

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 16 de junio de 2025 de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica el "CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA

VISTO el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA" código de convenio número 16000175011982 con vigencia desde el día 1 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre de 2027, que fue suscrito el 29 de mayo de 2025, de una parte en representación de los trabajadores, miembros de los sindicatos de COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) y la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORAS DE PAN DE CUENCA (AFEPAN), por la representación empresarial y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA**Artículo 1º.- Partes firmantes.**

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORAS DE PAN DE CUENCA (AFEPAN), y por la representación sindical, COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.)

Artículo 2º-Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo tiene ámbito provincial y afecta a todas las empresas expendedoras y de fabricación de pan y sus personas trabajadoras de la provincia de Cuenca, que se rigen por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería.

Artículo 3º-Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio se extenderá durante un período de 3 años, comprendido entre el día 1 de enero de 2025 y el día 31 de diciembre de 2027, sea cual sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

Artículo 4º-Denuncia y prórroga.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de su vencimiento, obligándose las partes a constituir la mesa negociadora de un nuevo convenio durante el último mes de vigencia del presente. No obstante, mantendrá sus efectos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 5º-Salario base.

El salario base o sueldo para cada grupo-categoría profesional, se ha establecido atendiendo a que el trabajo es en parte nocturno por su propia naturaleza, y será, para el período de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025, el que figura en la tabla salarial adjunta al presente convenio (ANEXO I).

Para el período de 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2026, será el resultado de aplicar a la Tabla Salarial correspondiente al ejercicio de 2025, adjunta como ANEXO I, una subida del 2,75 %.

Para el período de 1 de enero de 2027 a 31 de diciembre de 2027, será el resultado de aplicar a la Tabla Salarial correspondiente al año 2026 una subida del 3%.

Si la suma del IPC de los años 2025, 2026 y 2027 de vigencia del presente Convenio fuera superior al 9,5%, se revisarán las tablas del año 2027 con la diferencia y hasta un máximo del 1 %, siendo el resultado las Tablas Salariales base del año 2028. En ningún caso esta actualización generará atrasos correspondientes a las retribuciones del año 2027.

El abono de los atrasos salariales del año 2025 por la aplicación de la subida salarial pactada, se harán efectivos en el mes siguiente al de la publicación en el BOP del presente convenio.

Artículo 6°-Trabajo en día libre o festivo.

Si por circunstancias excepcionales, la persona trabajadora tuviera que prestar sus servicios durante el día que le corresponda disfrutar de su descanso semanal, el salario se incrementará un 75 % cuando se trate de la primera libranza no disfrutada, y un 100 % cuando se trate de la segunda y sucesivas libranzas no disfrutadas, efectuándose este cómputo anualmente.

Se considerarán circunstancias excepcionales, entre otras, las bajas ocasionales de operarios/as, que impida o dificulte el desarrollo normal de la actividad de la empresa, siempre que no superen los 15 días de duración, para los casos en que, dentro de la empresa existan al menos dos operarios/as que puedan cubrir el puesto que temporalmente está vacante, siendo este período ampliado hasta el mes en aquellos otros casos en que, dentro de la empresa sólo existe un operario/a que pueda cubrir esa vacante.

El trabajo en día festivo abonable y no recuperable, será compensado con el disfrute de otro día, escogido de mutuo acuerdo entre empresario y persona trabajadora, y en su defecto los días no disfrutados se acumularán a las vacaciones anuales.

Artículo 7°-Jornada.

La jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1792 horas. La jornada laboral diaria será continuada.

Tras la realización de su jornada semanal, la persona trabajadora disfrutará de un día y medio ininterrumpido de libranza o descanso semanal.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a las personas trabajadoras para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos se tendrá en cuenta los acuerdos entre personas trabajadoras comunicados a la empresa.

Artículo 8°-Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada una de las horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se podrán compensar por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado al menos en el mismo porcentaje antes indicado.

Artículo 9°-En especie.

La persona trabajadora tendrá derecho a que la empresa le entregue un kilogramo de pan por cada día natural.

El valor del kilogramo de pan que percibe la persona trabajadora como retribución en especie, será de 0,66 euros para todos los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 10°-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que estuviera disfrutando la persona trabajadora con anterioridad a este convenio, por acuerdo voluntario de la empresa o contrato individual de trabajo.

