el derecho de las personas trabajadoras a interrumpir su actividad, abandonar el lugar de trabajo y no acudir al mismo, sin perjuicio a través de permiso retribuido o teletrabajo, activándose de forma inmediata el canal de comunicación con la Persona de Contacto FMA/Emergencias para registrar la situación y aplicar medidas alternativas. Respecto al permiso retribuido por riesgo climático: cuando resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave o inminente, incluidas catástrofes o FMA, existirá derecho a un permiso retribuido con una duración máxima de 4 días, o en su caso la aplicación del teletrabajo, con posibilidad de prórroga si persisten las circunstancias (ET art.37.3.g).

Procederá el permiso retribuido o el teletrabajo cuando (i) existan recomendaciones/limitaciones/prohibiciones de desplazamiento de autoridad competente, o (ii) concurra riesgo grave e inminente por catástrofe o FMA que impida o desaconseje racionalmente el desplazamiento o el acceso seguro.

Cuando, como medida preventiva, se acuerde la modificación o reducción de las horas de desarrollo de la jornada o cualquier cambio de horario, su diseño y aplicación se realizará integrando la perspectiva de género, valorando impactos diferenciados en la plantilla y procurando, de buena fe, acordar con la representación legal de las personas trabajadoras y/o con la persona trabajadora afectada la fórmula de adaptación organizativa más adecuada, sin menoscabo de la protección de la salud y la seguridad.

## 7. SUSPENSIÓN O REDUCCIONES DE JORNADA POR FUERZA MAYOR VINCULADAS A CATÁSTROFES (DANA Y OTROS EVENTOS)

Cuando la continuidad de la actividad resulte imposible por daños directos, pérdidas indirectas de actividad o por órdenes/recomendaciones de protección civil (incluyendo restricciones de movilidad o afectación a desplazamientos), la Empresa, y una vez agotadas alternativas como el teletrabajo o los permisos retribuidos, que deberán adoptarse prioritariamente, se podrá proceder a la suspensión o reducción por fuerza mayor, asegurando en todo caso que los derechos de información y consulta con la representación legal de los trabajadores se han cumplido y que la medida es proporcional, y temporal.

## 8. MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO

En el supuesto de que, como consecuencia de una catástrofe o de un fenómeno meteorológico adverso, las personas trabajadoras queden aisladas en el centro de trabajo, en el lugar efectivo de





prestación de servicios o en la localización en la que se encuentren durante la jornada, y no resulte posible su desplazamiento en condiciones de seguridad a sus domicilios, la empresa adoptará las medidas razonables y proporcionadas para asegurar, mientras persista la situación, la provisión de manutención y el abastecimiento de agua potable; asimismo, cuando sea viable abandonar el centro, lugar de trabajo o localización, pero no resulte posible el retorno al domicilio, la empresa facilitará o gestionará, en la medida de lo posible y atendiendo a las circunstancias concretas, alternativas de alojamiento temporal, manteniéndose estas medidas hasta que se restablezcan vías de desplazamiento seguras o se articule una solución organizativa adecuada

## 9. RENAUDACION DE LA ACTIVIDAD.

El Comité de Seguridad y Salud deberá recibir toda la información relacionada con los daños que se han producido, así como la obligación de asegurar la seguridad de las instalaciones antes de retomar la actividad. La reanudación de la actividad exigirá verificación previa de condiciones seguras (estructurales, eléctricas, accesos, evacuación, estabilidad, etc.) y comunicación a la plantilla de los riesgos residuales y medidas implantadas.

Tras una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso con impacto significativo, la empresa podrá poner a disposición de las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas recursos de apoyo psicológico y/o asistencia especializada, directamente o mediante derivación a servicios externos, con la finalidad de contribuir a la prevención y mitigación del impacto psicosocial del evento, procurando además informar de manera clara y accesible a la plantilla sobre los recursos disponibles y la forma de acceso a los mismos.

Las previsiones de este Protocolo, por su carácter sectorial, podrán complementarse y adaptarse mediante la elaboración de protocolos específicos para cada empresa de trabajo.

Estos protocolos específicos no podrán suponer, en ningún caso, una disminución de las medidas de seguridad previstas en el presente Protocolo y deberán negociarse con la RLPT, allí donde exista.

## 10. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.

Con participación del Servicio de Prevención y, cuando exista, de la RLPT/Comité de Seguridad y Salud, se realizará un seguimiento de la aplicación del Protocolo y una revisión anual, o antes si se producen incidentes relevantes o cambios organizativos, incorporando la actualización normativa que resulte aplicable y las lecciones aprendidas de activaciones y simulacros.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- ACUERDO, IMPULSO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CECALE-UGT-CCOO del 10 de Febrero de 2016.

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 de REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de la negociación.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León- ASACL.-

A este convenio colectivo le será de aplicación lo establecido en el mismo.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/102

Martes, 02 de junio de 2026

Pág 49

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES PROVISIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA EL AÑO 2026.

NIVEL I. Maestro/a Obrero.

NIVEL II. Encargado/a de Sección.

NIVEL III. Oficiales de 1.<sup>a</sup>, de oficio, administración, servicios auxiliares y encargados/as de establecimiento.

NIVEL IV. Oficiales de 2.<sup>a</sup>, de oficio, administración, servicios auxiliares y dependientes/as.

NIVEL V. Ayudantes/as, de oficio, auxiliares administrativos, servicios auxiliares y despacho, peones.

#### PROVISIONAL 2026

NIVEL	SALARIO TOTAL	SALARIO MES	SALARIO DÍA
I	21.602,89 €	1.440,19 €	
II	20.853,90 €	1.390,26 €	
III	20.068,36 €		44,11 €
IV	19.027,40 €		41,82 €
V	17.106,43 €		37,60 €

P.TRANSPORTE		33,02 €/MES
DIETA	COMPLETA	59,98 €/DÍA
	MEDIA	35,03 €/DÍA

Las personas trabajadoras con salario mes tendrán 15 mensualidades y las personas trabajadoras con salario día equivaldrá a 455 días.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/102

Martes, 02 de junio de 2026

Pág 50

D. JUAN CARLOS GARCIA SERRANO  
9.\*1\*5.8\*\* -Y  
UGT-FICA CYL

D. FERNANDO SANTOS CABEZAS  
\*\*.245.\*\* 7-B  
CCOO-INDUSTRIA VA

D. EMILIO IZQUIERDO HERAS  
\*.308.\*\*\* -J  
CCOO-INDUSTRIA VA

D<sup>a</sup>. LIDIA DIEZ ZAMORANOD. RAFAEL MESONERO MARTIN D. MARIO HERMOSA VARA  
71.\*\*\*.3\*9-N \*\*.390.\*\*3-B 71.\*\*\*.10\*-N  
ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERIA DE VALLADOLID

ID DOCUMENTO: Fni.e4NekLR2RRFAjuDq073XI7HM=  
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

