



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 28 DE SEPTIEMBRE DE 2023 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 DEL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2023,2024 y 2025.

Vista la documentación relativa al CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2023,2024 y 2025, acordado el día 28 de febrero de 2023 por la Comisión Negociadora, integrada por la representación social y la empresarial, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 01/08/2023, posteriormente subsanada el 25/09/2023, 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 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (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.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, frente a la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el Delegado Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid

En Valladolid a 28 de septiembre de 2023.- La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. -  
Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile





## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2023,2024 y 2025.

El presente convenio está suscrito, por la parte empresarial, representados por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería de Valladolid y, por la parte social, representados por las Centrales sindicales más representativas del sector CCOO de INDUSTRIA de Valladolid y FICA UGT de Castilla y León.

### ÍNDICE

- Artículo 1.º-Ámbito normativo.
- Artículo 2.º-Ámbito personal y territorial.
- Artículo 3.º-Ámbito temporal y vigencia.
- Artículo 4.º-Globalidad y vinculación.
- Artículo 5.º-Compensación y Absorción.
- Artículo 6.º-Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 7.º-Modalidades de contratación.
- Artículo 8.º-Periodo de prueba.
- Artículo 9.º-Preaviso por rescisión de contrato.
- Artículo 10.º-Ascensos y Escalafones.
- Artículo 11.º-Igualdad de Oportunidades.
- Artículo 12.º-Grupos y categoría profesionales.
- Artículo 13.º-Movilidad funcional.
- Artículo 14.º-Jornada Laboral.
- Artículo 15.º-Jornada laboral en días festivos.
- Artículo 16.º- Calendario laboral.
- Artículo 17.º- Descanso semanal
- Artículo 18.º- Vacaciones.
- Artículo 19.º- Licencias retribuidas.
- Artículo 20.º-Excedencias.
- Artículo 21.º- Maternidad, Paternidad, guardia y custodia de menores.
- Artículo 22.º-Salarios.
- Artículo 23.º-Pagas Extraordinarias.
- Artículo 24.º-Paga de beneficios.
- Artículo 25.º-Plus de vinculación.
- Artículo 26.º-Plus de transporte.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/194

Martes, 10 de octubre de 2023

Pág 7

Artículo 27.º-Plus de nocturnidad.

Artículo 28.º-Dietas.

Artículo 29.º-Horas extraordinarias.

Artículo 30.º-Anticipos a cuenta.

Artículo 31.º-Liquidación de salarios.

Artículo 32.º-Salud Laboral e Higiene en el trabajo De los Centros de Trabajo.

Artículo 33.º-Salud Laboral e Higiene en el trabajo. Reconocimiento Médico.

Artículo 34.º-Salud Laboral e Higiene en el trabajo. Manipulador de alimentos.

Artículo 35.º-Salud Laboral y planes de Formación.

Artículo 36.º-Integración de las normas laborales con las disposiciones Administrativas, relativas a la salud laboral.

Artículo 37.º-Salud laboral y Protección a la maternidad.

Artículo 38.º-Faltas.

Artículo 39.º- Prescripción de las faltas.

Artículo 40.º-Sanciones.

Artículo 41.º- Procedimiento sancionador.

Artículo 42.º- Seguro Colectivo de Accidentes.

Artículo 43.º-Prendas de trabajo.

Artículo 44.º-Contrato relevo, Premio por Jubilación y Jubilación anticipada.

Artículo 45.º-Mejora de prestaciones por Incapacidad Temporal.

Artículo 46.º-Recibo de Liquidación o finiquito.

Artículo 47.º-Violencia de Género.

Artículo 48.º-Comisión de Interpretación, vigilancia y validez de acuerdos.

Artículo 49.º-Representación Sindical.

Artículo 50.º-Pacto de no concurrencia y situaciones de pluriempleo.

Artículo 51.º-Ciáusula de no vinculación a las condiciones económicas.

Artículo 52.º-Derecho supletorio.

Artículo 53.º-Desplazamiento.

Artículo 54.º- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Disposición adicional primera.- De la negociación colectiva.

Disposición adicional segunda.- De resolución de conflictos.

Anexo I.-Tablas Salariales Provisionales 2023.





## CAPÍTULO I.-ÁMBITO NORMATIVO Y DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

### Artículo 1º- Ámbito normativo.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, atribuyendo al mismo carácter estatutario y reconociéndose mutua legitimación para celebrarlo, lo hacen al amparo de lo establecido en el art. 83. 3 del R D L 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En todo lo regulado por este Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en el Acuerdo Marco Estatal del Sector, publicado en el B.O.E. de 11 de marzo de 1996.

### Artículo 2º- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores/as dedicados a la fabricación artesanal de artículos de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados, así como a la dependencia mercantil, servicios auxiliares y complementarios de las mismas, establecidas dentro de los límites territoriales de la Provincia de Valladolid.