Artículo 11°-Gratificaciones extraordinarias.

La persona trabajadora percibirá tres pagas extraordinarias, una en la primera quincena de agosto, otra en Navidad y otra el 1 de abril. La primera corresponde a la paga de Verano y la última a la de San Honorato, y se trasladan a dichas fechas con objeto de conseguir una mejor distribución temporal de las mismas, sustituyéndolas a todos los efectos. Todas ellas consistirán en el abono a la persona trabajadora de 30 días de su salario base más antigüedad, salvo en los dos supuestos siguientes.

1. Dichas Pagas Extraordinarias consistirán en el abono de 30 días calculados sobre el salario base más la antigüedad, más la participación en beneficios del artículo 20, en los casos en que proceda.

2. En el caso de los conductores/as que cumplan las condiciones del artículo 21 del presente convenio, consistirán en 30 días de su salario base más la antigüedad, más la participación en beneficios de conductores/as del citado artículo 21.

Artículo 12°-Plus de transporte.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, desaparece el plus de transporte.

Artículo 13°-Antigüedad.

Con el fin de fomentar la vinculación del personal empleado con su respectiva empresa, las personas trabajadoras tendrán derecho en concepto de aumento periódico por tiempo de servicio, al 10 % del salario base al cumplimiento de un bienio, y hasta cumplir los cuatro años de permanencia. A partir del cuarto año de permanencia podrán generar cuatro quinquenios con derecho a un aumento del 10 % por cada quinquenio, con un tope máximo de antigüedad del 50 % sobre el salario base.

Artículo 14°- Retribución de los contratos formativos.

Contrato de formación en alternancia:

- Primer año: 60 por ciento del salario (todos los conceptos) del grupo-categoría profesional correspondiente.
- Segundo año: 75 por ciento del salario (todos los conceptos) del grupo- categoría profesional correspondiente.

Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

Será la fijada para cada grupo profesional y nivel retributivo en relación a las funciones desempeñadas.

Estas retribuciones serán proporcionales a la jornada laboral contratada.

Artículo 15°- Grupos-Categorías profesionales.

El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este convenio se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

A) TÉCNICOS/AS.

B) ADMINISTRATIVOS/AS.

C) PERSONAL DE ELABORACIÓN.

D) SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

TÉCNICOS/AS: Este grupo comprende en las panaderías totalmente mecanizadas, a los/as jefes/as de fabricación y a los/as jefes/as de taller mecánico.

ADMINISTRATIVOS/AS: Constituido tal grupo por jefes/as de oficina y contabilidad, Oficiales/as administrativos/as y Auxiliares de oficina.

PERSONAL DE ELABORACIÓN: Compréndase en dicho grupo, en las panaderías totalmente mecanizadas: Ayudantes de encargado/a, Amasadores/as, Ayudantes de amasador/a, Oficiales, Especialistas, Fogoneros/as, Gasistas, Encendedores/as, Engrasadores/as y Mecánicos/as, y en las restantes panaderías: Maestros/as encargados/as, Oficiales/as de pala, Oficiales/as de mesa, Oficiales/as de masa, Ayudantes y Aprendices/as, y en unas y otras panaderías Peones.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS: Integran este grupo Mayordomos/as, Vendedores/as en despachos, Transportadores/as de pan a despachos, Repartidores/as a domicilio y personal de limpieza.

DEFINICIONES:

TÉCNICOS/AS:

Jefe/a de fabricación: Es el/la que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la industria totalmente mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento. Este cargo será de libre elección.

Jefe/a de taller mecánico: Es el/la que, con mando directo sobre los/as mecánicos/as, tiene la responsabilidad del trabajo. La disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con total rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y tratamiento de la maquinaria.

ADMINISTRATIVOS/AS:

Jefe/a de oficina y contabilidad: Es el/la empleado/a provisto/a o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficina, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

Oficial/a administrativo/a: Es el/la empleado/a con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros/as empleados/as a sus órdenes, y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales, facturas y cálculos de las mismas, estadísticas, partes, etcétera.

