

## II. Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución de 29 de julio de 2024, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de Fabricación y venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Zamora (Código de acuerdo 49004605011994/Localizador IC42KD53).*

Visto el texto del convenio colectivo para el sector de Fabricación y venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Zamora, con código de convenio 49004605011994, suscrito el 4 de julio de 2024, de una parte, por CEOE-CEPYME y de otra por los sindicatos CC.OO y U.G.T, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio (BOE 5 de julio), por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

*Primero:* Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo:* Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora

Zamora, 29 de julio de 2024.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202402373



TEXTO DEL CONVENIO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN  
Y VENTA DE CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA  
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA 2024-2026

CAPÍTULO I  
NORMAS GENERALES

*Artículo 1.º- Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva, entre la Confederación Zamorana de Organizaciones Empresariales (AZCOPA-CEOE\*CEPYME ZAMORA) y las Centrales Sindicales; Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

*Artículo 2.º- Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras de la provincia de Zamora que se dediquen a las actividades de fabricación de artículos de Dulces, Repostería Industrial, Obradores y Despachos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería, así como a las dependencias mercantiles, servicios auxiliares y complementarios de éstos.

*Artículo 3.º- Ámbito personal y funcional.*

Obligaré a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente convenio, así como a todo el personal que ingrese en las mismas durante la vigencia del mismo.

*Artículo 4.º- Ámbito Temporal y Vigencia.*

Este convenio que sustituye al anterior vigente en la actualidad, tendrá una duración de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2024 finalizará el 31 de diciembre de 2026, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

*Artículo 5.º- Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

*Artículo 6.º- Garantía Personal.*

Siempre con carácter personal, las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en términos de cómputos anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente Convenio.

*Artículo 7.º- Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

*Artículo 8.º- Absorción y compensación.*

Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su vigencia económica cualquiera que



sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

## CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO

### *Artículo 9.º- Jornada Laboral.*

La jornada de trabajo para todas las actividades encuadradas en este convenio será de cuarenta horas semanales, que representan 1.818 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 2024. Para el año 2025 y sucesivos las horas de trabajo efectivo en cómputo anual serán 1773.

### *Artículo 9 bis.- Adaptación de la jornada.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

### *Artículo 10.º- Calendario Laboral.*

En cada centro de trabajo y en lugar visible, se colocará dentro del primer mes



de cada año, el calendario laboral en el que se especificará la distribución de la jornada a lo largo del año, sin superar los límites fijados en el artículo anterior.

*Artículo 11.º- Descanso Matinal.*

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, la persona trabajadora disfrutará de un descanso de quince minutos, que se realizará sin interrumpir el proceso productivo. Dicho tiempo se considerará como realmente trabajado.

*Artículo 12.º- Horas Extraordinarias.*

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1818 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias.

En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementado en un 35%, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de optar la empresa por el abono de las horas extraordinarias, se retribuirán incrementando el salario de la hora ordinaria en un 35%.

A los efectos de la dispuesto en este artículo no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

*Artículo 13.º- Vacaciones.*

El personal afectado por este convenio colectivo, disfrutara de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Por ninguna circunstancia a excepción de liquidación podrán ser sustituidas por compensación económica.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de vacaciones.

El derecho a su disfrute para todo el personal, se devengará a los doce meses de prestar servicios contratados. Si el personal temporal no llegase a dicho periodo de trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al periodo trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

*Artículo 14.º- Permisos retribuidos.*

1.- Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, previo aviso



y justificación, a permisos retribuidos por el tiempo y las motivaciones que se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores  
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) El tiempo indispensable para realizar exámenes a nivel de Primaria, Secundaria, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior o Universidad.
- f) El tiempo indispensable para obtener el carnet de manipulador de alimentos.
- g) Dos días por asuntos propios que deberá ser solicitado con cuatro días de antelación y que será concedido salvo coincidencia con periodos punta de producción o de venta.
- h) 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.

2.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del texto Refundido de la Ley 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 jornadas completas.

R-202402373



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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3.- 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.



En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

5.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, 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.

6.- 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.

7.- 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, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

#### *Artículo 15.º- Excedencias.*

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo



podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3.- Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, quien para atender al cuidado del conyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando se forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- La persona en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### *Artículo 16.º - Suspensión del Contrato de Trabajo por nacimiento.*

Suspensión del Contrato de Trabajo con Reserva del Puesto de Trabajo.

