



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sector de las empresas fabricantes y expendedoras de panadería de la provincia de Valladolid, para el año 2026. Código: 47000375011982.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de sector de las empresas fabricantes y expendedoras de panadería de la provincia de Valladolid, para el año 2026, acordado el por la comisión negociadora que consta en el convenio colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 17-03-2026, y una vez subsanado el 21-04-2026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

Acuerda:

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

Tercero. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Valladolid, a 30 de abril de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS FABRICANTES Y EXPENDEDORAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA EL AÑO 2026

CAPITULO I AMBITO NORMATIVO Y DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1. - PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva, entre la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Valladolid, Federaciones de CCOO de Industria de Valladolid y UGT-FICA de Castilla y León. Así mismo, se reconocen legitimación plena, para la negociación y para dar plena validez a los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia.

Artículo 2. - AMBITO NORMATIVO Y DE APLICACION

El presente convenio colectivo afecta, en su contenido normativo, a toda la provincia de Valladolid y su Capital, siendo la aplicación del mismo para todo el personal de las industrias dedicadas a la elaboración, venta y distribución de pan así como a toda persona que ingrese en la misma durante la vigencia del presente convenio.

El presente convenio colectivo sustituye la derogada Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Panadería O.M. 12-VII-1946, B.O.E. del 19, R. 1.164. Dentro de estas empresas quedan incluidas las denominadas tahonas, boutiques del pan, hornos de leña y cualquier otra industria que su actividad sea la fabricación, venta y/o distribución del pan, incluso aquellas dedicadas a la fabricación de Panes congelados y/o precocidos y las que se dediquen a la terminación del proceso de fabricación del pan.

Artículo 3. -VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, de tal manera que no entrará en vigor ninguna de ellas si no son aprobadas y aplicadas en su totalidad.

Artículo 4. - VIGENCIA Y DURACIÓN

Independientemente de la fecha de su registro y publicación en el B.O.P., el presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2026 extendiéndose su vigencia hasta el 31/12/2026, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes concertantes en el mes de Septiembre del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II CONTRATACION Y GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 5. - DE LA CONTRATACIÓN

En todo lo referente a las distintas formas de contratación, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente a excepción del preaviso.

Cuando alguna de las partes pretenda rescindir anticipada y voluntariamente el contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la otra parte y por escrito, con 8 días de antelación en el caso de contratos de duración igual o inferior a 6 meses, y de 15 días para los contratos de duración superior a 6 meses.

El incumplimiento de estos plazos, tanto por la empresa como por el trabajador/a será motivo de sanción económica según la parte que lo incumpla en todo o en el número de días





incumplidos que, será calculada sobre el salario del trabajador/a y, la misma, será incrementada o deducida en la liquidación que al trabajador/a se le practique.

Artículo 6. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES

La clasificación profesional no obliga, bajo ningún concepto, a tener provistos todos los grupos profesionales enumerados que irán en función de la capacidad y necesidades productivas de la empresa.

GRUPOS PROFESIONALES

Definición de grupos profesionales:

- A. Personal Administrativo
- B. Personal de Elaboración
- C. Personal Complementario

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

A) Personal Administrativo:

Oficial Administrativo/a: es el personal que, bajo las órdenes de la Dirección de Empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo/a: es el personal que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

B) Personal de Elaboración:

Maestro/a Encargado/a: Es el personal que, poseyendo conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases y bajo las ordenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe/a de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Oficial 1º.- Es el personal que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los/as Auxiliares y Aprendices bajo su vigilancia.

Oficial 2º.- Es el personal cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1 con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

Auxiliar de elaboración.- Es el personal no especializado que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial 1º y al Oficial 2º

C) Personal Complementario:

Encargado/a o Comercial.- Es el personal que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, está al frente de la sección de ventas, comercialización o logística, y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección de las diferentes vicisitudes, así como las gestiones de cobro.





Vendedor/a.- Es el personal que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

Auxiliar de servicios complementarios.- Es la persona que colabora con el resto del Personal Complementario en sus funciones y bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.

Mecánico/a.- Es el personal responsable que cuida del perfecto funcionamiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

Chófer-Repartinador/a.- Es el personal con el Permiso de Conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

Limpiador/a.- Es el personal que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

Artículo 7. - PERIODO DE PRUEBA

El período de prueba no podrá exceder de:

- 180 días laborables para el personal titulado y técnico.
- 90 días laborables para el personal cualificado.
- 15 días laborables para el personal no cualificado.

