



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 11 DE JUNIO DE 2024 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 DE PASTELERIA, CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA INDUSTRIAL DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2024-2025-2026.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de sector de pastelería, confitería, bollería y repostería industrial de Valladolid para los años 2024-2025-2026, acordado el día 24 de abril de 2024 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de los empresarios y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 29 de abril de 2024, 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 2.1.a) 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.** - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Tercero.** - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 11 de junio de 2024. - La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. -  
Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PASTELERIA, CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA INDUSTRIAL DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2024-2025-2026

El presente convenio está suscrito, por la parte empresarial, representados por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería de Valladolid y, por la parte social, representados por las Centrales sindicales más representativas del sector CCOO de INDUSTRIA de Valladolid y FICA UGT de Castilla y León, atribuyendo al mismo carácter estatutario y reconociéndose mutua legitimación para celebrarlo, lo hacen al amparo de lo establecido en el Artículo 87, aptdo. 3 del RDL 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 1º.- **Ámbito de aplicación personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación para todas las personas trabajadoras que se dediquen a la fabricación industrial de artículos de pastelería, confitería, bollería, repostería y venta al por mayor, 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 2º.- **Ámbito temporal y vigencia.**

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2024 hasta el 31 de Diciembre del año 2026, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. No obstante sus efectos salariales se retrotraerán al día 1 de Enero de 2024 independientemente del día de su firma.

La presente Convenio Colectivo se entenderá automáticamente denunciado un mes de la fecha de finalización de su periodo de vigencia.

Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio que le sustituya.

Para su parte normativa, no se pacta término de vigencia, considerándose la misma como indefinida, salvo que por cualquiera de las partes o por imposición normativa de rango superior fuese acordada o necesaria su modificación.

### Artículo 3º.- **Globalidad y vinculación a la totalidad del Convenio.**

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

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

### Artículo 4º.- **Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son en su totalidad compensable y absorbible en cómputo global anual, con las que vinieran disfrutando ya el personal laboral.

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

### Artículo 5º.- **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.

### Artículo 6º.- **Contratación.**





Todos los contratos de trabajo, independientemente de su modalidad o duración, han de ser formalizados por escrito y registrados ante la oficina de empleo (SEPE) correspondiente.

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

- Contrato de trabajo indefinido
- Contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción
- Contrato de trabajo a tiempo parcial
- Contrato de relevo
- Contrato de trabajo de formación en alternancia
- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

#### **Artículo 7º.-Control de contratación**

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

#### **Artículo 8º.- Periodo de prueba.**

Solo se entenderá que el personal está sujeto a periodo de prueba cuando así conste por escrito en su contrato de trabajo.

El periodo de prueba no podrá exceder de:

- 60 días para el personal titulado y técnico.
- 30 días para el personal cualificado.
- 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 período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

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 de trabajo.**

Cuando la empresa pretenda la rescisión del contrato de trabajo y 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 si existieran.

Así mismo los/las trabajadores/as que causen baja en la empresa con carácter voluntario, deberán notificarlo a la misma con una antelación de:

- 15 días para los niveles V, VI, VII y VIII.
- 30 días para los niveles III y IV.
- 60 días para los niveles I y II.

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 trabajador o de la trabajadora, la misma será incrementada o deducida respectivamente de la liquidación que al trabajador o trabajadora se le practique.

#### **Artículo 10º.- Empresas de Trabajo Temporal.**

La contratación se realizará de acuerdo con lo previsto en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.





## **Artículo 11º.- Disposiciones comunes para los Contratos Formativos y Duración determinada o temporal.**

A la finalización de estos contratos y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en Contratos de trabajo indefinido, al amparo de la normativa legal que fuera de aplicación.

## **Artículo 12º.- Grupos profesionales.**

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

- Personal titulado.
- Personal de producción y venta.
- Personal de servicios auxiliares.

Se entenderá que cualquiera de los grupos profesionales establecidos es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera, permita el desarrollar las básicas de la segunda previa la realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación o adaptación profesional.

Se creará una Comisión Mixta de carácter paritario a la que se le asignará el estudio de las necesidades en materia de valoración de puestos de trabajo y sus correspondientes categorías profesionales para el sector. Dicha Comisión estará compuesta de cuatro miembros, pidiendo aportarse por parte de las representaciones a personal técnico.