### Artículo 3º- Ámbito temporal y vigencia.

El Presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia en el tiempo de tres años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre del 2025. En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de noviembre del 2025.

Hasta la firma de un convenio nuevo se mantendrá vigente en el presente en todos sus términos tanto económicos como normativos.

### Artículo 4º- Globalidad y vinculación.

El presente Convenio Colectivo, representa un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación en el sector, será considerando globalmente.

En el caso de que la Autoridad Laboral, lo considerara en todo o en parte no ajustado a derecho, el mismo no tendría validez y deberá ser nuevamente negociado.

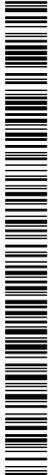
### Artículo 5º- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son en su totalidad compensables y absorbibles en cómputo anual global con las que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as.

No podrá ser compensado ni absorbido el Plus de Transporte ni las Primas de Producción en aquellas empresas que las tuviera establecidas.

### Artículo 6º- Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas, tanto a título individual como colectivo las condiciones de trabajo que fueran superiores a las que en este Convenio Colectivo se establecen.





## CAPÍTULO II.-CONTRATACIÓN, ASCENSOS, CATEGORÍAS PROFESIONALES, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

### Artículo 7º- Modalidad de contratación:

Las empresas no podrán condicionar la contratación de las personas trabajadoras por razones relativas a ideología, religión, raza, sexo o afiliación política o sindical.

Todos los Contratos de Trabajo, independientemente de su modalidad o duración, han de ser formalizados por escrito y registrados ante la Oficina del ECVL correspondiente.

El régimen jurídico aplicable a la contratación será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores con las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, o normas que lo modifiquen o sustituyan.

### Contrato de duración determinada:

Las empresas podrán efectuar contratos de duración determinada al amparo de lo que se establece en el artículo 15 del E.T. vigente cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

### Contratos formativos:

Los contratos formativos, tanto en la modalidad de formación en alternancia como en la prevista para la obtención de la práctica profesional, se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, o por la norma que lo sustituya.

La realización de actividades especialmente peligrosas para la salud del personal, determinadas reglamentariamente y concretadas por la empresa, no podrá ser cubierta por empresas de subcontrataciones de empresas especializadas, garantizando la empresa en los límites establecidos por la Ley la formación previa necesaria.

La empresa dará a conocer a la representación legal del personal los aspectos básicos de los contratos de puesta a disposición en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las labores de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal en los términos legalmente establecidos.

La empresa se compromete a que el contrato de puesta a disposición en todos sus aspectos incluyendo jornada y retribución mensual es acorde con la legislación general aplicable.

### Artículo 8º- Periodo de prueba.

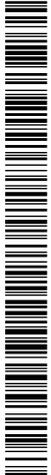
Solo se entenderá que el trabajador o la trabajadora están sujetos a periodo de prueba, cuando así conste por escrito en su Contrato de Trabajo.

El periodo de prueba no podrá exceder de:

- 60 días para el personal titulado y técnico.
- 30 días para el personal cualificado.
- 15 días para el personal no cualificados.

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.

La rescisión del Contrato de Trabajo dentro del periodo de prueba, no será motivo de ningún tipo de preaviso ni de indemnización.





## Artículo 9º- Preaviso por rescisión del contrato.

Cuando la empresa pretenda la rescisión del Contrato de Trabajo dentro de las modalidades que así lo establezcan, deberá comunicarlo al trabajador o a la trabajadora por escrito con 15 días de antelación al vencimiento, así como a los/as Delegados/as de Personal.

Así mismo el personal que cause baja en la empresa, con carácter voluntario deberán notificarlo a la misma con una antelación de:

- a) 15 días el personal no cualificado.
- b) 30 días para el personal cualificado.
- c) 60 días para el personal técnico y cualificado.

El incumplimiento de estos plazos, tanto por la empresa como por el personal, será motivo de sanción económica en todo o en la fracción incumplida que será calculada sobre el salario del/la trabajador/a, la misma será incrementada o deducida según proceda de la liquidación que al personal se le practique.

## Artículo 10º- Ascensos y escalafones.

El personal tendrá derecho a ascender de categoría profesional, siempre que existieran vacantes en la empresa y una vez que haya superado las pruebas de aptitud establecida o por establecer o por aptitud reconocida por el empresario, según los conocimientos profesionales que haya acreditado ante él el/la trabajador/a.

