

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2024, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para las Industrias de Panadería de la provincia de Soria.*

Visto el texto del convenio colectivo para las Industrias de Panadería de la provincia de Soria, con código de convenio número 42000125011981, suscrito de una parte por FOES y la Asociación de Panaderos de la provincia de Soria, y de otra por las centrales sindicales CC.OO. Y UGT, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 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,

**ACUERDA:**

*Primero.*—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL  
PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE SORIA****CAPÍTULO I  
Ámbito de aplicación**

*Artículo 1.º Partes Signatarias.*— El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES) y la Asociación de Panaderos de la provincia de Soria y de la otra por Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

*Artículo 2.º Ámbito territorial.*— Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todas las industrias de Panadería de Soria.

*Artículo 3.º Ámbito temporal.*—

- a) Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el 1.º de enero de 2023.
- b) Duración: Será de 4 años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.
- c) Revisión, Denuncia: Estarán legitimados para formularla, por parte de las personas trabajadoras, CC.OO. y UGT, y por parte de las empresas, FOES y la Asociación Provincial de Panaderos, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que ser acreditada por la parte denunciante en el momento de la denuncia del Convenio. En el supuesto de que no se denunciara expresamente el Convenio por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia.

El presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

*Artículo 4.º Ámbito personal.*— El Convenio afecta a todas las personas trabajadoras emplea-



das en los Centros de Trabajo de las Industrias de Panadería de la provincia de Soria.

*Artículo 5.º Ámbito funcional.*— El presente Convenio regula las relaciones entre las empresas dedicadas a fabricación de pan y el personal que en ellas presta sus servicios.

*Artículo 6.º Indivisibilidad del Convenio.*— Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la Autoridad Laboral no aceptase alguna de sus cláusulas, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo recomponerse en todo su contenido. En este caso la Comisión Negociadora vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de diez días contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

*Artículo 7.º Garantías individuales.*— Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, considerándolas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado las personas trabajadoras que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

*Artículo 8.º Condiciones económicas anteriores a la entrada en vigor del Convenio.*— Todos los conceptos retributivos en vigor del presente Convenio serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos se estará siempre a lo dispuesto en el artículo anterior.

*Artículo 9.º Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*— Las condiciones futuras legales que lleven consigo una variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de publicación de las nuevas disposiciones, o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto sean considerados en su totalidad y el cómputo anual supere el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones del presente Convenio.

*Artículo 10.º Derechos supletorios.*— En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales o que se dicten posteriormente con carácter general y de necesaria aplicación, así como a lo previsto y preceptuado en el Acuerdo Marco de las Industrias de la Panadería publicado en el BOE de 8 de octubre de 1998.

*Artículo 11.º Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.*— 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, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades

*Artículo 12.*— Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.:

Esta Comisión se reunirá dentro de los 10 días siguientes a recibir petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 20 días naturales siguientes a la primera reunión. Domicilio: C/ Vicente Tutor, nº6, 4ª planta, 42001, Soria.



Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Sus funciones serán:

- Velar por el correcto cumplimiento del Convenio.
- Atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo.
- Mediar en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los supuestos que específicamente se sometan a la Comisión.
- Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Los Acuerdos que en tal caso puedan adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros de la representación empresarial y dos miembros de la representación de las personas trabajadoras, con igual número de suplentes por cada uno de ellos, sin que forme parte de la misma, la empresa y trabajadores/trabajadoras que promuevan la actuación de la citada Comisión, para este asunto concreto.

Ambas partes convienen en dar cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del mismo, al objeto de que dicha Comisión actúe en la forma reglamentariamente prevista.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Dicha Comisión velará por la igualdad de oportunidades en las empresas en materia retributiva y de clasificación profesional, de acceso y contratación.