## **Artículo 13º.- Ascensos y escalafones.**

En cada empresa, la dirección previa consulta a la representación de los trabajadores, determinará las pruebas selectivas a realizar para el ascenso a los distintos grupos profesionales.

Tales pruebas se efectuarán con la participación de la representación de los trabajadores y en ellas habrá de tenerse en cuenta, en igualdad de méritos, la preferencia de los especialistas para cubrir los puestos de oficiales.

La empresa exhibirá anualmente y dentro del primer trimestre en el tablón de anuncios del centro de trabajo, el escalafón del personal en el cual se reflejarán los grupos profesionales y la antigüedad de todo el personal laboral que la empresa ocupe.

## **Artículo 14º.- Trabajos de inferior y superior grupo profesional.**

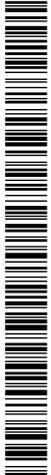
Cuando por necesidades de la empresa, las personas trabajadoras, deban realizar funciones propias de un grupo profesional superior a las suyas, percibirán durante el tiempo que duren dichos trabajos el salario correspondiente al grupo profesional realmente desempeñado, tanto por lo que se refiere al salario diario o mensual, como a la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas durante dicho periodo.

El personal que realice funciones de un grupo profesional superior al que tuviera reconocido, por un tiempo superior a 60 días en un periodo de 6 meses, puede reclamar a la empresa el grupo profesional desempeñado.

Si por necesidades perentorias o imprevistas de la actividad productiva, precisara la empresa destinar a un trabajador o trabajadora a tareas de un grupo profesional inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y hasta un máximo de 2 meses consecutivos o 6 alternos, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional debiendo comunicarlo a la representación sindical.

## **Artículo 15º.- Movilidad funcional o geográfica.**

1.- El personal deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona a quien este delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos





y tareas que se encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el seno de la empresa o geográfica, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los Arts. 22, 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u organizativas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al personal laboral en cada puesto de trabajo, previa realización si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3.- La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente al personal, los Convenios Colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de formación y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el SERLA en materia de mediación y arbitraje.

#### **Artículo 16º.- Jornada laboral.**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo como máximo del personal pactada para este Convenio será de 1.752 horas anuales.

El personal que preste sus servicios en jornada continuada, disfrutará de un periodo de descanso efectivo de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo, respetando los descansos establecidos por la Ley para los menores de 18 años.

La empresa respetando la jornada anual podrá acordar, previa discusión con la representación sindical o con los trabajadores y las trabajadoras si no hubiera representación legal, la distribución de la jornada irregular en atención a las necesidades de producción, no más de un 10% de la jornada anual.

En el supuesto de que la empresa acordara la distribución de la jornada, la deberá realizar sin superar en ningún caso lo siguiente: La jornada se repartirá de lunes a viernes y no superará las 9 horas diarias. Además deberá comunicarse a los trabajadores/as por escrito con una antelación mínima de 5 días.

Las empresas de acuerdo con la representación del personal laboral, confeccionarán un calendario laboral dentro del primer trimestre del año.

Los días de descanso generados se disfrutaran dentro de los seis meses siguientes al momento de haber generado 4 horas de trabajo irregular u 8 horas, esta será a elección de la persona trabajadora.

#### **Artículo 17º.- Calendario Laboral.**

Todos los años, dentro del primer mes, la dirección de las empresas elaborará de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral para dicho periodo.

El calendario laboral deberá incluir las fiestas locales, autonómicas y estatales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones, si pudiera ya conocerse, así como el establecimiento de puentes, turnos de trabajo, descansos y cualquier otra circunstancia que pudiera pactarse.

El calendario resultante será expuesto en los tablones de anuncios que para tal fin existan en cada empresa, siendo de aplicación a la totalidad de la plantilla, cualquiera que fuera la fecha de ingreso en la empresa.





## **Artículo 18º.- Jornada laboral en días festivos.**

Con independencia de las repercusiones que pudiera tener en materia de jornada, el trabajo realizado en festivos, excluidos los domingos, será retribuido con un incremento del 100 % en todos los conceptos salariales establecidos en este Convenio.