En el primer supuesto, el trabajador o la trabajadora deberán acreditar con suficiencia las pruebas propuestas por la Escuela de Formación Profesional, con la supervisión de la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

Los/las ayudantes de oficio o ventas, podrán ascender al nivel salarial 4, reconociéndoseles la categoría profesional correspondiente a partir del tercer año de permanencia en la empresa, siempre y cuando el trabajador/a lo solicite por escrito y se comprometa a la realización de los trabajos propios de la nueva categoría recogidos en el Acuerdo Marco Estatal del Sector, estableciéndose un periodo de prueba de 30 días; en el caso de no superarla, retornará a la antigua categoría.

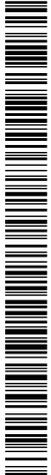
Para ello, el personal laboral con la aceptación escrita expresa, asumirá las obligaciones que el Acuerdo Marco Estatal del Sector fija para la nueva categoría, estableciéndose un periodo de adaptación de treinta días; si ello no fuera así, retornará a la categoría profesional anterior.

La empresa deberá exhibir dentro del primer trimestre de cada año en el Tablón de Anuncios del Centro de Trabajo, el escalafón del personal, en el mismo deberán recogerse las categorías profesionales y la antigüedad los trabajadores y trabajadoras que la empresa ocupa.

## Artículo 11º- Igualdad de oportunidades

Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.

1. 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.
2. 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 o remuneración entre el personal de uno u otro sexo.





3. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - 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.
  - 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.
4. 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 empresas 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 determine la legislación laboral.

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.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, según la clasificación que establece el artículo 12, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Y, se estará a lo dispuesto en esta materia a la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 12º- Grupos profesionales.

El personal se clasificará por grupos profesionales que se establecen en el presente Convenio Colectivo y que a continuación se desarrollan:

#### GRUPO 4 PERSONAL TITULADO:

- Técnico Titulado/a de Grado Superior
- Técnico Titulado/a de Grado Medio

#### GRUPO 3 PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y VENTA:

- Encargado/a General.
- Maestro/a de producción.
- Oficial de 1.ª de producción.
- Oficial de 2.ª de producción.
- Ayudante/a de producción o venta.
- Dependiente/a.
- Ayudante/a de comercio.

#### GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- Jefe/a Administrativo.
- Oficial de 1ª Administrativo.
- Oficial de 2ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.





## GRUPO 1 PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES:

- Oficial de Servicios Varios.
- Ayudante/a de Servicios Varios.
- Conductor/a de reparto.
- Especialista.
- Peón.

Se entenderá que cualquiera de las categorías profesionales establecidas es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las básicas de la segunda, previa la realización si ello fuera necesario de procesos simples de formación o adaptación profesional.

### Artículo 13º- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de las empresas no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el desarrollo de la actividad laboral y demás aspectos por lo previsto en el art. 39 del R.D.L.2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III.-JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS RETRIBUIDAS, DESCANSOS, EXCEDENCIAS Y CALENDARIO LABORAL

### Artículo 14º- Jornada laboral.

Se establece una Jornada Laboral de 1787 horas para 2023, de 1786 horas para 2024 y de 1784 horas para 2025 en cómputo anual.

Dadas las características de los ciclos productivos anuales de las empresas del sector, en virtud de las cuales se producen acumulaciones de producción en determinados periodos anuales, en detrimento de otros de baja producción, ambas partes acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector a fin de lograr una mejora de la productividad.

Por ello se acuerda un 10% de flexibilidad horaria de la jornada anual con los siguientes criterios:

- Se podrán establecer periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal del trabajo será efectiva hasta un máximo de 9 horas diarias a compensar en aquellos periodos del año de baja productividad.
- Esta distribución heterogénea deberá estar recogida en el correspondiente calendario laboral.
- Se respetará en todo caso los descansos establecidos por la ley.
- No obstante cualquier modificación de esta distribución en el calendario laboral, deberá de comunicarse al trabajador/a así como a la Representación legal de los trabajadores si la hubiera por escrito en un plazo mínimo de 5 días.

El personal que preste sus servicios en jornada continuada, disfrutará de un periodo de descanso efectivo de 15 minutos, que se considerara tiempo efectivo de trabajo.

Se respetará los descansos establecidos por la ley especialmente los correspondientes a los/as trabajadores/as menores de 18 años.

### Artículo 15º- Jornada laboral en días festivos.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será, inamovible, salvo que dicho día sea festivo o víspera de día festivo ínter semanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre empresa y trabajador/a o Delegado/a de Personal y en caso de desacuerdo, dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas, serán de prestación laboral obligatoria





y se compensarán cada una de ellas de acuerdo con lo que a continuación se establece:

- a) Por descanso de un día laborable a disfrutar en los siete días siguientes a la fiesta laboral.
- b) Por incremento en todo o en parte en el período de vacaciones anuales.
- c) Por cualquier otro acuerdo que se establezca entre empresa y personal laboral o Delegado/a de Personal.