El/la trabajador/a y la empresa están, respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPITULO III RETRIBUCIONES

Artículo 8. –RETRIBUCIONES

Los salarios pactados en este Convenio son los establecidos para cada categoría en la tabla salarial para 2026 que se adjunta al presente texto como ANEXO I.

El salario base, será de aplicación conforme a lo establecido en el Artículo 2, del presente Convenio y serán el resultado de los siguientes acuerdos:

Año 2026: Incremento del 2,2% en el salario base del 2025.





Cláusula de revisión salarial: Si el IPC del año 2026 superara el 2,2% pactado se actualizarán los salarios hasta dicho porcentaje, la diferencia generará unos atrasos que deberán ser abonados en el mes siguiente al de la publicación de dicha tabla definitiva.

Las retribuciones del personal incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo, han sido pactadas atendiendo a lo dispuesto en el Art. 36.2 del Estatuto de los Trabajadores y sobre la base del carácter nocturno del trabajo en panadería.

8.1. -RETRIBUCIONES EN ESPECIE

Además de la remuneración en metálico y sin que se compute como salario, todos los trabajadores y trabajadoras recibirán un kilogramo de pan por cada día de permanencia en la empresa, que deberá ser de cualquiera de las piezas comerciales en existencia que la empresa fabrique y nunca elaborado especialmente para el personal. El valor de este suplemento alimenticio no se computará para la determinación del salario en gratificaciones ni aumentos por plus de permanencia y será proporcional a la jornada laboral de cada trabajador/a.

8.2. -PLUS DE PERMANENCIA

El personal de nuevo ingreso percibirá para el año 2026 la cantidad 0.94 € diarios. Este plus tendrá un incremento de 2% de por vida, excepto los que el 31 de diciembre del año 2000 tuviera ya consolidado el 50%, que su incremento de por vida será el 1%.

8.3 PLUS DE TRANSPORTE

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirán un plus de transporte por día efectivamente trabajado, que tendrán los mismos incrementos que el salario base y cuya cuantía viene reflejada en las tablas salariales.

8.4 PLUS DE ANTICIPO DE HORA

El personal de obrador cuya entrada al trabajo sea anterior a las 4 horas de la mañana, percibirán este plus en una cuantía por cada hora de adelanto, que tendrán los mismos incrementos que el salario base y la cual viene reflejada en las tablas salariales.

Este adelanto de hora no afectará en ningún caso, ni a la semanal, ni tampoco al cómputo anual de horas establecidas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 9. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal tres pagas extraordinarias en las fechas del habitual devengo (Julio, Navidad y San Honorato) y su cuantía será de treinta días cada una de ellas, consistentes en salario base más el plus de permanencia que a cada uno/a le corresponda.

Se podrán prorratear las pagas extraordinarias de mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

Artículo 10. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Con carácter ordinario se estará a la normativa vigente.

No obstante lo anterior, las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor podrán ser compensadas por su tiempo equivalente en descanso, de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa.

Artículo 11. - ROPA DE TRABAJO





Las empresas quedan obligadas a proporcionar anualmente dos equipos de ropa de trabajo camisa, pantalón y gorro a todo el personal, siendo adecuados a cada cometido y departamento que permita el buen aseo personal y limpieza en los procesos de fabricación y complementarios, siendo de uso obligatorio.

CAPITULO IV JORNADA LABORAL. PERMISOS y VACACIONES

Artículo 12. - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de 1800 horas/anuales, con un máximo de 40 horas semanales.

La distribución de dichas horas se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o en su defecto las propias personas trabajadoras, en cada centro de trabajo, esta distribución será recogida obligatoriamente en el correspondiente calendario laboral de cada empresa.

No obstante y como norma general se respetarán los calendarios laborales existentes en las mismas a la fecha de firma del presente convenio.

Aquellas personas trabajadoras que realicen jornada completa y continuada, se establece un período de descanso para el almuerzo de 20 minutos, y que computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 13. - DESCANSO DOMINICAL

Exceptuada la industria de Panadería del descanso dominical, todo el personal de la misma disfrutará de un día de descanso a la semana y de otro más por cada fiesta laboral trabajada.

Si, por acuerdo en entre empresa y trabajador/a se optase por el abono económico, éstas se abonarán con recargo mínimo del 175% del salario base; en ambos casos ha de mediar entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente un mínimo de 36 horas consecutivas.