## **Artículo 19º.- Teletrabajo**

Será de aplicación el Real Decreto-ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

## **Artículo 20º.- Derecho a la desconexión**

Los trabajadores/as tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

## **Artículo 21º.- Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 31 días naturales.

El periodo de disfrute de vacaciones será fijado de acuerdo entre la empresa y los trabajadores y las trabajadoras, elaborando el calendario de vacaciones que debe estar expuesto en el tablón de anuncios de la empresa para conocimiento del personal, con al menos dos meses de antelación al disfrute de las vacaciones.

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.

Tendrán al menos 15 días de vacaciones en el periodo comprendido del 21 de junio al 15 de septiembre.

Todas las personas trabajadoras percibirán una media de todos los complementos y pluses que normalmente vienen cobrando en una jornada habitual cuando disfruten de su periodo vacacional.

## **Artículo 22º.- Licencias retribuidas.**

El personal, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración, sin perjuicio de los derechos que en tal sentido le otorga la legislación vigente, por los motivos y tiempos siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de





hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por asuntos propios.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Dos horas para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, cuando el horario coincida con el de la jornada laboral.
- Para consulta médica especializada en la Seguridad Social, el tiempo necesario, con justificación documental previa.
- Se disfrutará hasta un máximo de 16 horas al año para el acompañamiento de familiares hasta 1<sup>er</sup> grado mayores de 70 años o hijos menores de 12 años.
- 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.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.  
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 jornadas.  
La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.  
Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a





reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- 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.
- Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se les reconozca la posibilidad de solicitar un permiso especial no retribuido de 45 días al año con derecho a la reserva de su mismo puesto de trabajo, por causas graves de tal necesidad que puedan suponer la inasistencia a su puesto de trabajo como por ejemplo enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, viajes por causas laborales, académicas etc... u otros casos, esta comunicación se realizara con 15 días de antelación debiendo justificar ante el empresario tal medida, estos períodos se podrán fraccionar en intervalos de 15 días cuando así se solicite, mediante comunicación previa de los motivos y circunstancias que así lo dictaminen.

#### **Artículo 23º.-Licencias por estudios.**

La empresa que tenga a su servicio personal laboral que realicen estudios en centros de enseñanza oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico a tenor de lo previsto en la Ley General de Educación, otorgará a los mismos con derecho a retribución los permisos necesarios por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para concurrir a exámenes parciales y finales.

Igualmente quien realice estudios en los centros mencionados podrá optar por una jornada flexible o turno adecuado para realizar los estudios, sin que ello suponga alteración ni disminución de sus derechos laborales.

#### **Artículo 24º.- Permiso por nacimiento y cuidado del menor. Reducción de jornada.**

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de la madre biológica 16 semanas ininterrumpidas inmediatamente posterior al parto, que habrá de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante el periodo establecido en la normativa vigente del momento del suceso (art. 48 RD 12/2015), de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posterior al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previsto en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, 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 madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada





período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la





continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

### Reducción Jornada

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

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

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

Siempre que hubiera un acuerdo entre la empresa y el trabajador/a podrá acumular su reducción de jornada en jornadas completas.

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos de este artículo, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a las personas trabajadoras, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

### Artículo 25º.- Excedencias.





1.- Excedencia voluntaria.- El personal con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo al menos de cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa, ni se computará a ningún efecto.

La reincorporación al puesto de trabajo, deberá ser solicitada por escrito, con al menos un mes de antelación de la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta transcurrido el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador/a será con los derechos reconocidos al inicio de la misma, bien con la antigua categoría o similar si existiese vacante o bien en puesto de inferior categoría hasta que se produzca esta. Si la reincorporación se solicita transcurrido el tercer año, el/la trabajador/a solamente tendrá derecho preferente de ingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiere o se produjese en la empresa con los derechos reconocidos al inicio de la misma.

En los supuestos de libre designación de la empresa, esta determinará si a su reingreso, si existiese vacante, el trabajador/a vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o se adjudica con carácter definitivo otro destino, respetándole los derechos económicos que tuviese adquiridos.

La solicitud de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los siguientes quince días desde su presentación.