#### Artículo 16º- Calendario Laboral.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, deberán confeccionar en los primeros treinta días del año, el Calendario Laboral correspondiente al mismo.

Aquellas empresas que en aplicación del art. 13 de este Convenio Colectivo pretendan efectuar una distribución irregular de Jornadas, deberán reflejar las mismas en el Calendario Laboral.

Deberá exhibirse en lugar visible y recogerá los siguientes puntos:

- a) Horario diario, regular e irregular.
- b) Descanso Semanal.

#### Artículo 17º- Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas. Siempre que las necesidades de producción así lo justifiquen, este descanso semanal podrá acumularse hasta un total de setenta y dos horas, las cuales han de ser disfrutadas en los treinta días siguientes a la fecha de generación del derecho.

#### Artículo 18º- Vacaciones.

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo el periodo de vacaciones queda establecido en treinta y un días naturales.

El personal que no lleven en situación de alta en las empresas un año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional que les correspondiese.

El periodo de vacaciones será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a o Delegado/a de Personal y las fechas de su disfrute preferente serán las comprendidas entre el 1 de junio y el 31 de agosto.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 por I.T., 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.

Las vacaciones se remuneraran con salario real de la persona trabajadora y la media de aquellos complementos variables que cada uno tenga.

#### Artículo 19º- Licencias retribuidas.

El personal previo aviso a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas, siempre que ello fuera posible, y posterior justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas por los motivos y duración siguientes.

- a. Tres días por fallecimiento, accidente ó enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando exista la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual se incrementará en un día.
- b. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, un día.
- c. Por cambio de domicilio habitual, dos días.





- d. Por asuntos propios dos días.
- e. Para asistencia médica ordinaria, hasta veinte horas. La persona trabajadora podrá utilizar, también estas horas para el acompañamiento a consulta médica ordinaria o especialista de hijos menores de 14 años, padres mayores de 70 años o personas a cargo del trabajador. Aportando justificante.
- f. Para asistencia médica especializada, el tiempo necesario con justificación documental posterior.
- g. Para la obtención del Carnet de Manipulador, el tiempo necesario.
- h. Para concurrir a exámenes en Centros Oficiales, el tiempo necesario.
- i. 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.
- j. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 15 jornadas.
- k. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- l. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.  
También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los puntos anteriores, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

De acuerdo con lo previsto en el Código Civil, se consideran como sujetos a derecho a efectos de concesión de licencias retribuidas, los padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, tanto en línea de afinidad como de consanguinidad.

A las parejas de hecho que tengan reconocida tal situación legal por cualquier Autoridad u Organismo se les reconocerá el derecho al disfrute de licencias retribuidas, tal y como se establece en este artículo.

#### Artículo 20º- Excedencias.

El personal del sector podrá solicitar su pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, cuando al menos lleven un año al servicio de la empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por





naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, los/las trabajadores/as 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 los trabajadores, hombres o mujeres.

Artículo 21º- Nacimiento, guardia y custodia de menores.

A los trabajadores y las trabajadoras del sector les será de obligada aplicación si así lo solicitase, lo establecido en el actual o futuro marco legal en relación con las situaciones de nacimiento, guarda y custodia de menores.

Permiso por nacimiento

1. En el supuesto de nacimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de nacimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al nacimiento. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del nacimiento, y sin que se descuente del mismo la parte que la persona trabajadora hubiera podido disfrutar con anterioridad al nacimiento. En el supuesto de fallecimiento del/la hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la persona trabajadora solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la persona trabajadora, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la persona trabajadora, al iniciarse el período de descanso por nacimiento, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al nacimiento bien de forma simultánea o sucesiva con el de la persona trabajadora. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por nacimiento inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la persona trabajadora al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de nacimiento prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del nacimiento, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la persona trabajadora, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la persona trabajadora.

En los casos de nacimientos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.





Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los puntos 1 y 2 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato por nacimiento durante trece días ininterrumpidos ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los puntos 1 y 2.

En el supuesto de nacimiento, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el punto 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por nacimiento únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el personal, y conforme se determine reglamentariamente.

#### Reducción Jornada

El trabajador/a por cuidado de un menor de 12 años podrá solicitar una reducción de jornada desde un octavo hasta la mitad dentro su jornada laboral, con una disminución proporcional de salario, siendo el trabajador/a quien dentro de su horario habitual pueda elegir el horario para su conciliación. Siempre que hubiera un acuerdo entre la empresa y el trabajador/a podrá acumular su reducción de jornada en jornadas completas.





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, 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 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.

