

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 3 de julio de 2019 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 acuerdo parcial relativo al [Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la industria de fabricación y venta de panadería de León para el año 2018](#) (nº convenio 24003705011980).

Vista el acta de fecha 28 de mayo de 2019 de firma del Acuerdo parcial relativo al Convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la industria de fabricación y venta de panadería de León para el año 2018 (nº convenio 24003705011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), 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 (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, 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 (BOCyL 22.12.2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (BOCyL 24.07.2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (BOCyL 03.10.2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (BOCyL 08.07.2015).

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 3 de julio de 2019.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA PANADERÍA, PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2018-2020

Modificación parcial del texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial del sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de León, número 163, de fecha 27 de agosto de 2015, manteniéndose el resto del articulado en toda su integridad:

Artículo 3º.- Vigencia.- El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2020. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2019.

Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación de esta modificación parcial en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 6º. Ter.- Registro de jornada.- La empresa podrá establecer un método analógico o digital de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Se incluye como Anexo al presente Convenio los citados modelos de registro diario de jornada en formato papel

Artículo 9º.- 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 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

El trabajador podrá optar a disfrutar esos dos días de manera alternativa preavisando con 48 horas de antelación para los días que se disfruten de forma alterna y aportando justificante de que, en el momento de cada uno de los días de permiso, persiste ingreso hospitalario. No obstante, lo anterior, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

- 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por matrimonio de hijos/as

2.- Parejas de hecho: siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa, se reconoce el derecho a permisos a las personas que no habiéndose casado entre ellos, convivan como Pareja de Hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como Pareja de Hecho mediante certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.

b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

Así el permiso por matrimonio reconocido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en el art. 9.a) del presente Convenio Colectivo, puede extrapolarse a las uniones de hecho siempre que se cumplan los requisitos antes expuestos de justificación y de aviso a la empresa con anterioridad, cuando la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

Tal permiso no podrá volver a ser disfrutado por la misma unión, si dentro de la misma se celebra matrimonio, ni en otra situación de hecho, si no han transcurrido cinco años al menos, desde el disfrute del primer permiso.

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

En los supuestos del apartado 1 del presente artículo, letras b), c), d) y e), los permisos retribuidos se entienden referidos y limitados única y exclusivamente, a los miembros de la pareja de hecho y a los hijos comunes de la misma o a los hijos de cualquiera de los miembros de la pareja de hecho, con exclusión de cualquier otra persona.

Capítulo III.- Condiciones económicas

Artículo 11º.- Salario.- Se pacta un incremento salarial del 3,50%, para el año 2019 y un incremento salarial del 2,30%, para el año 2020, en todos los conceptos salariales del Convenio.

Los salarios pactados para los años 2019 y 2020, son los que figuran en la tabla salarial como Anexo I.

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 efectuara una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero del año siguiente, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

Artículo 15º.- Quebranto de moneda. Se establece un quebranto de moneda consistente en 40,15 €. Para el año 2019 será de 41,56 € mensuales, y para el año 2020 será de 42,51 € mensuales para las categorías profesionales de cajero y de conductor-repartidor.

Artículo 16º.- Plus de asistencia.- Se establece un plus de asistencia según cantidades del Anexo I del presente Convenio, por día efectivo de trabajo. Para el año 2019 será de 4,04 €/ día efectivo de trabajo; para el año 2020, 4,14 €/ día efectivo de trabajo. Este plus se abonará a todas las categorías.

Artículo 18º.- 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. El trabajador/a podrá elegir entre la compensación económica o el descanso. En caso de disfrute, se acordará el día de mutuo acuerdo, teniendo la opción si el trabajador/a lo solicita de sumarse dichos días al periodo vacacional correspondiente.

En este caso la compensación económica a percibir será lo establecido en el Anexo I. Para el año 2019 será de 65,00 €, para el 2020 será de 66,50 €.

Artículo 21º Bis.- Bolsa de horas sindicales.- Los Delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, podrán acumular en sus empresas, anualmente, las horas sindicales en uno o varios representantes de los trabajadores y/o delegados sindicales, según su elección. Con una antelación mínima de 15 días antes del comienzo de su utilización, los representantes de los trabajadores y/o delegados sindicales tendrán que comunicar a la empresa en qué trabajador/es acumulan el crédito sindical que deberá ser disfrutado preferentemente en jornadas completas y de forma que puedan realizar la dedicación exclusiva a la actividad sindical los trabajadores y trabajadoras que correspondan. La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

Capítulo VI.- Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 29º.- 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. 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, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31º.- 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 considerará constitutivo de 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 en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.- La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento. En defecto de representación, si así lo solicita la persona afectada, podrá requerir la participación de la organización sindical que estime conveniente, para que esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará 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 dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales

Artículo 32º.- Permiso de lactancia.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 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 sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Asimismo, será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador. En el caso en que se optará por esta acumulación, la duración del permiso de lactancia, será de 14 días laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo comunicarse por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras 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 33º.- 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, ésta 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 art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34º.- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el periodo y las condiciones que establezca la legislación vigente en cada momento.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2019-2020

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2019

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	1.015,66 €	
Jefe de oficina	955,00 €	
Jefe de contabilidad	955,00 €	
Jefe de taller	955,00 €	
Oficial administrativo	903,46 €	
Auxiliar administrativo	869,08 €	
Maestro encargado y oficial de pala		29,66 €
Oficial masa, mesa, amasador y mecan. de 1ª		29,29 €
Chofer repartidor		29,29 €
Mayordomo, oficial 2ª, mecanic. 2ª		29,11 €
Ayte. de encargado, amasador, oficial, especial., etc		28,92 €
Peón, vendedor en establecimiento y limpiador		28,64 €
Quebranto de moneda		41,56 €
Plus compensatorio formación (Art. 23 bis)		25,88 €
Plus de asistencia		4,04 €
Trabajo en domingos y festivos		65,00 €

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2020

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	1.039,02 €	
Jefe de oficina	976,97 €	
Jefe de contabilidad	976,97 €	
Jefe de taller	976,97 €	
Oficial administrativo	924,24 €	
Auxiliar administrativo	889,07 €	
Maestro encargado y oficial de pala		30,34 €
Oficial masa, mesa, amasador y mecan. de 1ª		29,96 €
Chofer repartidor		29,96 €
Mayordomo, oficial 2ª, mecanic. 2ª		29,78 €
Ayte. de encargado, amasador, oficial, especial., etc		29,58 €
Peón, vendedor en establecimiento y limpiador		29,30 €
Quebranto de moneda		42,51 €
Plus compensatorio formación (art. 23 bis)		26,47 €
Plus de asistencia		4,14 €
Trabajo en domingos y festivos		66,50 €

ANEXO II.- REGISTRO DE JORNADA

REGISTRO DIARIO DE JORNADA COMPLETA

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NASS: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
TOTAL						

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

REGISTRO DIARIO DE JORNADA PARCIAL

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NAF: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador	Horas complementarias
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
TOTAL							

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

21977