### CAPÍTULO III Condiciones sociales

*Artículo 13. Jornada laboral.*— La jornada anual queda establecida en 1.756 horas, con una jornada semanal máxima de 39 horas. El exceso que hubiera sobre la jornada semanal, tendrá la consideración de horas extraordinarias, abonándose con el incremento que establece la legislación vigente. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo la interrupción por toma de bocadillo, para todas aquellas las personas trabajadoras que cumplan con su jornada completa e ininterrumpidamente, con la reserva de que dicha interrupción no podrá interrumpir el proceso productivo normal; en todo caso dicha interrupción será amortizada a conveniencia o negociación entre las partes.

Se concederán tres días que serán considerados como de asuntos propios, el disfrute de los mismos se realizará previa comunicación a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 4 días y siempre que no coincida en el tiempo con el permiso que haya solicitado otro trabajador o

BOPSO-101-30082024



trabajadora por asuntos propios. Los tres días de asuntos propios no se acumularán al período de vacaciones, ni podrán acumularse entre sí.

Cuando coincidan por el calendario laboral dos días festivos consecutivos, se trabajará uno de los dos días a conveniencia de las partes; este día festivo será compensado, bien por otro día de descanso, abonándolo como horas extraordinarias o mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En el mes de enero de cada año se elaborará un calendario laboral anual negociado con las personas trabajadoras en cada empresa del ámbito de este convenio.

Se establece como fiesta no laborable ni recuperable la festividad religiosa de San Honorato que será disfrutada el primer domingo de mayo.

En caso de que la jornada media regional en el sector sufriera alguna modificación a la baja, se adaptará la jornada a la media referida.

*Artículo 14. Vacaciones.*— Las personas trabajadoras disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, que serán retribuidas sobre el salario del artículo 19 del presente Convenio, incrementado en el porcentaje de antigüedad que a cada uno corresponda. De los 30 días de vacaciones, 15 se disfrutarán entre las fechas de 15 de junio al 15 de septiembre, y los restantes 15 días durante el resto del año.

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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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.

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 o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora 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 15. Prendas de trabajo.*— A todo el personal de fábrica se le facilitará al año dos equipos completos de prendas de trabajo, consistentes en camisa, pantalón y gorro, y al personal de reparto dos «monos» o «buzos».

*Artículo 16. Seguro colectivo de accidentes.*— Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar de forma individual en el plazo de un mes, a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

1.<sup>a</sup> El contratante será en cada caso la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores y trabajadoras, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

2.<sup>a</sup> La póliza deberá garantizar los riesgos siguientes con las coberturas que se indican:

- a) Muerte del trabajador o trabajadora derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 39.065,79 euros.
- b) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez para todo trabajador/trabajadora o así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 39.065,79 euros.

La póliza de accidentes cubrirá al trabajador y trabajadora desde el inicio del contrato de trabajo.



*Artículo 17. Retirada del carné de conducir.*— A los conductores y conductoras de plantilla en las empresas a las que afecta este Convenio, cuando en cumplimiento de sus obligaciones laborales, les sea retirado el carné de conducir sin privación de libertad, se les respetará el puesto de trabajo con la misma retribución, asignándoles un cometido adecuado.

En este caso el disfrute de vacaciones tendrá lugar durante el tiempo de privación del carné.

El conductor al que, como consecuencia del dictamen médico periódico a que son sometidos, le sea retirado su carné, se le asignará un puesto de trabajo dentro de la propia empresa.

Si en la empresa hubiese personal con carné de conducir de la clase exigida para el manejo de los vehículos de reparto, ocuparán obligatoriamente el puesto del conductor al que le ha sido retirado el carné de conducir.

Únicamente en el supuesto de que la retirada del carné de conducir sea como consecuencia de dar positivo en un control de alcoholemia, siempre que sea un caso excepcional y puntual, y sea por un período superior a 6 meses, la persona trabajadora podrá acogerse a una situación de excedencia voluntaria durante el tiempo que dure la retirada del carné, (con derecho a la conservación del puesto, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, con reingreso inmediato a la finalización de la sanción que da origen a dicha excedencia, y en el mismo puesto de trabajo).