#### CAPÍTULO IV.-SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, PAGAS EXTRAORDINARIAS, PAGA DE BENEFICIOS, COMPLEMENTO PERSONAL DE PERMANENCIA, PLUS DE TRANSPORTE, PLUS DE NOCTURNIDAD, DIETAS, HORAS EXTRAORDINARIAS, ANTICIPOS A CUENTA, LIQUIDACIÓN DE SALARIOS

##### Artículo 22°- Salarios.

La cuantía de los salarios pactados en este Convenio Colectivo para las diferentes categorías profesionales, serán incrementados en todos los conceptos, para cada año de vigencia del convenio en los siguientes porcentajes, 3,75% el 2023, 2,75% el 2024 y 2,50% el 2025 con cláusula de revisión salarial al IPC real a 31 de diciembre de cada año con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año.

Las cantidades que en concepto de atrasos se adeuden al personal serán abonadas en un plazo máximo de 60 días, contados desde la fecha de publicación del mismo.

##### Artículo 23°- Pagas extraordinarias.

El personal del sector percibirá dos Pagas Extraordinarias. Su cuantía será de 30 días de Salario Base, figurado en Tablas Salariales más el Complemento Personal que a cada trabajador o trabajadora le pudiera corresponder.

Las pagas extraordinarias se devengará día a día y serán abonadas una en el mes de julio y la otra en el de diciembre, las fechas de abono de las mismas serán las del 15 de julio y el 20 de diciembre, salvo en aquellas empresas que por acuerdo con el personal, se determine el prorrateo de la misma por meses u otros periodos diferentes que pudieran establecerse.

##### Artículo 24°- Paga de beneficios.

El personal del Sector percibirá una Paga de Beneficios con carácter anual, en la cuantía de 30 días de Salario Base del Convenio más el Complemento Personal de permanencia que les pudiera corresponder.

Dicha paga se devengará día a día y será abonada en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, salvo en aquellas empresas que por acuerdo con el personal, se determine el prorrateo de la misma por meses u otros periodos diferentes que pudieran establecerse.

##### Artículo 25°- Plus de vinculación.

Aquellos/as trabajadores/as que a la firma del presente Convenio Colectivo, vinieran percibiendo cantidades por el antiguo concepto de antigüedad, verán consolidadas las mismas como un complemento personal, "PLUS DE VINCULACIÓN", sin nuevas modificaciones ni incrementos.





Artículo 26° - Plus de transporte.

El personal que tenga su domicilio a una distancia igual o superior a dos kilómetros del Centro de Trabajo, percibirán un Plus de Transporte, según tablas anexas.

Artículo 27° - Plus de nocturnidad.

El personal que tenga establecida su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un incremento sobre su Salario equivalente al 45% calculado sobre el Salario Base de este Convenio.

Este incremento será proporcional a las horas nocturnas realizadas cuando estas sean inferiores a cuatro. Si las mismas rebasaran esta cantidad, el incremento se calculará sobre la jornada total.

Aquellos/as trabajadores/as contratados/as específicamente para Jornada Nocturna no generarán ningún derecho a este Plus.

Artículo 28° - Dietas.

Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa, hayan de efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique el Centro de Trabajo, percibirán una dieta de manutención y alojamiento, si el/la trabajador/a solo permaneciera media jornada fuera de su localidad, devengará media dieta, según tablas anexas a este convenio.

Artículo 29° - Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias por parte del personal, cuando vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, según lo dispuesto en el art. 35,3 del Estatuto de los trabajadores.

El valor de la hora extraordinaria se pactará entre empresa y trabajador/a, siendo como mínimo lo establecido en la legislación vigente.

Salario anual del trabajador/a + complementos salariales

----- = valor hora mínimo x 1,50.  
horas anuales

Artículo 30° - Anticipos a cuenta.

El personal podrá solicitar de las empresas cantidades a cuenta de sus salarios en calidad de anticipos reintegrables en una cuantía del 90% del salario mensual.

La liquidación de las cantidades entregadas a cuenta en concepto de anticipo, serán deducidas por la empresa del recibo de salarios correspondiente en un plazo de tres meses.

Artículo 31° - Liquidación de salarios.

El pago de los salarios devengados por el personal, podrá ser hecho efectivo bajo cualquier fórmula admitida en el tráfico mercantil.

Dicho pago se efectuará dentro del mes de su devengo y en el último día del mismo, salvo pacto entre trabajador/a y empresa.

## CAPÍTULO V.-SALUD LABORAL E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 32° - Salud laboral e higiene en el trabajo, de los centros de trabajo.

Todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, se comprometen al más estricto cumplimiento de todas las normas relativas a Salud Laboral e Higiene en el Trabajo, especialmente lo previsto en la Ley de Salud Laboral, Reglamento que la desarrolla, Código Alimentario Español, reglamentaciones Técnico-Sanitarias del Sector y Reglamento de Manipuladores de Alimentos.