1.- En el supuesto de nacimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses,



suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán 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 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos 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 biológica o 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 en 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 semanas obligatorias 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 periodos, 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 semanas obligatorias 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.

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 y de acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión, de acuerdo con el artículo 45.1, d) 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, tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judi-



cial 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 el convenio colectivo. Cuando los dos adoptantes guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetiva, debidamente motivadas por escrito.

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 1 y 2, 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. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras

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 parto 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

### 3.- Disfrute del permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la

R-202402373



empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

### CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

#### *Artículo 17.º- Retribuciones.*

Las tablas salariales para el año 2024 serán las que figuren en el Anexo I.

Las tablas salariales para el año 2025 resultan de incrementar en un 3% las tablas salariales del año 2024, serán las que figuren en el Anexo II.

Las tablas salariales para el año 2026 resultan de incrementar en un 4% las tablas salariales del año 2025, serán las que figuren en el Anexo III.

Para el año 2024 si el IPC interanual de diciembre, superase el 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto 1 de enero de 2025

Finalizado cada uno de los años 2025 y 2026, si el IPC interanual de diciembre de cada año fuera superior al incremento pactado se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto a 1 de enero del siguiente año.

#### *Artículo 18.º- Antigüedad.*

Las partes negociadoras del presente convenio han acordado, la supresión a efecto de 1 de enero de 1.999, del complemento económico en razón de los años que el trabajador lleva vinculado a la empresa.

No obstante, el personal que hasta dicha fecha cobraba ese complemento percibirá un plus de antigüedad consolidada equivalente a la cantidad que venían percibiendo al 31-12-98 a la que se le adicionará la parte proporcional del trienio que se esté generando.

Dicho Plus de antigüedad consolidada, será concepto cotizable a la Seguridad Social y se abonará así mismo en las Gratificaciones Extraordinarias.

#### *Artículo 19.º- Plus de Nocturnidad.*

Los trabajadores que tengan establecida su jornada laboral entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán un incremento del 30% sobre el salario fijado para su categoría profesional en la tabla salarial.

Dicho incremento será proporcional a las horas nocturnas realizadas, cuando éstas sean cuatro o menos. Si las mismas fueran más de cuatro el incremento se calculará sobre el total de la jornada.

#### *Artículo 20.º- Pagas Extraordinarias.*

El personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas por el importe que para cada categoría refleja la tabla salarial del presente convenio, adicionándole, en su caso, la antigüedad correspondiente.

Las extraordinarias correspondientes a los meses de Julio y Navidad se abonarán antes del día 20 de los meses de julio y diciembre respectivamente.



Por lo que respecta a la tercera paga, que se denominará de participación en beneficios, su importe anual se prorrateará a lo largo de las doce mensualidades y se abonará la parte proporcional junto con la nómina de cada mes natural.

*Artículo 21.º- Pago de atrasos.*

Las diferencias retributivas derivadas de la aplicación del presente convenio deberán ser saldadas, en su caso, íntegramente por la empresa dentro de los dos meses siguientes a su publicación oficial.

#### CAPÍTULO IV DISPOSICIONES VARIAS

*Artículo 22.º- Salud Laboral.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, realizando para ello, un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores que quieran ejercitar ese derecho, cumpliendo así la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

*Artículo 23.º- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1.- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo 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.

2.- 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.

3.- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4.- 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.

*Artículo 24.º- Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

*Artículo 25.º- Protección de la maternidad.*

1.- La evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 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, la empresa 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. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, 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, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución 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.e) del Texto Refundido de la Ley 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.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5.- 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.



*Artículo 26.º- Indemnización por incapacidad temporal.*

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa abonará a la persona trabajadora la totalidad de su salario desde el día de la baja hasta que se cumpla el sexto mes de la misma.

Para los supuestos de que la baja traiga por causa enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 95 por 100 del salario de la persona trabajadora. Dichas mejoras se empezarán a abonar a partir del día veinticinco siguiente a la fecha de la baja médica y se extenderá hasta que se cumpla el undécimo mes de la misma.