Auxiliar administrativo/a: Se considera como tal el/la empleado/a que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

PERSONAL DE ELABORACIÓN:

Ayudante/a de encargado/a: Es el/la trabajador/a que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros/as sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

Amasador/a: Es el/la operario/a encargado/a de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del Jefe/a de fabricación en cuanto a cantidades, temperaturas, número de masas y tiempos de fermentación.

Ayudante/a de amasador/a: Coopera con el amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, pesos de la harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etcétera.

Oficial/a: Es el/la operario/a de oficio que pueda necesitarse para el heñido de las piezas de pan que no sea posible confeccionar por procedimientos mecánicos.

Especialista: Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención. Se consideran incluidos en estas categorías alimentadoras de máquinas, entabladores, contadores, colocadoras de tablas en las cámaras de fermentación, alimentadores de hornos, etcétera.

Fogonero/a: Es el/la obrero/a encargado de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase en aquéllos y limpieza de los conductos de humos de las calderas para la producción de vapor y agua caliente.

Gasista: Su misión es atender a la alimentación y limpieza de los gasóleos para la producción de gas pobre u otros procedimientos de alimentación calorífica empleados en la combustión de los hornos.

Encendedor/a: Tiene a su cargo los hornos de gas, cuidando el engrase y limpieza de los mismos.

Engrasador/a: Atiende al engrase general de motores y máquinas una vez terminadas las tareas de la fábrica.

Mecánico/a: Es el/la operario/a clasificado como Oficial/a de la Industria Siderometalúrgica con sus tres categorías de primera, segunda o tercera.

Peón/a: Es el/la operario/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de ésta, leña, carbón y ocupaciones similares.

Maestro/a Encargado/a: Se entiende por tal al/a Jefe/a de todo el personal de elaboración. Será responsable del trabajo a el/ella encomendado, distribuirá adecuadamente los/as trabajadores/as, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al/la mayordomo/a o mayordomos/as encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Oficial/a de pala: Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por las de puesta a punto de horno para el horneado del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

Oficial/a de masa: Es el/la trabajador/a que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levaduras, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o aprendices bajo su vigilancia.

Oficial/a de mesa: Es el/la operario/a cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando se utilicen o no procedimientos, mecánicos de división.

Ayudante/a: Es el/la trabajador/a que, acreditada su suficiencia, haya pasado dos años, como mínimo, de aprendiz en la industria y tiene el conocimiento sobre la elaboración de piezas, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permita ocupar puestos de categoría superior.

Los obreros/as anteriormente enumerados, en los momentos en que sus cometidos propios lo permitan, ayudarán a los operarios encargados del heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas al aseo de la panadería.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:

Vendedor/a de despachos: Es el/la trabajador/a que efectúa la venta del pan que se expone en los despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

Transportador/a de pan a despachos: Es el/la que, utilizando vehículos de cualquier clase o empleando procedimientos manuales, distribuye el pan y otros productos de la industria desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

Personal de limpieza: Es el/la trabajador/a que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Artículo 16°-Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales. La retribución de las mismas se calculará sobre los salarios base para cada categoría del presente convenio, más antigüedad. De igual manera, se incluirán en la retribución de las vacaciones, siempre que la persona trabajadora los haya percibido en siete o más meses dentro de los once anteriores, los siguientes conceptos, calculados sobre la media retribuida de esos once meses: Plus de Nocturnidad; Plus de Peligrosidad, Penosidad o Toxicidad; Plus de Domingos y/o Festivos; Horas Extraordinarias y participación en beneficios.

El período anual de vacaciones se programará entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, antes del 31 de diciembre del año anterior de que se trate. Se establece como fiesta laboral de carácter retribuido y no recuperable, el día 16 de mayo, celebración de San Honorato, patrón de los panaderos.

Cuando una persona trabajadora coincida en situación de incapacidad temporal durante el periodo en que por calendario se le había fijado el momento de disfrute de sus vacaciones, independientemente de si esa baja se haya iniciado con carácter previo a la fecha de disfrute de las vacaciones, o durante las mismas, éste tiene derecho a que una vez obtenida el alta médica se le fije un nuevo periodo para poder hacer posible el disfrute de las vacaciones sin que se pueda considerar por parte del empresario que el derecho de la persona trabajadora se ha perdido.