Será obligación de la empresa la puesta a disposición de sus trabajadores/as de los medios





necesarios para el más escrupuloso cumplimiento de las Normas Citadas.

Artículo 33°- Salud laboral e higiene en el trabajo, reconocimiento médico.

El personal en el momento de incorporarse a la empresa y con carácter previo a la contratación, deberán pasar un reconocimiento médico en aquel centro que la misma determine. Así mismo y con carácter anual, todo el personal al servicio de las empresas y con cargo a las mismas pasará una revisión médica.

Será de obligación del personal de oficio, la limpieza de utensilios, instalaciones o servicios que lo requieran como consecuencia del trabajo ordinario; quedando excluidos cualquier otro como limpieza en general, servicios higiénicos, etc. Será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras el uso durante la Jornada Laboral de la uniformidad o prendas de trabajo que la empresa determine.

Artículo 34°-Salud laboral e higiene en el trabajo, manipulador de alimentos.

El personal deberá dar cumplimiento de la forma más estricta, de aquellas prescripciones legales contenidas en el Reglamento de Manipuladores de Alimentos o cualquier otra de aplicación.

A estos efectos se entenderá que las mencionadas obligaciones forman parte íntegramente del Contrato de Trabajo y su incumplimiento grave y culpable por el/la trabajador/a, podrá ser motivo de sanción o despido, en función de la gravedad apreciada en el incumplimiento.

Artículo 35.°- Salud laboral, planes de formación.

De acuerdo con el RD 1086/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos y el Decreto, de la Junta de Castilla y León, 269/2000, de 14 de diciembre, por el que se regulan los planes de formación sobre higiene de los alimentos en industrias y establecimientos alimentarios, todo el personal del sector, manipuladores de alimentos, dispondrán de la formación adecuada en higiene de los alimentos de acuerdo con su actividad laboral. El tiempo dedicado a la obtención del diplome de manipulador contará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 36°-Integración de las normas laborales con las disposiciones Administrativas, relativas a la salud laboral.

Cuando en virtud de lo dispuesto en el RD 1086/2020, de 9 de diciembre, o en las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma por competencia en materia de Sanidad e Higiene Alimentaria o en las que en su día pudieran establecerse, un/a trabajador/a resultara portador de gérmenes o resultara aquejado de una enfermedad susceptible de ser transmitida por los alimentos y ello diera lugar a su exclusión de cualquier actividad laboral directamente relacionada con la manipulación de alimentos hasta su total curación clínica o alta médica, la empresa queda facultada para trasladar al mismo a un puesto de trabajo que no implique manipulación de alimentos.

Artículo 37.- Salud Laboral y Protección a la maternidad.

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.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir





negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. 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.

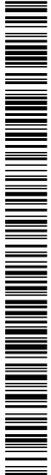
3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
5. 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.

## CAPÍTULO VI.-FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

### Artículo 38º- Faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, Graves y Muy Graves.

- a) Faltas Leves: Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros y compañeras de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.  
Se entenderá por falta de puntualidad, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo, si el total de los retrasos totalizaran treinta minutos en el periodo de un mes.
- b) Faltas Graves: Son faltas graves las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros/as y subordinados/as, simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando o fichando por él/ella, ausentarse del





trabajo sin licencia o permiso dentro de la Jornada Laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y en general las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas características análogas a las enumeradas se cometieran.

- c) Faltas Muy Graves: Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo, los malos tratos de palabra u obra a los jefes/as, compañeros/as de trabajo y subordinados/as, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 39°- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todas ellas contadas 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 40°- Sanciones.

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

- Faltas Leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
- Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días, inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para ascensos a categoría superior.
- Faltas Muy Graves. Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, despido.

Las sanciones que puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales Ordinarios, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si así procediese.

Artículo 41°- Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al personal, tienen derecho a recurrirlas ante el Juzgado de lo Social, previa conciliación ante el organismo correspondiente.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, se impondrán con reserva del cumplimiento de las mismas y en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta la existencia de Sentencia firme y de acuerdo con los términos de la misma.

## CAPÍTULO VII.-RÉGIMEN ASISTENCIAL Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 42°- Seguro colectivo de accidentes.

Se establece en beneficio del personal encuadrado en el ámbito de este Convenio Colectivo, un seguro de accidentes que cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

- En caso de muerte por accidente 20000€.
- En caso de Invalidez Absoluta derivada de accidente 25000€.

La cobertura del citado seguro colectivo se extenderá a la Jornada Laboral y el desplazamiento "In itinere".

El seguro colectivo ampara a todos aquellos/as trabajadores/as en situación de Alta en la empresa y que hayan superado el periodo de prueba previsto en su Contrato de Trabajo.

Estos importes pactados serán consolidados a la renovación de las pólizas suscritas por las





empresas en el año 2016.