Artículo 14. - HORA DE ENTRADA AL TRABAJO

Con carácter general, la hora de comienzo del trabajo en obrador será las cuatro de la mañana. No obstante, la empresa en base a las necesidades productivas de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores/as, determinarán la hora habitual de entrada al trabajo. La asignación del personal a cada horario será comunicada a los trabajadores y trabajadoras para su conocimiento. El horario de comienzo anterior a la hora aquí pactada, generará un plus de anticipo de hora cuyas características están recogidas en el artículo 8.4 del presente convenio.

Todo ello tampoco supondrá perjuicio alguno a los pactos, si les hubiere, que estuviesen establecidos y fuesen más beneficiosos que el presente.

Artículo 15. - VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y se disfrutarán en las fechas que la empresa y el personal determinen de mutuo acuerdo, de forma que no se perturbe el normal desarrollo del trabajo y, al menos la mitad de ellas se disfrutarán en periodo estival (entre 15 de junio y 15 septiembre). El calendario de vacaciones se expondrá en cada centro de trabajo antes que finalice el primer trimestre de cada año.

Artículo. 16 - ABSORCION Y COMPENSACION

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, computadas en su conjunto.

Artículo 17. - LICENCIAS RETRIBUIDAS





Las licencias sujetas a retribución estipuladas en el Art. 37 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores serán aplicadas al personal afectado por el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con la previsión legal y serán extensivas a las parejas de hecho que acrediten estar formalmente inscritas en el Registro correspondiente con estas mejoras:

- a) Un día más en caso de fallecimiento de parientes hasta primer grado de afinidad y consanguinidad.
- b) El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos días de por asuntos propios. No obstante lo anterior, la empresa y para el personal de ventas, podrá optar por la compensación económica del mismo.
- c) El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 8 horas retribuidas al año para asistencia personal al médico.

CAPITULO V SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 18. - SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Las empresas y el personal afectados por el presente convenio se obligan al riguroso cumplimiento de la Reglamentación Técnico Sanitaria Vigente y la Ley de Riesgos Laborales.

Artículo 19. - COMPLEMENTO I.T. (INCAPACIDAD TEMPORAL)

La Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se verá complementada hasta el 100% del salario desde el primer día.

Artículo 20. - FORMACIÓN EN MANIPULACIÓN E HIGIENE DE LOS ALIMENTOS Y CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 21. - PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.





El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad podrán establecerse medidas, que deberán negociarse con la Representación Sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Del mismo modo, la Representación Sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

CAPITULO VI DISCIPLINA





Artículo 22. - DE LAS FALTAS.

Se estará a lo dispuesto por el acuerdo marco de 30/07/1998, BOE núm.241 de 08/10/1998

FALTAS:

Las faltas cometidas por el personal al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros/as y subordinados/as, simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando por él/ella; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual.

Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto en la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo y a terceros dentro de la empresa, los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares y a los/as compañeros/as y subordinados/as incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la concurrencia desleal; la violación de secreto de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carné de manipulador por causas imputables al trabajador/a, habiendo mediado aviso previo de la empresa, así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

Se considerará falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

La inasistencia a los cursos de formación de manipuladores de alimentos supondrá la suspensión automática del contrato de trabajo hasta que certifique su asistencia a los mismos, siempre que la empresa haya facilitado los cursos necesarios.

FACTO DE NO CONCURRENCIA Y SITUACIONES DE PLURIEMPLEO

Se estimará la existencia de concurrencia desleal en la conducta del personal cuando los mismos presten sus servicios en otra empresa del sector dedicada a la misma actividad o la desarrolle a título personal, en cualquiera de sus categorías profesionales.

Tal concurrencia desleal, será considerada como falta muy grave y podrá ser sancionada de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

Las situaciones de pluriempleo del personal de distinta actividad, deberán ser comunicadas a la empresa a fin de efectuar el desglose de bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social del/la trabajador/a afectado/a por la situación de pluriempleo.

Artículo 23. - SANCIONES





Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por faltas leves. Amonestación escrita.
- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60. Despido.

Artículo 24. - PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Respecto al personal, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 25. – PROCEDIMIENTO

Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y /o al Delegado/a sindical, si los hubiere, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores y trabajadoras.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será efectuada por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición, el interesado/a tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor en un plazo máximo de ocho días, debiendo concluirse el citado expediente en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los/as representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a la legislación vigente.

CAPITULO VII INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIONES

Se estará a lo dispuesto por el acuerdo marco de 30/07/1998, BOE nº 241 de 08/10/1998

Artículo 26. – INGRESOS

El ingreso del personal de todas las categorías se hará de acuerdo con la legislación vigente en materia de contratación.