Se reconoce el derecho a la elección del periodo de vacaciones a favor de las mujeres gestantes y la preferencia de elección de mujeres y hombres con hijas o hijos menores de doce años o personas mayores dependientes a su cuidado directo. A estos efectos la dependencia tiene que estar reconocida por la Consejería competente en esta materia o en su caso el órgano equivalente de otras administraciones públicas. En el caso de que haya varios beneficiarios con preferencia de elección, deberá mediar acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa.

Artículo 17°-Ropa de trabajo.

La empresa podrá optar por entregar dos equipos de trabajo al año a la persona trabajadora o bien, en su defecto, abonar el complemento indicado en este texto. La cuantía de este complemento aparece fijada en las Tablas Salariales adjuntas, para cada uno de los años estipulados para la compra de dos equipos de vestuario anuales.

En el caso de que la empresa decida abonar este plus de vestuario, su abono se realizará anualmente, haciéndose efectivo el día 1 de febrero de cada año.

Artículo 18°- Carnet de manipulador de alimentos.

Para que el personal sujeto al presente convenio pueda renovar el carnet de manipulador de alimentos, las empresas darán a su personal las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo. A tal efecto será por cuenta de la empresa la organización de la formación para ello, y correrán a cargo de la misma los gastos ocasionados por la renovación del citado carnet de manipulador.

Artículo 19°- Jubilación Anticipada.

Será de aplicación en esta materia cuanto se disponga en la legislación vigente.

Artículo 20°- Participación en beneficios en panaderías mecanizadas y semi-mecanizadas.

En las industrias mecanizadas o semi-mecanizadas se abonará a las personas trabajadoras de taller o fábrica dedicados a la elaboración del pan el 20% y el 15% respectivamente del salario base del presente convenio.

Artículo 21°-Beneficios conductores/as.

Las empresas semi-mecanizadas que a la entrada en vigor de este convenio no abonaran a los conductores/as de suministro de pan a las expendedorías o despachos, el 15% establecido por el artículo 25 de la Ordenanza Sectorial, satisfarán a dichas personas trabajadoras la cantidad fijada en las Tablas Salariales adjuntas.

Este complemento salarial computará para el cálculo de las pagas extraordinarias, pero no para la determinación de la antigüedad.

Art. 22º.- Complemento Auxiliar Administrativo/ Vendedor de Despachos/ Personal de Limpieza.

Durante los dos primeros años de contrato, y hasta el momento en que la persona trabajadora empiece a cobrar el complemento de antigüedad del artículo 13, las categorías profesionales de Auxiliar administrativo, Vendedor de despachos y Personal de Limpieza, cobraran en el año 2025 el siguiente complemento en cada una de las 12 mensualidades:

Complemento para el Auxiliar administrativo: 34,77 €/mes

Complemento para el Vendedor/a de despachos: 68,28 €/mes

Complemento personal limpieza: 45,53 €/mes

Este complemento se negociará y revisará anualmente por las partes firmantes, y su importe será reflejado en las tablas salariales de cada ejercicio.

Las empresas que a la entrada en vigor de este convenio estuvieran pagando entre salario base y otros complementos no recogidos en este convenio una cuantía mayor a la fijada aquí para el salario base más este complemento, podrán compensar y/o absorber el importe del mismo.

Una vez cumplidos dos años de antigüedad, momento en que la persona trabajadora comienza a devengar el complemento de antigüedad del artículo 13 del presente Convenio Colectivo, dejarán de percibir este complemento.

Artículo 23º- Modalidades de contratación.

Contrato de fijo-discontinuo

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contrato podrá formalizarse también a tiempo parcial.

Contrato de duración determinada.

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el contrato por circunstancias de la producción podrá concertarse por una duración de 10 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Contrato a tiempo parcial

La empresa y la persona trabajadora podrán pactar por escrito, bien en el contrato inicial o bien con posterioridad al mismo, la realización de horas complementarias de hasta el 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial celebrado no tenga una jornada inferior a diez horas semanales en cómputo anual. En todo caso la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

Sin perjuicio de lo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida y con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

En todo lo no previsto en este artículo, con relación al contrato a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 3.i) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 2.m) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Cambio de empresario. Sucesión de empresa

Se estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

La modificación legal en materia de contratación dará lugar a la revisión pactada entre las partes del contenido de este convenio en dicha materia en el plazo más breve posible.