2.- Excedencia forzosa.- La empresa deberá conceder excedencia forzosa a su personal por la designación o elección de este, para el desempeño de cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo y durará todo el tiempo que dure el desempeño de aquel.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

El personal tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

3.- 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 26º.- Incrementos salariales para el año 2024, 2025 y 2026.**

Los conceptos salariales establecidos durante la vigencia de este Convenio Colectivo para las diferentes categorías, serán incrementados en el porcentaje de acuerdo con lo pactado en las negociaciones:

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establece en el IPC real publicado por el INE más el 0,25%.

Se establece un incremento salarial a cuenta para cada uno de los años de vigencia del presente convenio del 0,5% sobre todos los conceptos salariales exceptuando aquellos que establezcan otra subida, tomándose como referencia para el cálculo del mismo la tabla salarial definitiva del año anterior.

Para el cálculo definitivo de la tabla de cada año se tomara como referencia la tabla definitiva del año anterior y se le aplicara un incremento igual a sumar el IPC real de cada año más un 0,25%.





A principio de cada año y una vez se reconozca el IPC real del año anterior se procederá al cálculo de la tabla definitiva de ese año anterior determinando que si el incremento es superior al de las tablas provisionales aplicadas durante el año la diferencia generará unos atrasos que deberán ser abonados en el mes siguiente al de la publicación de dicha tabla definitiva.

Si en alguno de los años de duración del convenio el IPC real hubiera sido negativo, las cantidades percibidas de más no serán devueltas.

A tal efecto se reunirá la comisión negociadora para determinar las tablas salariales de cada año, dentro de los 15 días siguientes a que sea conocido el IPC real de cada año.

Si el Salario Mínimo Interprofesional superara en alguno de los años las cantidades establecidas en las tablas correspondientes a cada uno de los años de vigencia, estas serán actualizadas en dichas cantidades.

#### **Artículo 27º.- Pagas extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá con carácter anual dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en el Diciembre, las cuales serán abonadas los días 20 de los referidos meses.

Su cuantía será de una mensualidad del salario base del convenio, más la antigüedad que a cada trabajador/a le corresponda.

También percibirá con carácter anual, una paga de beneficios por importe de una mensualidad de salario base más antigüedad que le correspondiese. Se devengará día a día y será abonada en el mes Marzo del año siguiente a su devengo, salvo que por acuerdo entre empresa y trabajadores/as se establezca el pago prorrateado de su importe por meses u otros periodos de tiempo.

#### **Artículo 28º.- Complemento de antigüedad.**

El complemento de antigüedad será el 6,00 % del salario convenio, por cada trienio de permanencia del trabajador/a en la empresa, hasta un máximo de diez trienios.

A estos efectos de computarán íntegramente los periodos de aprendizaje.

#### **Artículo 29º.- Compensación en situación de Incapacidad Temporal.**

El personal en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá un complemento por parte de la empresa de acuerdo con las siguientes escalas:

- Del 1º al 3º día ..... el 65 %, una sola vez al año
- Del 4º al 20º día %..... el 75 %
- Del 21º hasta el 90º día..... el 85%

Para el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional los trabajadores percibirán un complemento adicional a las prestaciones establecidas por la seguridad social que garantizara el 100% de todos los conceptos salariales fijos y variables, estos últimos se calcularán sobre la media de los últimos seis meses en que se cause la baja.

Estos complementos serán abonados por un período máximo de 90 días contados a partir del día 21 de la fecha de la baja por I.T.

Así mismo e/la trabajador/a deberá tener cubierto el periodo de carencia que el INSS, establece para tener derecho a prestaciones de I.T.

#### **Artículo 30º.- Plus de distancia.**

Se establece un plus de distancia para aquellos/as trabajadores/as que tengan fijado su domicilio a partir del límite del casco urbano establecido por el Ayuntamiento donde esté ubicado el centro de trabajo, su cuantía será de 45,00€ mensuales.

#### **Artículo 31º.- Plus de nocturnidad.**





Las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán retribuidas con un incremento de 2,20€/hora.

#### Artículo 32º.- Plus dominical.

Se establece un Plus dominical para todos aquellos trabajadores/as que deban prestar sus servicios en domingo y que será retribuido con un incremento del 100 % en todos los conceptos salariales establecidos en ese Convenio.

#### Artículo 33º.- Dietas.

El personal que por necesidades de la empresa, hayan de efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, percibirán una dieta completa de 60€ para los años 2024, 2025 y 2026.