Artículo 27. – ASCENSOS Y PROMOCIÓN

En cada empresa, la dirección para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, previa consulta no vinculante a la representación de los trabajadores, determinará las pruebas selectivas a realizar para el ascenso a las distintas categorías.

CAPITULO VIII DISPOSICIONES ADICIONALES





Artículo 28. - COMISIÓN PARITARIA

Para la interpretación, revisión, arbitraje, conciliación y vigilancia de este convenio, se constituye la COMISIÓN PARITARIA del mismo, que presidida por la persona, sin voto, que se nombre por ambas partes, estará compuesta de 3 representantes de los sindicatos firmantes y 3 representantes de la Asociación de Panaderos de Valladolid, a elegir entre los componentes de ambas comisiones. El domicilio para la recepción de las posibles consultas a la Comisión Paritaria queda fijado en la plaza Madrid nº 4, 3ª planta de Valladolid, sede de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Valladolid.

Para cualquier cuestión que surja al efecto de interpretación del Convenio, deberá de hacerlo por escrito y desde la citada sede, se dará traslado a las partes firmantes del Convenio con fecha y orden del día para reunirse a la mayor brevedad que sea posible.

Artículo 29. - CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Las condiciones salariales establecidas en el presente convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación, por encontrarse afectadas por alguna de las siguientes circunstancias:

- Situación de pérdidas objetiva y fehacientemente acreditadas mantenidas durante al menos los veinticuatro meses anteriores a la firma del convenio colectivo.
- Situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos, o expediente de regulación de empleo.
- Situación incluida en los art. 163 y 260 de la Ley de Sociedades Anónimas.

Estas circunstancias se deberán exponer a la Comisión paritaria, junto con la documentación que lo acredite. Dichos representantes están obligados a guardar la mayor reserva acerca de la información facilitada.

La cláusula de descuelgue tendrá una duración de 1 año, prorrogable por igual tiempo de subsistir la situación de la empresa.

Artículo 30. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación y práctica serán considerados globalmente, en cómputo anual, con todos sus devengos y dentro de todos sus conceptos, de tal manera que no entrará en vigor ninguna de ellas si no son aprobadas y aplicadas en su totalidad.

Artículo 31. - LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, así como las demás disposiciones legales complementarias vigentes o que pudieran aprobarse durante la vigencia de este convenio.

Artículo 32. - PAREJAS DE HECHO

Se aplicarán los mismos derechos a las parejas de hecho registradas en organismos oficiales de la administración, en las materias relativas a licencias y permisos.

Artículo 33. - GARANTIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS.





Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la Igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresa de más de 50 trabajadores/as, las medidas de Igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que se determina en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad.

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

Artículo 34. - NACIMIENTO Y EXCEDENCIAS

Las personas trabajadoras de este convenio colectivo tendrán derecho a:

1.- Reducción de jornada, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

2.- Permiso por cuidado del lactante, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por cuidado del lactante o la reducción de jornada.

3.- Excedencias.

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

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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





El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 35. - VIOLENCIA DE GÉNERO

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO QUE SERÁ DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERIA DE VALLADOLID Y PROVINCIA.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad del sector.

El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En consecuencia, las partes que forman la Comisión Negociadora se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

I. ACOSO SEXUAL.

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícita o chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:





- Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

II ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.





- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.

II. MEDIDAS PREVENTIVAS

- Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los integrantes de la empresa.
- Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.
- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en las empresas afectadas por este Convenio. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

III. PROTOCOLO. Procedimiento de actuación.

1ª Fase: Competencias y asesoramiento:

El procedimiento de actuación se llevará a cabo por el Comité Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente.

Una de sus competencias consistirá en poder asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir. Además, entre otras posibles estarán:

- El poder recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.
- Estar informada de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.
- Informar de forma confidencial al resto de personas miembros del comité de empresa y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la comisión.

2ª Fase: Denuncia:

El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:





1.-Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la dirección de Recursos Humanos, al Comité de Empresa o directamente a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente.

2.-Traslado de la denuncia a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente, garantizándose la máxima confidencialidad.

3.-Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la dirección de Recursos Humanos incoará expediente.

4.-La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:

- Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas.
- Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.

5.- En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la comisión para su resolución, elaborando un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por una persona representante sindical.

Se establecerán por parte de la dirección de la empresa, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para la persona denunciante ni presunción de culpabilidad para la denunciada, siendo una de ellas, caso de solicitarlo el denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

3ª Fase: Conclusión

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio para el caso de acoso sexual, ampliándose en el mismo sentido para el acoso por razón de sexo.