Artículo 24º-De los Sindicatos.

Las empresas consideran a los sindicatos implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales, para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresarios/as. La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá supeditar el empleo de una persona trabajadora ni perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical. La empresa no podrá despedir a una persona trabajadora ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 25º-Incapacidad Laboral Transitoria.

La persona trabajadora que fuese hospitalizado por cualquier causa, tendrá derecho a percibir de la empresa mientras dure la hospitalización, una retribución salarial equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario.

En caso de accidente laboral, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir de la empresa, desde el primer día de incapacidad temporal, y mientras dure la relación laboral, una retribución equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario.

Artículo 26º-Seguro de Accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán a favor de sus personas trabajadoras un seguro de accidentes, que cubra una indemnización de 25.000 euros, para los riesgos de Muerte, Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivados de Accidente de Trabajo producido durante la vigencia del mismo.

En caso de muerte, la indemnización se devengará a favor del cónyuge, y a falta de éste sus herederos.

Artículo 27º-Licencias y Excedencias.

La persona trabajadora, avisando con la antelación suficiente, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a retribución por los siguientes motivos, y durante los días naturales que a continuación se detallan:

A) Por matrimonio de la persona trabajadora: 15 días.

B) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

C) Por fallecimiento de abuelos, nietos, yernos y nueros: 2 días laborables ampliable a 4 si se produce un desplazamiento superior a 150 kilómetros (75 ida y 75 vuelta) desde el centro de trabajo de la persona trabajadora.

Por fallecimiento de hijos, cónyuge o padres: 3 días laborables ampliables a 5 si se produce un desplazamiento superior a 150 kilómetros (75 ida y 75 vuelta) desde el centro de trabajo de la persona trabajadora.

D) Por traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.

E) Por boda de hijos, padres o hermanos: 1 día laborable

F) Por cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal: El tiempo indispensable.

G) Por comunión o bautizo de hijos: 1 día laborable.

H) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta de médico especialista.

I) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 28º-Salud Laboral y Vigilancia de la Salud.

Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo vigilancia de la salud específica de las personas trabajadoras a su servicio, lo que supone, entre otras cosas la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera que realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.

La evaluación de riesgos deberá incluir los factores de seguridad, así como los posibles riesgos laborales, como son los de higiene industrial, y con especial relevancia a los agentes alérgicos responsables de la sensibilización respiratoria, debido a que la exposición al polvo de harina es un riesgo higiénico de consecuencias tales como rinitis y asma bronquial, además de los factores ergonómicos y psicosociales en todos sus aspectos.

Artículo 29º Permiso para el cuidado del bebé lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, por cuidado del lactante menor de 9 meses, tendrán derecho al disfrute del permiso remunerado para el cuidado del bebé lactante utilizando una de las siguientes fórmulas:

1ª.- Una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

2ª.- Reducción de su jornada en 30 minutos, con la misma finalidad, o acumularlo en 16 días laborables de jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple, cuando la persona trabajadora opte por reducir su jornada media hora.

Cuando la persona trabajadora decida disfrutar el permiso para el cuidado del bebé lactante de forma acumulada y se produzca un parto múltiple, este permiso de 16 días laborables se incrementará en 9 días laborables más por cada hijo, de tal manera que el parto de 2 hijos supondrá un permiso de 25 días laborables, el parto de 3 hijos supondrá un permiso de 34 días laborables y así sucesivamente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán

derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Artículo 30º- Nacimiento o cuidado del menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 31º- Excedencia por Cuidado de Hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesio-

nal, 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 32º- Clausula de Equiparación de las Diferentes Formas de Familia.

A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.

Artículo 33º- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. La representación sindical velará por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrá acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

-El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

-La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

-Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En las empresas obligadas por ley a la implantación de un plan de igualdad, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de dicho plan. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 34º- Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

1.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 hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.La representación legal de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las 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.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

- a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
- e. Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 35º- Comisión Paritaria.