*Artículo 27.º- Indemnización por muerte o invalidez.*

Las empresas concertarán una póliza de seguros que garantice al trabajador afectado la cantidad de 12.500 euros para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados, en ambos casos, de accidente laboral o enfermedad profesional.

*Artículo 28.º- Ropa de trabajo.*

Las Empresas afectadas por el presente convenio colectivo entregarán a todo el personal las prendas que anualmente sean precisas, debiendo devolver a la empresa la prenda deteriorada al recibir la nueva.

*Artículo 29.- Contratos temporales.*

El personal afecto por el presente convenio Colectivo podrá ser contratado a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento y de conformidad con las disposiciones vigentes para cada modalidad.

Indemnización por fin de contratos por circunstancias de la producción: A la finalización del contrato por circunstancias de la producción la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año trabajado.

*Artículo 30.º- Niveles salariales.*

Las diferentes categorías profesionales se agrupan en los distintos niveles salariales que, a continuación, se especifican:

- Nivel I: Maestro/a Obrador/a y Encargado/a.
- Nivel II: Oficial de Primera, Obrador/a y Oficial de primera, Personal Administrativo.
- Nivel III: Oficial de Segunda, Obrador, Dependiente y Oficial de Segunda, Personal Administrativo.
- Nivel IV: Ayudante Obrador/a, Peones y Auxiliar Administrativo/a.

*Artículo 31.º- Formación.*

Ambas partes se comprometen a constituir una Comisión Provincial de Formación para poner en marcha aquellos planes Agrupados de FUNDAE que la misma acuerde llevar a cabo.

Su funcionamiento y composición, será concretado por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

*Artículo 32.º- Inaplicación de las condiciones de trabajo.*

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente con-



venio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

La solicitud de inaplicación la iniciará la empresa, quien informará previamente a la comisión paritaria del convenio. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los/as representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en las empresas dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, el personal podrá optar por atribuir su representación para la negociación, a su elección, a una comisión de un máximo de tres personas integrada por el personal de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberá recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León (ASACL), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 33.º- Comisión Paritaria.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el establecer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las partes, convienen en constituir una comisión paritaria, compuesta por cuatro personas representantes empresariales y cuatro representantes de la plantilla, con las siguientes funciones:

- 1.- Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.
- 2.- Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio
- 3.- La comisión paritaria se convocará mediante solicitud escrita y en el plazo de cinco días de alguna de las partes, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.
- 4.- De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un

R-202402373



- plazo no superior a treinta días naturales, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.
- 5.- Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría. Para poder establecer quórum, será preciso la mitad más uno de los componentes de la comisión paritaria.
  - 6.- Si de acuerdo con lo establecido en el punto 2, la comisión paritaria ha de pronunciarse las partes afectadas se comprometen a no iniciar ningún tipo de actuación judicial, hasta realizado el referido pronunciamiento.
  - 7.- Ambas partes expresan su aceptación del protocolo de condiciones que deberán cumplir las empresas de sector de la industria de la panadería que contraten con la Administración Autónoma de Castilla y León, firmado en Valladolid por la Junta de Castilla y León, las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. y las organizaciones empresariales del sector en cada una de las nueve provincias.
  - 8.- Asimismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente, entre otras la intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en este convenio.
  - 9.- Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.
  - 10.- En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

- Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo durante el periodo de consulta y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio como establece el art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, sin que haya alcanzado acuerdo se someterán a los procedimientos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.



**ANEXO I  
TABLA SALARIAL 2024**

<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE €</b>	<b>COMPUTO ANUAL €</b>
I	1.125,09	16.876,39
II	1.107,97	16.619,62
III	1.104,31	16.564,70
IV	1.100,74	16.511,04

**ANEXO II  
TABLA SALARIAL 2025**

<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE €</b>	<b>COMPUTO ANUAL €</b>
I	1.158,85	17.382,68
II	1.141,21	17.118,20
III	1.137,44	17.061,65
IV	1.133,76	17.006,37

**ANEXO III  
TABLA SALARIAL 2026**

<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE €</b>	<b>COMPUTO ANUAL €</b>
I	1.205,20	18.077,99
II	1.186,86	17.802,93
III	1.182,94	17.744,11
IV	1.179,11	17.686,63

R-202402373