*Artículo 18. Mejoras en los casos de enfermedad y accidente de trabajo.*— Al objeto de mejorar la situación de las personas trabajadoras que se encuentren de baja por incapacidad temporal, causada por enfermedad o accidente, las empresas abonarán, sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, los siguientes complementos:

- a) En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja ocurrida en el año, percibirá el 100%, a partir del sexto día tanto en enfermedad común como en accidente no laboral de sus percepciones económicas. En caso de que haya una segunda baja en ese mismo año con duración superior a siete días, y sólo a partir del octavo hasta el máximo de treinta y nueve semanas, la persona trabajadora enferma percibirá de su empresa la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social como prestación económica y el 100% del salario base de cotización.
- b) En los casos de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador/trabajadora afectado percibirá con cargo a la empresa, desde el primer día y hasta el máximo de un año la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social sobre el salario que sirve de base para la fijación de las primas e ingresos en la misma y el 100%.

#### CAPÍTULO IV Condiciones económicas

*Artículo 19. Régimen salarial.*— Los conceptos retributivos del presente Convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo de cada empresa.

Las condiciones económicas para los años 2023, 2024 son las reflejadas en la tabla siguiente del presente Convenio y en el Anexo I.

El incremento salarial para 2023 será el 4,00% sobre las tablas salariales de 2022; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023.

El incremento salarial para 2024 será el 4,00% sobre las tablas salariales de 2023. Tendrá efectos desde el 1 de enero de 2024.



Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 4,00%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

El incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 4% sobre las tablas salariales definitivas de 2024.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 4,00%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

El incremento salarial para 2026: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3% sobre las tablas salariales definitivas de 2025.

Los salarios se abonarán antes del 3º día del mes siguiente a su devengo. Cualquier demora en la percepción de los salarios o conceptos retributivos, dará derecho a la percepción por parte de la persona trabajadora, de un recargo del 12% sobre la cantidad adeudada.

En el supuesto de que, en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario anual pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en cómputo global.

Los salarios para el año 2023 serán los siguientes:

<u>Administrativos/as:</u>	<u>Euros mes:</u>
Oficial administrativo/a .....	1.138,56 €
Auxiliar administrativo/a.....	1.063,86 €
Aprendiz .....	1.008,00 €
<u>Personal de Panadería:</u>	<u>Euros día:</u>
Encargado/a Oficial de 1ª .....	37,46 €
Oficial de 2ª .....	35,29 €
Auxiliar.....	33,43 €
Aprendiz .....	33,23 €
<u>Servicios Complementarios:</u>	<u>Euros día:</u>
Encargado/a Comercial.....	36,03 €
Vendedor/a .....	33,23 €
Auxiliar y Limpiador/a .....	33,23 €
Aprendiz/a .....	33,23 €
Mecánico/a.....	35,29 €
Conductor/a.....	37,46 €

Los salarios para el año 2024 serán los siguientes:

<u>Administrativos/as:</u>	<u>Euros mes:</u>
Oficial administrativo/a .....	1.184,10 €
Auxiliar administrativo/a.....	1.106,41 €
Aprendiz .....	1.058,40 €
<u>Personal obrero de Panadería:</u>	<u>Euros día:</u>
Encargado/a Oficial de 1ª .....	38,96 €
Oficial de 2ª .....	36,70 €
Auxiliar.....	34,82 €
Aprendiz .....	34,82 €





<u>Servicios Complementarios:</u> .....	<u>Euros día:</u>
Encargado/a Comercial.....	37,47 €
Vendedor/a.....	34,82 €
Auxiliar/a y Limpiador/a.....	34,82 €
Aprendiz/a.....	34,82 €
Mecánico/a.....	36,70 €
Conductor/a.....	38,96 €

*Artículo 20. Participación en beneficios.*— Todas las Industrias de Panadería afectadas por este Convenio abonarán a sus personas trabajadoras de Fábrica y Taller, sin exclusión alguna, un 5% sobre los salarios señalados en el artículo anterior del presente Convenio, incluidas las pagas extraordinarias, independientemente de que sean o no panaderías semimecanizadas.