Para la Vigencia, interpretación y cumplimiento del presente convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará formada por cuatro miembros, dos de ellos serán representantes de los trabajadores/as de las Centrales Sindicales firmantes, y otros dos serán miembros de la representación empresarial. Todos ellos deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, y podrán designarse los asesores que se estimen oportunos.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones: Vigilancia de lo pactado; interpretación del Convenio; arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes, y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

El domicilio de la Comisión Paritaria, a los efectos oportunos se fija en la sede de la Delegación en Cuenca del Jurado Arbitral de Castilla La Mancha, en la Calle Parque San Julián, 13 de Cuenca, CP 16071, Tfno. 969179817, e mail: juradoarbitralcu@jccm.es.

Artículo 36º- Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos.

Ambas partes se comprometen a someterse totalmente y sin condiciones al ASEC-CASTILLA LA MANCHA y su Reglamento de aplicación. Así mismo también acuerdan sujetarse a los órganos de mediación y arbitraje creados en Castilla La Mancha a partir de la firma del acuerdo.

Artículo 37º- Inaplicación del Convenio. Procedimiento de Solución de Discrepancias por Aplicación del Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores/as por la aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Tra-

bajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores/as, solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A dicha solicitud se acompañará memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia o improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiese acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación previsto en el ASEC-CASTILLA LA MANCHA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA (MEDIDAS Y PROTOCOLO LGTBI)

Declaración de principios

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Las partes firmantes de este convenio pretenden con este acuerdo mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y a las personas trabajadoras de las mismas independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

Las empresas podrán adoptar su propio protocolo y las medidas que consideren oportunas siempre que estén acordadas con la RLT.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, 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 de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir;

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)
3. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras o en ausencia de ésta, por personas trabajadoras designadas o elegidos entre ellas. Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso lgtbi por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas

afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa

De todas las testimoniales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor/a de conducta constitutiva de acoso", o "no autor/a de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyendo en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **la empresa**, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelales que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. (Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo etc.)

MEDIDAS PROTOCOLO LGTBI

Medidas acceso al empleo

- Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de mujeres en las empresas.
- La RLPT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimiento utilizados para la selección y contratación.
- Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción laboral de personas lgtbi especialmente a personas del colectivo de mayor vulnerabilidad como son las mujeres y personas transexuales.
- Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Medidas clasificación y promoción profesional

- Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas lgtbi, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas lgtbi por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).
- Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.
- En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Medidas formación, sensibilización y lenguaje

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas Lgtbi recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 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.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.
- En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

Medidas entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.
- En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por lgtbifobia como un riesgo para la salud.

Medidas entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.
- Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA (PERIODO DE ADATACION A LA NUEVA JORNADA LABORAL)

En caso de que por ley se produzca la modificación de la jornada laboral, las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo podrán acogerse, en su implementación, a la regulación más favorable y extendida en el tiempo que permita la norma legal.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2025	
Categorías Profesionales	
Técnicos/as:	Euros/Mes
Jefe/a de fabricación	1245,86
Jefe/a de Taller mecánico	1223,61
Administrativos/as:	
Jefe/a de Oficina y Contabilidad	1165,38
Oficial/a Administrativo/a	1147,77
Auxiliar Administrativo/a	1077,25
Personal de Elaboración:	Euros/Día
Ayudante/a de encargado/a	36,16
Amasador/a	36,43
Ayudante de Amasador/a	36,00
Oficial/a	36,00
Especialista	36,00
Fogonero/a	36,00
Gasista	36,00
Encendedor/a	36,08
Engrasador/a	36,00
Mecánico/a de Primera	36,30
Mecánico/a de Segunda	36,14
Peón/a	35,23
Maestro/a Encargado/a	37,51
Oficial/a de Pala	37,51
Oficial/a de masa	37,57
Oficial/a de mesa	35,91
Ayudante/a	35,23
Servicios complementarios:	
Vendedor/a de despachos	34,63
Transportador/a de Pan a despacho	36,16
Personal de limpieza	35,23
Artículo 17: 107,56 euros, compra de dos equipos de vestuario anuales.	
Artículo 20º: Industrias mecanizadas o semi-mecanizadas, se abonará un 20% y el 15% respectivamente del salario base.	
Artículo 21º: 66,38 euros mensuales, beneficios conductores/as.	
Artículo 22º: 34,77 euros mensuales, Auxiliar Administrativo	
68,28 euros mensuales, Vendedor de Despacho	
45,53 euros mensuales, Personal de limpieza	