Si el personal solo permanece media jornada fuera de su localidad, devengará media dieta con una cuantía de 30€ para los años 2024, 2025 y 2026.

#### Artículo 34º.- Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas habituales, supresión.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter de la naturaleza de la actividad de que se trate, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. Tendrán la consideración de estructurales las horas del servicio de mantenimiento.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Delegados/as de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo en función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes legales determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria se pactará entre empresa y trabajador/a.

Servirá de base para el cálculo de la hora extraordinaria:

$$\text{Hora extra} = \frac{(\text{S.B.} + \text{complementos}) \times 15}{1752} \times 1,50$$

No obstante, las horas extraordinarias podrán ser compensadas con dos horas de descanso por cada hora extra festiva y hora y media de descanso por cada hora extra diurna, de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

#### Artículo 35º.- Anticipos a cuenta.

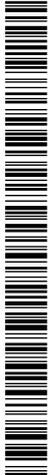
El personal tendrá derecho a percibir anticipos, hasta una cantidad igual al 90,00 % de los salarios devengados en el momento de presentar la solicitud, siempre que efectúe la petición con una antelación mínima de tres días.

La regularización de la cantidad concedida se efectuará, salvo pacto en contrario, al efectuarse el abono de los salarios correspondientes.

#### Artículo 36º.- Forma de pago.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán como máximo el día 5 del mes siguiente de su devengo.

#### Artículo 37º.- Seguridad Laboral e Higiene en el Trabajo





Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán garantizar la Seguridad y la Salud de sus trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello deberán aplicar todas las medidas preventivas necesarias tal y como marca la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores reformas.

Asimismo se constituirán Comités de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo con 50 o más trabajadores/as y en aquellos que aunque tengan menos de este número de trabajadores/as, las competencias y facultades atribuidas al Comité de Seguridad y Salud serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

#### **Artículo 38º.- Reconocimiento médico.**

Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud de los trabajadores/as y será realizada durante el tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo siendo por cuenta de la empresa los gastos ocasionados.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia específicos editados por el Ministerio de Sanidad. En los supuestos en que los riesgos inherentes a la actividad del trabajador/a concreto no estén contemplados en los protocolos oficiales se garantizará un reconocimiento médico genérico cada dos años.

La vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento con las excepciones marcadas en el Art. 22 de la LPRL.

#### **Artículo 39º.- Trabajos tóxicos y peligrosos.**

Todo trabajo que tenga carácter de tóxico, penoso o peligroso tendrá situación de excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de esta situación, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador/a.

Mientras no se subsane el trabajo tóxico, penoso o peligroso y el trabajador continúe desarrollando estas labores, percibirá un plus de un 25 % sobre el salario base.

Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

#### **Artículo 40º.- Formación**

Las empresas programarán los cursos necesarios para el sector, estas acciones formativas deberán ser de aplicación directa a los procesos productivos del mismo de acuerdo con los representantes de los trabajadores para garantizar la competitividad y la estabilidad en el trabajo.

La formación preferentemente se impartirá en horario de trabajo y si no es posible se compensará el tiempo en forma de descansos retribuidos.

#### **Artículo 41º.- Carnet de manipulador.**

El personal del sector deberá estar en posesión del Carnet de Manipulador de Alimentos, así como pasar la revisión anual del mismo, según las normas establecidas.

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, 5/2011, de 3 de febrero, 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.

Las empresas facilitarán al personal el tiempo necesario a fin de obtener o renovar el diploma de manipulador, contando este como tiempo efectivo de trabajo, según proceda.





## **Artículo 42º.- Integración de las normas laborales con las disposiciones administrativas relativas a la salud laboral.**

Cuando en virtud de lo dispuesto en el R.D. 1086/2020, de 9 de diciembre, o en las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma con competencia en materia de Sanidad e Higiene Alimentaria o en las que en su día pudieran establecerse, si un/a trabajador/a resultará portador de gérmenes o resultara aquejado de enfermedad susceptible de ser transmitidos por los alimentos y ello diera motivo 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.