*Artículo 21. Antigüedad.*— Por lo que se refiere a las personas trabajadoras cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de septiembre de 2013, se percibirán quinquenios del 5% del salario de este convenio, con un máximo de tres quinquenios (15%).

El porcentaje que cada trabajador/ trabajadora hubiera alcanzado a 31 de agosto de 2013, en concepto de Antigüedad queda consolidado, siempre que este haya alcanzado el 15% y se mantendrá como complemento de Antigüedad consolidada, sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio. Este complemento de Antigüedad consolidada permanecerá invariable, sin actualización alguna.

No obstante, las personas trabajadoras que a 31 de agosto de 2013 cobraban este complemento y no hayan alcanzado el 15%, percibirán quinquenios del 5% del salario de este convenio, con un máximo de tres quinquenios (15%).

*Artículo 22.*— Cuando un trabajador/trabajadora con veinticinco años de servicio en la misma empresa, haya cumplido la edad de 60 años, percibirá hasta su jubilación, un incremento del 10% de los salarios establecidos en el presente Convenio.

*Artículo 23. Pagas extraordinarias.*— Las personas trabajadoras sometidas a este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días cada una, abonándose en la tercera decena de los meses de abril, agosto y diciembre.

*Artículo 24. Jornada doble.*— Los días 24 y 31 de diciembre, vísperas de Navidad y Año Nuevo, días tradicionalmente festivos en la Panadería, las personas trabajadoras por el exceso de fabricación, percibirán el salario del día festivo incrementado en un 50% y nunca como horas extraordinarias.

*Artículo 25. Entrega en especie.*— Además de la remuneración en metálico todas las personas trabajadoras percibirán 750 gramos de pan por día trabajado, así como en los descansos semanales y días de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, que deberán ser de cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique y nunca elaboradas especialmente para las personas trabajadoras. A efectos de cotización a la Seguridad Social, se fija el precio del kilogramo de pan en 0,32 euros.

*Artículo 26. Horas extraordinarias.*— Se establece el criterio de reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias habituales. El salario hora individual, al objeto de fijar las horas extraordinarias, se determinará conforme a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

BOPSO-101-30082024

**CAPÍTULO V**

## Permisos retribuidos y excedencias

*Artículo 27. Permisos retribuidos.*— 1. El trabajador y trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo:

- 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) El tiempo indispensable para asistencia a consulta médica propia y por acompañamiento a consulta médica de un/a menor, personas mayores o personas dependientes que no puedan valerse por sí mismas. Con posterior justificación de asistencia al facultativo.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En el supuesto de que el trabajador/trabajadora, 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.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 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 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.

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. 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 o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

4. 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.

Las reducciones de jornada contempladas en el apartado 3 y 4 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas 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.

*Artículo 28. Excedencias.*—

1. Excedencia voluntaria:

El trabajador/trabajadora 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.

2. Excedencia por cuidado de hijos/as y por cuidado de familiares: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

*Artículo 29. Nacimiento y cuidado del menor.*— Según lo determinado en el Estatuto de los trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### Medidas de igualdad

*Artículo 30.*— Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:



1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otras personas trabajadoras.

2. A recoger que las ausencias debidas al cuidado del menor no perjudiquen a las personas trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación.

### CAPÍTULO VIII Salud laboral

*Artículo 31. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y prevención.*— 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.

- 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.

- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar medidas con la finalidad de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

*Artículo 32. Adaptación puesto de trabajo.*—La empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo al siguiente principio general:

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

### CAPÍTULO IX Disposiciones varias

*Artículo 33. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*— Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.



Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, las partes se someten al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León ASACL o el que le sustituya.

*Artículo 34. Formación profesional.*— Se concederá permiso retribuido, sin cuantificar las horas para aquellos cursos de capacitación y/o formación profesional relacionados con esta actividad y realizados por cualquier trabajador/trabajadora; así como se prevé la posibilidad de elección de turno por parte del trabajador/trabajadora para poder compatibilizar la prestación de su trabajo con el estudio en cualquier centro oficial de enseñanza.

