

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 19 de agosto de 2015 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de la industria de la panadería para la provincia de León para los años 2011-2017](#) (n.º convenio 24003705011980).

Vista el acta de fecha 23 de junio de 2015, de firma del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de la industria de la panadería para la provincia de León para los años 2011-2017 (n.º convenio 24003705011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/210, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 12 de junio de 2010), en el 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1997), en la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 24 de septiembre de 1997), y en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22 de noviembre de 1996).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 19 de agosto de 2015.–El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A., el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA PANADERIA, PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2011-2017

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º.—Partes signatarias.—El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Empresas de Industria de la Panadería de la provincia de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), y Comisiones Obreras (CC OO).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º.—Ámbito territorial y funcional.—El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores de panadería de León y su provincia, sujetos a la resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de septiembre de 1998 (BOE de 8 de octubre de 1998), por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Marco General para la actividad de Industrias de Panadería. El mencionado Convenio regula las relaciones entre las empresas dedicadas a la fabricación de pan, tahonas, boutiques del pan, obradores y el personal que en ellas presta sus servicios.

Artículo 3.º.—Vigencia.—El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011. Su duración será de siete años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Los atrasos originados por la entrada en vigor de este convenio se abonarán, como máximo, en los tres meses siguientes a su publicación.

Artículo 4.º.—Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones menos favorables para los trabajadores.

Artículo 5.º.—Normas supletorias.—Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco para la Industria de la Panadería aprobado por resolución de 23 de septiembre de 1998, los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que lo tengan vigentes y el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. —Otras condiciones de trabajo.—

Artículo 6.º.—Jornada laboral.—La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo que corresponden al promedio de la jornada semanal de 40 horas.

Los trabajadores dispondrán de 15 minutos para comer el bocadillo, cuyo periodo de tiempo no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará una hora diaria en exceso o defecto y nunca las 1.808 horas anuales y que en ningún caso por aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrá producir merma en las percepciones económicas del trabajador.

Los salarios devengados durante los periodos en que se haya pactado la duración de la jornada, se abonarán en función de la jornada normal aquí pactada con carácter general.

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas, las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

Artículo 6.º bis.—Calendario laboral.—Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 7.º.—Descanso semanal.—El trabajador o trabajadores que presten servicios en un domingo tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que disfrutará en los días de la semana siguiente al domingo trabajado.

No obstante lo anterior, cabrá la posibilidad de acuerdo entre empresa y trabajador para modificar las condiciones expresadas.

Para el resto de trabajadores que no trabajen en domingo, el descanso semanal de día y medio comprenderá el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes, según se recoge en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.º.-Vacaciones.—Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, dentro del periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de cada año, según acuerdo entre empresa y trabajador. Se pagarán a razón de treinta días de salario si es salario mes o de treinta y uno si es salario día.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 previsto en el artículo 48.4 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

Artículo 9.º.-Licencias.—El trabajador avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes supuestos motivos y durante el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Un día 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 período 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 del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g. Un día por matrimonio de hijos/as.

Artículo 10.º.-Prendas de trabajo.—Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a cada productor dos equipos de trabajo al año, consistentes en: camiseta, pantalón, gorro y zapatillas para el personal de fabricación; buzos y zapatos para los repartidores.

Capítulo III.—Condiciones económicas

Artículo 11.º.-Salario.—Los salarios pactados para los años 2011, 2012, 2013 y 2014 son los que figuran en el Anexo I. El incremento salarial pactado para el año 2015 es del 0,80 por 100 sobre todos los conceptos retributivos y son los que figuran en el anexo I. Para el año 2016, el incremento será del 1,00 por 100, y para el ejercicio 2017 el incremento salarial será del 1,00 por 100. Dichos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos.

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, el Índice de Precios al Consumo, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

No obstante lo anterior, la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior, quedará en suspenso durante los años 2011 a 2017.

Artículo 12.º.-Pagas extraordinarias.—Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base más el plus ad personam y que se abonarán en las fechas siguientes: 16 de mayo (festividad de San Honorato), 15 de julio y 20 de diciembre (Navidad).