## **REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 43º.- Principios de ordenación.**

- 1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina labora, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.
- 2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.
- 3.- Toda falta cometida por el personal se clasificará en leve, grave o muy grave.
- 4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.
- 5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 44º.- Graduación de faltas.**

- 1.- Se considerarán como faltas leves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
  - c) La no comunicación con la antelación previa de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
  - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificada según la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
  - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo.
  - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- 2.- Se considerarán como faltas graves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
  - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
  - e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

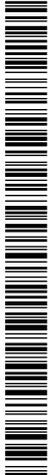




- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general bienes de la empresa que comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en útiles, herramientas, vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
  - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la empresa para los que estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral
  - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio a la empresa.
  - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
  - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo a la prestación del servicio y siempre que previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
  - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
  - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.
  - o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- 3.- Se consideraran como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
  - b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo normal o pactado.
  - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
  - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - k) El acoso sexual.
  - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
  - m) Las derivadas de los apartados 1, .d), 2.i) y m) del presente artículo.
  - n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

#### **Artículo 45º.- Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:





- a) Por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo de hasta un año y despido disciplinario.
- d) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### **Artículo 46º.- Procedimiento sancionador.**

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

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del cumplimiento de las mismas y en 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.

### **REGIMEN ASISTENCIAL**

#### **Artículo 47º.- Seguro colectivo de accidentes.**

Se establece en beneficio de los trabajadores encuadrados 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 de trabajo: 30000 €
- En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual por accidente de 20000 €.
- La cobertura del citado seguro colectivo se extenderá a la jornada laboral y al desplazamiento "in itinere".

El seguro colectivo ampara a todo el personal en la empresa y que hayan superado el periodo de prueba de su Contrato de trabajo.

#### **Artículo 48º.- Prendas de trabajo.**

La naturaleza de la industria obliga al personal a extremar las medidas propias de higiene personal y a estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores/as, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para mantener las más rigurosas normas de higiene en los centros de trabajo.

Por tanto se facilitara al personal las siguientes prendas de trabajo, cuya duración se estipula en:

- Chaquetillas o botas..... Un año
- Gorros..... Dos años
- Cofias..... Dos años
- Mandiles..... Seis meses
- Calzado y ropa para cámaras frigoríficas

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

#### **Artículo 49º.- Jubilación anticipada.**

Las empresas vendrán obligadas a colaborar en la jubilación anticipada de sus trabajadores y trabajadoras, sustituyendo a aquel/la que pretenda jubilarse por otro que reúna los requisitos previstos en el R.D. 1132/2002 de 31 de Octubre.





Además aquellos/as trabajadores/as que se jubilen anticipadamente y tengan en el momento de la jubilación una antigüedad superior a quince años en la empresa y le comuniquen a ésta con al menos un año de antelación su intención de jubilarse, tendrán derecho a una indemnización o premio de jubilación cuyo importe será igual a la cantidad que resulte de multiplicar el salario base y la antigüedad de la última nómina anterior a la jubilación por los siguientes coeficientes.

- 4 años antes de la edad ordinaria de jubilación: 30días x 12 meses.
- 3 años antes de la edad ordinaria de jubilación: 20días x 12 meses.
- 2 años antes de la edad ordinaria de jubilación: 10días x 12 meses.
- 1 año antes de la edad ordinaria de jubilación: 5 días x 12 meses.
- Edad ordinaria de jubilación 1 mes de salario.

No tendrán derecho a dicho premio de jubilación aquel trabajador /a que acuerde o solicite la jubilación parcial.

#### **Artículo 50º.- Jubilación parcial y Contrato de Relevo**

Todos/as trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos en la Ley, tendrán derecho a acceder a la Jubilación Parcial en los siguientes términos:

- Cada trabajador/a interesado tendrá que solicitarlo por escrito a la dirección de empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial, los trabajadores/as con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con una antelación de doce meses.
- Respecto a las solicitudes que cumplan con los requisitos anteriores, la dirección de la empresa deberá acceder a la petición de jubilación parcial y contratará a otro empleado/a bajo la modalidad temporal de contrato de relevo, salvo que el trabajador/a haya alcanzado la edad legal de jubilación.
- Respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respecto a lo establecido en Convenio Colectivo.
- El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente, salvo que la empresa y el/la trabajador/a acuerden un porcentaje inferior.