*Artículo 35.*— El presente Convenio, al que las partes han prestado su conformidad, ha sido elaborado por libre manifestación de la voluntad de las mismas, emitida unánimemente por sus respectivos representantes, UGT, CC.OO., FOES y la Asociación Provincial de Panaderos.

*Artículo 36. Reconocimiento médico.*— Las empresas dispondrán lo necesario para que sus personas trabajadoras pasen, voluntariamente, un reconocimiento médico al año, con carácter preventivo. Se cumplirá estrictamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

*Artículo 37. Trabajos de superior categoría.*—

1. Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva la empresa precisa destinar un trabajador/trabajadora a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tuviera reconocida, podrá hacerlo, previa comunicación escrita a los representantes legales de las personas trabajadoras. En todo caso, en sustituciones inferiores a 5 días hábiles, no será necesaria la comunicación escrita, pero dichos períodos computarán a efectos del plazo máximo establecido en el apartado 3 de este artículo.

2. Durante el tiempo que el trabajador/trabajadora desempeñe funciones o tareas propias de categoría superior a la que tenga reconocida tendrá los derechos correspondientes a la categoría superior que esté desempeñando.

3. Cuando un trabajador/trabajadora realice trabajo, tareas o funciones de categoría superior a aquella que tiene reconocida durante más de tres meses, en una sola vez o en cuatro meses en diversas ocasiones durante el plazo de dos años, tendrá derecho a que la empresa le reconozca la categoría correspondiente.

Si no mediara comunicación escrita a los representantes legales de las personas trabajadoras, en los casos que corresponda, y un trabajador/trabajadora realizase trabajos, funciones o tareas propios de categoría superior a aquellas que tuviera reconocida, tendrá derecho a que se le reconozca ésta por la empresa, con independencia de que el tiempo durante el que los realice no alcance los períodos establecidos en el apartado anterior.

*Artículo 38°.- Comunicación de iniciativa de promoción de convenio de empresa.*— 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.



## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES ANUALES RETRIBUCIÓN MENSUAL AÑO 2023

	<i>Oficial administrativo/a</i>	<i>Auxiliar administrativo/a</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Salario base (360 días)	13.662,72 €	12.766,32 €	12.096,00 €
Paga de Abril (30 días)	1.138,56 €	1.063,86 €	1.008,00 €
Paga de Agosto (30 días)	1.138,56 €	1.063,86 €	1.008,00 €
Paga de Diciembre (30 días)	1.138,56 €	1.063,86 €	1.008,00 €
<b>Total Anual</b>	<b>17.078,40 €</b>	<b>15.957,90 €</b>	<b>15.120,00 €</b>

### TABLAS SALARIALES ANUALES RETRIBUCIÓN DIARIA AÑO 2023

	<i>Encargado/a Oficial de 1ª</i>	<i>Oficial de 2ª</i>	<i>Auxiliar</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Salario base (365 días)	13.672,90 €	12.880,85 €	12.201,95 €	12.128,95 €
Paga de Abril (30 días)	1.123,80 €	1.058,70 €	1.002,90 €	996,90 €
Paga de Agosto (30 días)	1.123,80 €	1.058,70 €	1.002,90 €	996,90 €
Paga de Diciembre (30 días)	1.123,80 €	1.058,70 €	1.002,90 €	996,90 €
Participación Beneficios	852,22 €	802,85 €	760,53 €	755,98 €
<b>Total Anual</b>	<b>17.896,52 €</b>	<b>16.859,80 €</b>	<b>15.971,18 €</b>	<b>15.875,63 €</b>
	<i>Encargado/a Comercial</i>	<i>Vendedor/a</i>	<i>Auxiliar</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Salario base (365 días)	13.150,95 €	12.128,95 €	12.128,95 €	12.128,95 €
Paga de Abril (30 días)	1.080,90 €	997,20 €	997,20 €	997,20 €
Paga de Agosto (30 días)	1.080,90 €	997,20 €	997,20 €	997,20 €
Paga de Diciembre (30 días)	1.080,90 €	997,20 €	997,20 €	997,20 €
<b>Total Anual</b>	<b>16.393,65 €</b>	<b>15.120,55 €</b>	<b>15.120,55 €</b>	<b>15.120,55 €</b>
	<i>Mecánico/a</i>	<i>Conductor/a</i>	<i>Limpiador/a</i>	
Salario base (365 días)	12.880,85 €	13.672,90 €	12.128,95 €	
Paga de Abril (30 días)	1.058,70 €	1.123,80 €	997,20 €	
Paga de Agosto (30 días)	1.058,70 €	1.123,80 €	997,20 €	
Paga de Diciembre (30 días)	1.058,70 €	1.123,80 €	997,20 €	
<b>Total Anual</b>	<b>16.056,95 €</b>	<b>17.044,30 €</b>	<b>15.120,55 €</b>	