Artículo 13.º.–Complemento de comercialización.–Con efectos de 1.º de enero de 2006 se elimina el complemento de comercialización y su importe se incluye en el plus de asistencia.

Artículo 14.º.–Retribución en especie.–Todo trabajador tendrá derecho a un kilo de pan diario en cualquiera de los formatos fabricados, aunque se encontrara en situación de Incapacidad temporal.

Artículo 15.º.–Quebranto de moneda. Se establece un quebranto de moneda consistente en 39,05 euros mensuales para los años 2011, 2012, 2013 y 2014. Para el año 2015 será de 39,36 € mensuales, para el año 2016 será de 39,76 € mensuales y para el año 2017 será de 40,15 € mensuales para las categorías profesionales de cajero y de conductor-repartidor.

Artículo 16.º.–Plus de asistencia.–Se establece un plus de asistencia consistente en 3,80 euros por día efectivo de trabajo para los años 2011, 2012, 2013 y 2014. Para el año 2015 será de 3,83 €/ día efectivo de trabajo; para el año 2016 será de 3,87 € y para el 2017, 3,91€/ día efectivo de trabajo. Este plus se abonará a todas las categorías.

Artículo 17.º.–Trabajo nocturno.–Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 18.º.–Trabajo en domingo y festivos.–Con carácter mínimo, el 50% de la plantilla de cada empresa prestará sus servicios los domingos y festivos que determinará la empresa.

En este caso la compensación económica a percibir será de 60,34 euros por domingo o festivo trabajado para los años 2011, 2012, 2013, y 2014. Para el 2015 será de 60,82 €, para el 2016 será de 61,43 € y para el año 2017, 62,05 €.

Artículo 19.º.–Plus “ad personam”.–Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para los años 1996, 1997 y 1998, en un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 3% por cada uno de los tres años de vigencia.

Artículo 20.º.–Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir 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 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

Capítulo IV.–Garantías sindicales

Artículo 21.º.–Garantías sindicales.–Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal emitirán informe con carácter previo:

- a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, cesen colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación de las "estatuas" jurídicas de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo. Conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, este recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Artículo 22.º.-Seguridad e higiene en el trabajo.-Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia y de forma concreta las contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería.

Se considerará "Falta Grave" la reiterada falta de limpieza del trabajador, tanto en lo personal como en las máquinas o útiles que por el mismo sean empleados para la realización de su cometido dentro de la empresa, así como la parcela en que dentro de la misma desarrolla su trabajo.

El trabajador, dentro de su jornada laboral, deberá dejar perfectamente limpia su parcela de trabajo y las máquinas y útiles que haya empleado en la realización del mismo.

Artículo 23.º.-Formación.-Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado en el ámbito nacional por CC OO, UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

Artículo 24.º.-Contrato de duración determinada.

1.º.-El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.º.-En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes trabajado.

Artículo 25.º.- Salud laboral.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, todas las empresas del sector deberán realizar, documentar y mantener debidamente actualizada la preceptiva Evaluación de Riesgos, así como llevar a cabo la planificación de la Acción Preventiva mediante alguno de los modelos previstos en la normativa aplicable.

Capítulo V.-Violencia de género

Artículo 26.-Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.-La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la

Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Capítulo VI.—Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 27.º.—Principio de igualdad.—Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 28.º.—Principio de no discriminación.—Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 29.º.—Planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 30.º.—Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 31.º.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo.—Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 32.º.—Permiso de lactancia.—Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. También será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 33.º.—Protección por maternidad.—Cuando la adaptación de las condiciones o el 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34.º.—Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación mínima de 48 horas, el ejercicio de este derecho.

Capítulo VII.—Régimen disciplinario

Artículo 35.—Principios de ordenación.

1.—Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.—Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, 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 los trabajadores 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.

5.—La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 36.—Graduación de las faltas.

1.—Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la justificación.
- 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 calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2.—Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante un 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 prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.
- e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al 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 derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinas y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente 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 los útiles, herramientas, vehículos y obras 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 no 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 para la empresa.
- j. La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive 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 palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o. Las derivadas de los establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.
- p. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.—Se considerarán como faltas muy graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

- b. La inasistencia injustificada 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 o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- 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 y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f) y n) del presente artículo.
- i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- j. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l. El acoso sexual.
- m. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- 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 37.–Sanciones.