En lo que se refiere a la jornada de trabajo a realizar por el trabajador/a jubilado/a, será de mutuo acuerdo y se determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:

- a) La jornada será la ordinaria en la empresa y por tanto no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.
- b) En cualquier caso al trabajador/a jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

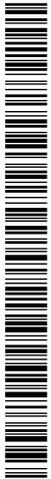
Contrato de relevo:

La duración del contrato de trabajo del relevista como mínimo será igual al tiempo que le falte al trabajador/a jubilado/a parcialmente para alcanzar la jubilación plena, transcurrido el cual el/la trabajador/a pasará a ostentar la condición de contratado indefinidamente, siempre y cuando exista un puesto disponible en la misma categoría profesional.

#### **Artículo 51º.- 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.- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el





artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

3.- 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, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente 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 las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre 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 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 hombre, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

#### 4.- 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 asocien, 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 recíprocas, 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 e la víctima.

### III. 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.

### IV. 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:
  - o El acoso sexual explícito.
  - o El chantaje sexual.
  - o El acoso por razón de sexo.
  - o La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
  - o 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 43
- Por falta muy grave: las establecidas en el art 43
- 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.

### V. 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 52º.- 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 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 víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

### **MEDIO AMBIENTE**

#### **Artículo 53º.- Medio Ambiente**

Las empresas, en materia de medio ambiente, quedan obligadas a lo siguiente:

- a) Cumplimiento escrupuloso de la legislación medio ambiental, y más concretamente la Ley 11/1997, de 24 de abril, de envases y residuos de envases y posteriores modificaciones que puedan realizarse en esta materia, que se acreditará mediante la documentación correspondiente ante la patronal sectorial. A los efectos de facilitar el cumplimiento de dichas obligaciones y evitar sanciones por su incumplimiento, la asociación de empresarios pondrá a disposición de las empresas asociadas un convenio de colaboración con un Sistema Integrado de Gestión (SIG)
- b) Colaboración con las Administraciones Públicas: Prestar apoyo a las diferentes administraciones públicas en la búsqueda de soluciones a los problemas medioambientales. Colaborar en actuaciones cuyo objetivo fundamental sea la preservación y cuidado del medio ambiente.
- c) Incorporación de criterios de gestión, dirección y producción comprometidos con el medioambiente: la adopción de las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo de contaminación ambiental o para minimizar sus efectos en caso de que se produjera cualquier accidente.
- d) Fomento de la información, educación y la formación ambiental del personal de la empresa y colaboración con la sociedad en general y con los organismos implicados en esta tarea.

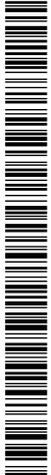
### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 54º.- Garantías sindicales.**

Las empresas respetarán el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que el personal afiliado a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los Sindicatos podrán remitir información a todos los trabajadores/as en todas las empresas. Esta será distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

#### **DELEGADO SINDICAL:**

El Sindicato que tenga derecho a elegir en las empresas afectadas por el Convenio Colectivo, elegirá a un Delegado/s Sindicales según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.





## CREDITO HORARIO:

El crédito de horas mensuales retribuidas, para los miembros de los Comités de Empresa, Delegado/a de Personal y Delegados/as Sindicales, se fijará según la legislación vigente y podrán ser acumulables mensualmente por Sindicato de Empresa en un máximo de dos Delegado/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales. Los representantes en quien se acumulen las horas de crédito podrán ser relevados de su puesto de trabajo sin perjuicio de remuneración.

La forma de llevar a cabo esta posible acumulación mensual de horas, será notificada por escrito a la dirección del personal de la empresa, debiendo mediar un preaviso no inferior a quince días para notificar el nombre de la persona o personas sobre las que recae la acumulación, el nombre de los cedentes y el número de horas a acumular sin rebasar el máximo legal, ni las horas acumuladas ese mes.