BOPSO-101-30082024



# Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 101

Viernes, 30 de agosto de 2024

Pág. 3296

## TABLAS SALARIALES ANUALES RETRIBUCIÓN MENSUAL AÑO 2024

	<i>Oficial administrativo/a</i>	<i>Auxiliar administrativo/a</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Salario base (360 días)	14.209,20 €	13.276,92 €	12.700,80 €
Paga de Abril (30 días)	1.184,10 €	1.106,41 €	1.058,40 €
Paga de Agosto (30 días)	1.184,10 €	1.106,41 €	1.058,40 €
Paga de Diciembre (30 días)	1.184,10 €	1.106,41 €	1.058,40 €
Total Anual	17.761,50 €	16.596,15 €	15.876,00 €

## TABLAS SALARIALES ANUALES RETRIBUCIÓN DIARIA AÑO 2024

	<i>Encargado/a Oficial de 1ª</i>	<i>Oficial de 2ª</i>	<i>Auxiliar</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Salario base (366 días)	14.259,36 €	13.432,20 €	12.744,12 €	12.744,12 €
Paga de Abril (30 días)	1.168,80 €	1.101,00 €	1.044,60 €	1.044,60 €
Paga de Agosto (30 días)	1.168,80 €	1.101,00 €	1.044,60 €	1.044,60 €
Paga de Diciembre (30 días)	1.168,80 €	1.101,00 €	1.044,60 €	1.044,60 €
Participación Beneficios	888,29 €	836,76 €	793,90 €	793,90 €
Total Anual	18.654,05 €	17.571,96 €	16.671,82 €	16.671,82 €
	<i>Encargado/a Comercial</i>	<i>Vendedor/a</i>	<i>Auxiliar</i>	<i>Aprendiz/a</i>
Salario base (366 días)	13.714,02 €	12.744,12 €	12.744,12 €	12.744,12 €
Paga de Abril (30 días)	1.080,90 €	1.044,60 €	1.044,60 €	1.044,60 €
Paga de Agosto (30 días)	1.080,90 €	1.044,60 €	1.044,60 €	1.044,60 €
Paga de Diciembre (30 días)	1.080,90 €	1.044,60 €	1.044,60 €	1.044,60 €
Total Anual	16.956,72 €	15.877,92 €	15.877,92 €	15.877,92 €
	<i>Mecánico/a</i>	<i>Conductor/a</i>	<i>Limpiador/a</i>	
Salario base (366 días)	13.432,20 €	14.259,36 €	12.744,12 €	
Paga de Abril (30 días)	1.101,00 €	1.168,80 €	1.044,60 €	
Paga de Agosto (30 días)	1.101,00 €	1.168,80 €	1.044,60 €	
Paga de Diciembre (30 días)	1.101,00 €	1.168,80 €	1.044,60 €	
Total Anual	16.735,20 €	17.765,76 €	15.877,92 €	

Soria, 26 de agosto de 2024. – La Jefa de la Oficina Territorial, Isabel Lafuente Gómez 1771

BOPSO-101-30082024