1.–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 catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2.–La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII.–Disposiciones finales

Primera.–Se nombra la Comisión Mixta Interpretativa para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio, resultando designados por los trabajadores: doña M.^a del Mar Cuñado Corral y doña Milagros Santos Rodríguez y dos representantes por las centrales sindicales, uno por UGT y otro por CC OO. Por los empresarios: doña Eusebia Sanjuán Santiago y don Carlos Vidal Santos y dos representantes de la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

1.º.–Interpretación del convenio.

2.º.–Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. La Comisión Mixta realizará un seguimiento mediante reuniones mensuales de la aplicación, observancia y cumplimiento por todas las empresas afectadas de lo pactado en el presente convenio y podrá interponerlas denuncias que procedan ante la Inspección de Trabajo y ejercitar aquellas acciones que sean procedentes.

3.º.–Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, y dando cumplimiento al Acuerdo entre CECALE, CC OO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el Acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, 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.

Segunda.–Denuncia.–Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes, subsistiendo en todo caso, hasta una nueva revisión El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

Tercera.–Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman en prueba de conformidad, en León, a 23 de junio de 2015.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2011-2012, 2013 Y 2014 DEL CONVENIO SECTOR INDUSTRIAL DE PANADERÍA

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	954,34 €	
Jefe de Oficina	897,35 €	
Jefe de Contabilidad	897,35 €	
Jefe de Taller	897,35 €	
Oficial Administrativo	848,92 €	
Auxiliar Administrativo	816,61 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		27,87 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mecn. de 1. ^a		27,52 €
Chófer Repartidor		27,52 €
Mayordomo, Oficial 2. ^a , Mecn. 2. ^a		27,35 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial., etc		27,17 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador/a		26,91 €
Limpiador/a (por hora)		6,00 €
Quebranto de moneda		39,05 €
Plus de asistencia		3,80 €
Trabajo en domingos y festivos		60,34 €

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2015 DEL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	961,97 €	
Jefe de Oficina	904,53 €	
Jefe de Contabilidad	904,53 €	
Jefe de Taller	904,53 €	
Oficial Administrativo	855,71 €	
Auxiliar Administrativo	823,14 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		28,09 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mekan. de 1. ^a		27,74 €
Chófer Repartidor		27,74 €
Mayordomo, Oficial 2. ^a , Mekan. 2. ^a		27,57 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial., etc		27,39 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador/a		27,13 €
Limpiador/a (por hora)		6,05 €
Quebranto de moneda		39,36 €
Plus de asistencia		3,83 €
Trabajo en domingos y festivos		60,82 €

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2016 DEL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	971,59 €	
Jefe de Oficina	913,57 €	
Jefe de Contabilidad	913,57 €	
Jefe de Taller	913,57 €	
Oficial Administrativo	864,27 €	
Auxiliar Administrativo	831,37 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		28,37 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mecán. de 1. ^a		28,02 €
Chófer Repartidor		28,02 €
Mayordomo, Oficial 2. ^a , Mecánic. 2. ^a		27,84 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial., etc		27,66 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador/a		27,40 €
Limpiador/a (por hora)		6,11 €
Quebranto de moneda		39,76 €
Plus de asistencia		3,87 €
Trabajo en domingos y festivos		61,43 €

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2017 DEL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	981,31 €	
Jefe de Oficina	922,71 €	
Jefe de Contabilidad	922,71 €	
Jefe de Taller	922,71 €	
Oficial Administrativo	872,91 €	
Auxiliar Administrativo	839,69 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		28,66 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mecán. de 1. ^a		28,30 €
Chófer Repartidor		28,30 €
Mayordomo, Oficial 2. ^a , Mecánic. 2. ^a		28,12 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial., etc		27,94 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador/a		27,67 €
Limpiador/a (por hora)		6,17 €
Quebranto de moneda		40,15 €
Plus de asistencia		3,91 €
Trabajo en domingos y festivos		62,05 €

7630