## Artículo 55º.- Funciones de los representantes de los trabajadores.

1. Recibir información de la empresa de acuerdo con lo que regula la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en todas las materias en las que legalmente proceda.
2. Emitir informe con carácter previo de las decisiones adoptadas por la empresa en las siguientes materias:
  - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella y reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas del Sindicato y a todos los trabajadores/as en general.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles con secuencias.
  - Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos de la empresa en las mismas condiciones que el/la empresario/a.
3. También deben conocer los modelos de Contrato de trabajo escritos que se utilicen así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.
4. Con la finalidad de informar a los afiliados y afiliadas al Sindicato y a todos los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente un tablón de anuncios. Dicho tablón deberá estar localizado dentro de la empresa y en lugar accesible y visible para todos los trabajadores y trabajadoras.
5. Asimismo tendrá funciones de vigilancia y control en las siguientes materias:
  - Vigilancia del cumplimiento de todas las normas aplicables en materia laboral, de Seguridad Social y demás pactos y usos de empresa en vigor, formulando cuando sea necesario todas las acciones oportunas ante el empresario o ante los tribunales competentes.
  - Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo de la actividad laboral, tal y como marca la Ley 31/1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Informar a sus representados/as de todas las cuestiones que directa o indirectamente pudieran repercutir en su relación laboral.

## Artículo 56º.- Cuota Sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los empresarios/as vendrán obligados a retener de las nóminas mensuales del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y asimismo estarán obligados a transferir esta cuota a solicitud del trabajador/a siempre que así lo solicite por escrito. En este escrito se expresara





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/118

Jueves, 20 de junio de 2024

Pág 27

con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenecen, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

## Artículo 57º.- Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y arbitraje que tendrá como función principal conocer cuántas reclamaciones se formulen relacionadas tanto con la aplicación como con la interpretación de este Convenio y de las restantes normas laborales que regulen las relaciones entre trabajadores y empresas del sector.

La citada Comisión estará compuesta por tres miembros de la parte empresarial (elegidos entre los miembros de la Asociación empresarial) y otros tres miembros por parte de los trabajadores (elegidos entre los miembros de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio).

La comisión paritaria tendrá su sede en FECOSVA, sita en c/ muro nº3, 2 planta, 47001 Valladolid, donde será FECOSVA, quien se encargue de trasladar las convocatorias a todos los miembros de la comisión paritaria que deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días.

La existencia de esta Comisión no constituirá obstáculo ninguno para que los trabajadores/as puedan reclamar directamente ante la jurisdicción correspondiente el reconocimiento de sus derechos.

## Artículo 58º.- Finiquito que se practica al trabajador/a por baja en la empresa.

El presente documento supone una liquidación provisional y estimada de las cantidades adeudadas por la empresa \_\_\_\_\_, a reserva de la liquidación definitiva de finiquito, en función de los conceptos salariales que figuran en su nómina.

### CANTIDADES ADEUDADAS:

Por salario \_\_\_\_\_

Por antigüedad \_\_\_\_\_

Paga de Verano \_\_\_\_\_

Paga de Navidad \_\_\_\_\_

Paga de Beneficios \_\_\_\_\_

Vacaciones \_\_\_\_\_

**TOTAL DEVENGADO** \_\_\_\_\_

### RETENCIONES

Seguridad Social \_\_\_\_\_

I.R.P.F. \_\_\_\_\_

Total retenciones \_\_\_\_\_

**LIQUIDO A PERCIBIR** \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.02\_\_

### 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

ID DOCUMENTO: zo1Au0vMrV/5BUETJC4lKY5iId8=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/118

Jueves, 20 de junio de 2024

Pág 28

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.

## ANEXO I TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2024 (0,5%)

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2024				
NIVEL	GRUPO PROF.	SALARIO DÍA x 456 DIAS	SALARIO MES x 15 MESES	SALARIO AÑO
1	Titulado superior		1.221,57 €	18.323,55 €
2	Titulado medio		1.183,82 €	17.757,30 €
3	Coordinador línea		1.155,78 €	17.336,70 €
4	Oficial 1ª	37,03 €		16.885,68 €
5	Oficial 2ª	34,89 €		15.909,84 €
6	Especialista	34,89 €		15.909,84 €
7	Peón	34,89 €		15.909,84 €
8	Aprendiz	34,89 €		15.909,84 €

Asociación Provincial de Empresarios  
De Confeitería De Valladolid  
D. J L V G

UGT-FICA Castilla y Leon  
D. J C G S

CCOO-INDUSTRIA Valladolid  
D. F S C

CCOO-INDUSTRIA Valladolid  
D. E I H