#### Artículo 43°- Prendas de trabajo.

La naturaleza de las empresas amparadas en este Convenio Colectivo, obliga a todos los trabajadores y trabajadoras a extremar las medidas de higiene personal, a estos efectos las empresas facilitarán a los mismos los elementos precisos para ello.

Se entregará al personal las prendas de trabajo que a continuación se detallan, con expresión de la duración para que las mismas se establece, debiendo estar las mismas adecuadas al entorno de trabajo y las estaciones climatológicas.

a	Chaquetillas, batas y pantalón	1 año
b	Gorros y cofias	2 años
c	Mandiles	6 meses
d	Calzado adecuado	1 año
e	Trabajo en cámaras, anorak	2 años

La limpieza y mantenimiento de las mismas, salvo en contrato, será por cuenta de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 44°- Contrato relevo, premio por jubilación y jubilación anticipada.

Contrato relevo: Los trabajadores y trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, con el compromiso cierto por parte de la empresa, al amparo de la legislación vigente.

#### Premio por jubilación anticipada.

Así mismo las partes acuerdan que en el caso de que el/la trabajador/a manifieste su intención de acceder a la jubilación anticipada, se abrirá un periodo de un año, tras el cual el/la trabajador/a pasará a tal situación, percibiendo una indemnización en las siguientes cuantías:

a	a los 63 años	12 mensualidades
b	a los 64 años	10 mensualidades
c	a los 65 años	8 mensualidades
d	a los 66 años	7 mensualidades
e	a los 67 años	6 mensualidades

En cualquier caso el/la trabajador/a deberá tener acreditada una permanencia mínima en la empresa de 10 años.

#### Jubilación a la edad establecida legalmente.

En el caso de superar en el momento de la jubilación los 20 años de servicios en la empresa, percibirán por el mismo concepto un premio de jubilación de 60 días de Salario Convenio más el Complemento Personal de Permanencia correspondiente.

#### Artículo 45°-Mejora de prestaciones por Incapacidad Temporal.





El personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar las siguientes cuantías de la base de cotización:

- a) del 1° al 3° día, dos veces al año el 70%
- b) del 4° al 20° día el 75%
- c) del 21° día en adelante el 85%

En estos complementos se considerarán integradas aquellas prestaciones que por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, correspondan por Ley percibir al personal laboral. En caso de accidente de Trabajo el/la trabajador/a percibirá desde el primer día el 100%. Así mismo el/la trabajador/a deberá tener cubierto el periodo de carencia que el I.N.S.S. establece para tener derecho a prestaciones de Incapacidad Temporal.

Artículo 46° - Recibo de liquidación o finiquito.

Al personal que cesara en la empresa, se les hará entrega con una antelación no inferior a cinco días, de una copia de la liquidación o finiquito que a la fecha del cese le será practicada, en la misma se recogerán todos los conceptos indemnizatorios y su cuantificación.

Así mismo se hará entrega de los mismos a los Delegados/as de Personal. La percepción de la liquidación correspondiente no libera a la empresa del pago de aquellas cantidades que al trabajador/a pudieran corresponderle, al hallarse en marcha procesos negociadores, las cuales podrán ser reclamadas por el/la trabajador/a con posterioridad a la fecha en que causó baja en la empresa. Estas cantidades las podrá reclamar en el plazo de un año a contar desde la fecha en la que causó baja.

Artículo 47° - 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 los/as trabajadores/as 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 las víctimas de violencia de género, lo previsto en el título 2.º de la ley citada.

## CAPÍTULO VIII.-OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 48° - Comisión de Interpretación, vigilancia y validez de acuerdos.

Se constituye una Comisión de Interpretación, Vigilancia y Validez de Acuerdos, para todo lo pactado en este Convenio Colectivo, sus funciones serán las siguientes:

- a) Las de Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos dimanados del presente Convenio Colectivo.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos en el sector.
- d) En el caso de conflictos colectivos, su actuación será obligatoria como paso previo a cualquier medida administrativa o jurisdiccional posterior.

A fin de un más ágil funcionamiento de la misma, en la primera reunión que celebre, se dotará de un Reglamento de Funciones el cual recogerá las normas que las partes acuerden en todos los aspectos que le son propios.

Estará constituida por seis miembros, tres representantes de la parte empresarial y tres de la representación sindical, de entre ellos se elegirá un Presidente/a y un Secretario/a, sin que ambos cargos puedan recaer en una sola de las partes.

A las reuniones de la misma, podrán acudir con voz pero sin voto, asesores/as de ambas





representaciones, a fin de una mayor operatividad y eficacia en su funcionamiento.

Dicha comisión de interpretación podrá ser convocada por escrito dirigiéndose a F.E.C.O.S.V.A. sita en c/ Muro 3-2º planta, 47004 Valladolid y una vez recibido, notificará a todos los miembros de la comisión en un plazo de 5 días.