Se establece la siguiente enumeración de las faltas:

- Es falta grave el acoso de carácter ambiental.
- Es falta muy grave:
 - El acoso sexual explícito.
 - El chantaje sexual.
 - El acoso por razón de sexo.
 - La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
 - Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba.

Las sanciones, siempre conformes al convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

- Por falta grave: las establecidas en el art 40
- Por falta muy grave: las establecidas en el art 40
- Igual actuación se llevara a cabo con la persona denunciante caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.

Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, el denunciante podrá solicitar el traslado de puesto sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.





Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las dos partes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y de que todo ha vuelto a la normalidad.

Señalaremos que con arreglo al artículo 12 LOIEMH sobre Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

IV. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

CLAUSULA FINAL PRIMERA: PAGO DE ATRASOS

Las diferencias salariales que pudieran motivarse por el carácter retroactivo del presente Convenio, serán abonadas a las personas trabajadoras a los treinta días como máximo, a partir de la fecha de la publicación en el B.O.P. de las tablas salariales actualizadas.

CLAUSULA FINAL SEGUNDA: SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

Las empresas se obligan a establecer un Seguro de Accidentes para el personal afectado por este convenio, por importe de 17.340 € por fallecimiento y de 20.400 € por invalidez total permanente, ambos derivados de accidente laboral e "in itinere".

CLAUSULA FINAL TERCERA: RETRIBUCIONES

El personal afectado por el presente convenio y ligados a las empresas mediante contratos a tiempo parcial, percibirán la parte salarial proporcional a la jornada pactada en el contrato de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

ACUERDO, IMPULSO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CECAL-UGT-CCOO del 3 de Febrero de 2016.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través de REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de la negociación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-





Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León-ASACL-.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. -

Igualdad real y efectiva y garantía de derechos de las personas trans y LGTBI.

Igualmente, las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir con el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero que establece la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En dicho artículo se explica la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

Medidas planificadas

En cumplimiento el RD 1026/2024 de 8 de octubre, las medidas planificadas mínimas negociadas en este convenio que adoptarán y podrán ampliar y adaptar a sus características y particularidades, cada una de las empresas afectadas por el mismo, en los términos y condiciones que estimen conveniente, serán:

Primero. Acceso al empleo y clasificación y promoción profesional.

1. Los sistemas de contratación y promoción en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se basarán en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar. Para la selección de personal se utilizarán curriculums que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los méritos y competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
2. Las empresas formarán, capacitarán y sensibilizarán a las personas trabajadoras encargadas de los procesos de selección al objeto de evitar sesgos.
3. En los procesos de selección y de promoción profesional se garantizará por parte de las empresas, la preservación del derecho a la intimidad de las personas, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.
4. Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción del empleo.
5. En los casos en que los procesos de selección de personal y/o promoción profesional sean realizados por empresas externas, las empresas afectas al presente convenio colectivo velarán para que dichas entidades y los equipos que lo desarrollen incorporen una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans.

Segundo. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo integraran en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación ira dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, personal





directivo y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Tercero. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

1. Al objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará por parte de las empresas la protección contra los comportamientos LGTBfóbicos, especialmente a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo.

2. Aquellas empresas que utilicen uniformes o ropa de trabajo deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar el uniforme o ropa de trabajo acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.

3. Las empresas podrán disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras.

Cuarto. Permisos y beneficios sociales.

Las empresas garantizarán el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el presente convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Quinto. Régimen disciplinario.

Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral, así como por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Para prevenir, investigar y sancionar los comportamientos de acoso se implantará un procedimiento específico en el que se garantice la confidencialidad y derecho de las personas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.-

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley Orgánica 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para*





ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”

Por último, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en su artículo 7.4. establece que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso. Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

- a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

2. OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

- Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en todos los ámbitos de la empresa
- Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
- Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
- Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, por parte de alguna persona trabajadora.





3. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y en su caso, el régimen disciplinario

3. DEFINICIONES

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma





manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria. Lesbifobia.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas riesgos relacionados con la LGTBIfobia
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc.. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.





- Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
- Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el plan de formación de la empresa.
- Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBI fobia.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá la misma vigencia que el convenio del que forma parte, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, en función del desarrollo reglamentario pendiente o en función de lo acordado en el Plan LGTBI. Después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

6.1 Garantías que acompañarán al procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

En los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se aplicarán las reglas relativa a la carga de la prueba según el Artículo 66 de la L.O. 4/2023 de 28 de febrero, *corresponderá a la parte demandada o a quien se*





impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

6.2 Denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se presentará siempre por escrito y podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- ante el departamento de Recursos Humanos,
- ante la representación sindical,
- mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción que le asignará un número en el plazo máximo de dos días laborables desde que se presenta la denuncia.

6.3 Comisión Instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora estará integrada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

A la firma del presente protocolo se nombrarán las personas que formarán parte de esta Comisión, indicando nombre, apellidos, cargo y sindicato.

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, no podrán ser persona denunciada o denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

La Comisión Instructora prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.





Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

6.4 Procedimiento de actuación

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

6.5 Finalización del procedimiento de actuación

Finalizada la instrucción, la Comisión redactará un informe sobre el presunto caso de acoso investigado que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan LGTBI y a las partes afectadas.

El informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas
- Descripción de los principales hechos del caso
- Resumen de las diligencias practicadas
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales o si con motivo de la investigación realizada se determina la inexistencia de este tipo de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante
- Firma de las personas de la Comisión Instructora

Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 10 días laborables.

Si se determina la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 7 días laborables.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado; lo que no supondrá una modificación de sus condiciones laborales.

Si no se determina la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se archivará el expediente.

6.6 Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado acoso





Finalizada la instrucción, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima si ha
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Las personas responsables de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Las empresas del sector de empresas fabricantes y expendedoras de panadería de la provincia de Valladolid constituirán una Comisión de seguimiento del presente Protocolo, que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del procedimiento de prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que serán, entre otras, las siguientes:

1. Seguimiento anual de las denuncias de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
2. Seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbido, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.
3. Elaboración de un informe que recoja el conjunto de sus actuaciones que será entregado a la Dirección de la empresa y se difundirá a toda la plantilla, respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Acoso por Orientación Sexual

Acoso por Identidad o Expresión de Género

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (Especificar)

1. Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

2. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/87

Lunes, 11 de mayo de 2026

Pág 38

3. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

4. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.
Adjuntar pruebas si se considera oportuno.

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.-

Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Las empresas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales deberán contar con un protocolo o procedimiento de actuación para los casos de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos a los efectos de abordar la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/87

Lunes, 11 de mayo de 2026

Pág 39

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2026

AÑO 2026

PERSONAL DE OFICINA	MES	ANUAL	TOTAL
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.111,09 €	16.666,30 €	17.094,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.111,09 €	16.666,30 €	17.094,00 €
PERSONAL DE ELABORACIÓN	DIA	ANUAL	TOTAL
MAESTRO ENCARGADO /A	39,61 €	18.020,75 €	18.448,45 €
OFICIAL DE 1ª	38,29 €	17.420,40 €	17.848,10 €
OFICIAL DE 2ª	37,81 €	17.203,05 €	17.630,75 €
AUXILIAR DE ELABORACIÓN	36,92 €	16.799,36 €	17.227,06 €
PERSONAL COMPLEMENTARIO	DIA	ANUAL	TOTAL
ENCARGADO/A COMERCIAL	36,63 €	16.666,30 €	17.094,00 €
CHOFER REPARTIDOR /A	36,63 €	16.666,30 €	17.094,00 €
VENDEDOR/A	36,63 €	16.666,30 €	17.094,00 €
AUXL. SERV. COMPLEMENTARIOS	36,63 €	16.666,30 €	17.094,00 €
MECANICO/A	36,63 €	16.666,30 €	17.094,00 €
LIMPIADOR/A	36,63 €	16.666,30 €	17.094,00 €

PLUSSES

PLUS DE PERMANENCIA DIARIO (MINIMO)	0,94 €	427,70 €
PLUS DE TRANSPORTE /DIA TRABAJADO	1,66 €	
ANTICIPO HORA	3,33 €	





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/87

Lunes, 11 de mayo de 2026

Pág 40

HOJA DE IDENTIFICACION DE FIRMAS

Fdo.:
D. Juan Carlos García Serrano
(FICA UGT)

Fdo.:
D. Fernando Santos Cabezas
(CCOO Industria)

Fdo.:
D. Emilio Izquierdo Heras
(CCOO Industria)

Fdo.:
D. Juan Carlos Jorge de Alba

Fdo.:
D. Ignacio Egea García

(Asociación Provincial Fabricantes y Expendedores Pan de Valladolid)

ID DOCUMENTO: OgaKbrpOv3mssLyTwZTnc7du45E=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