#### Artículo 49º- Representación sindical.

En cuanto a la representación sindical de los trabajadores/as, requisitos para su elección, nombramiento, garantías legales y competencias, se estará a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/80, R.D.L. 1/1995 y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A propuesta de los representantes sindicales, la empresa podrá si así se estimase conveniente, acumular las horas reconocidas a los delegados de Personal para el más correcto desarrollo de su representatividad en un solo Delegado/a, con la previa renuncia personal del resto de Delegados/as a sus derechos individuales.

Previa comunicación a la empresa, los Asesores/as Técnicos de las Centrales podrán tener acceso a los Centros de Trabajo a efectos de asesorar a los Delegados/as de Personal o a los/as trabajadores/as, este asesoramiento deberá efectuarse fuera del horario productivo de las empresas.

#### Artículo 50º-Pacto de no concurrencia y situaciones de pluriempleo.

Se estimará la existencia de concurrencia desleal en la conducta de los/as trabajadores/as, cuando los mismos presten sus servicios en cualquier empresa del sector dedicada a la misma actividad o la desarrolle a título personal.

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

Las situaciones de pluriempleo del personal en empresas de distinta actividad, deberían ser comunicadas a la empresa a fin de efectuar el desglose de Base de Cotización al Régimen General de Seguridad Social, del trabajador/a afectado/a por la situación de pluriempleo.

#### Artículo 51º-Cláusula de no vinculación a las condiciones económicas.

Aquellas empresas que de manera fehaciente por pruebas documentales, acreditasen pérdidas económicas en los dos últimos años y en el ejercicio fiscal en marcha, podrán solicitar la no vinculación a sus condiciones económicas.

Tal solicitud, junto con la documentación necesaria, deberá ser presentada a la Comisión de la Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

Sus representaciones, podrán recabar de asesores/as externos los informes necesarios y en el plazo de 15 días emitirán informe a favor o en contra, previa reunión conjunta de lo solicitado.

Si el informe fuera favorable, la duración del mismo en el tiempo será de un año, tras el cual se volverá a estudiar la situación de la empresa por si procediese la continuidad de lo que en su día fue acordado o por el contrario se reintegra la misma a las condiciones vigentes en ese momento en el sector.

#### Artículo 52º- Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se entenderá como derecho supletorio cualquier norma jurídica presente o futura de rango superior que tenga su vigencia a lo largo de la duración del texto pactado.

#### Artículo 53º- Desplazamiento.

En caso de desplazamiento a un Centro de Trabajo de la misma empresa que se halle radicado en un término municipal colindante, el empresario deberá compensar al trabajador/a los gastos que por uso de transporte público pudieran producirle.

#### Artículo 54º- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.





*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 DEL SECTOR INDUSTRIAL DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA, BOLLERÍA Y CONFITERÍA 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 asocien, 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 reciprocas, 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.

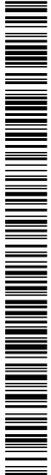
### 2ª Fase: Denuncia:

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.

Y, se estará a lo dispuesto en esta materia a la legislación vigente en cada momento.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- ACUERDO, IMPULSO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CECAL-UGT-CCOO del 10 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-

A este convenio colectivo le será de aplicación lo establecido en el mismo.

### ANEXO I

#### TABLAS SALARIALES PROVISIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA EL AÑO 2023.

NIVEL I. Maestro/a Obrador

NIVEL II. Encargado/a de Sección

NIVEL III. Oficiales de 1.<sup>a</sup>, de oficio, administración, servicios auxiliares y encargados/as de establecimiento

NIVEL IV. Oficiales de 2.<sup>a</sup>, de oficio, administración, servicios auxiliares y





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/194

Martes, 10 de octubre de 2023

Pág 30

dependientes/as

NIVEL V. Ayudantes/as, de oficio, auxiliares administrativos, servicios auxiliares y despacho, peones

AÑO 2023

NIVEL	SALARIO TOTAL	SALARIO MES	SALARIO DIA
I	19.788,99 €	1.319,26 €	
II	19.102,89 €	1.273,53 €	
III	18.383,31 €		40,40 €
IV	17.429,75 €		38,31 €
V	15.120,00 €		33,23 €

\*Las personas trabajadoras con salario mes tendrán 15 mensualidades y las personas trabajadoras con salario día equivaldrá a 455 días.

\* PLUS DE TRANSPORTE: 30.25 €/mes

\* DIETAS:

COMPLETA \_\_\_\_\_ 54.94 €/día

MEDIA \_\_\_\_\_ 32.08 €/día

ID DOCUMENTO: km9jxufzt3T // En3F2ECA5/PbhU=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

