

Convenio Colectivo Industria de Fabricación y Venta de Panadería de León

ÁREA	León	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	24003705011980	ACTUALIZACIÓN	2023/03/22
VIGENCIA	2011/01/01 — 2017/12/31	DURACIÓN	SIETE AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP LEÓN 56 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-fabricacion-y-venta-de-panaderia-de-leon/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria De Fabricación y Venta De Panadería. Última actualización a: 22-03-2023 Vigencia de: 01-01-2011 a 31-12-2017. Duración SIETE AÑOS. Última publicación en BOP LEÓN 56 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 163 - Jueves, 27 de agosto de 2015)

Resolución de 19 de agosto de 2015 de la oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo y la publicación del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de la industria de la panadería para la provincia de León para los años 2011-2017 (n.º convenio 24003705011980).

Vista el acta de fecha 23 de junio de 2015, de firma del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de la industria de la panadería para la provincia de León para los años 2011- 2017 (n.º convenio 24003705011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Boletín Oficial del Estado de 29 de marzo de 1995), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/210, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (Boletín Oficial del



Estado de 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (Boletín Oficial del Estado de 6 de julio de 1997), en la orden de 12 de septiembre de 1997, de la consejería de Industria, comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de convenios colectivos de la comunidad de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León, de 24 de septiembre de 1997), y en la orden de 21 de noviembre de 1996 de las consejerías de Presidencia y administración Territorial y de Industria, comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (Boletín Oficial de Castilla y León, de 22 de noviembre de 1996).

Esta oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 19 de agosto de 2015.-El Jefe de la oficina Territorial de Trabajo, P.a., el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA PANADERIA, PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2011-2017.

Capítulo I.-Disposiciones generales.

Artículo 1.º Partes signatarias.

El presente convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la asociación Provincial de Empresas de Industria de la Panadería de la provincia de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las centrales Sindicales unión General de Trabajadores (UGT), y comisiones obreras (CC OO).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores de panadería de León y su provincia, sujetos a la resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de septiembre de 1998 (BOE de 8 de



octubre de 1998), por la que se acuerda la inscripción y publicación del acuerdo Marco General para la actividad de Industrias de Panadería. El mencionado convenio regula las relaciones entre las empresas dedicadas a la fabricación de pan, tahonas, boutiques del pan, obradores y el personal que en ellas presta sus servicios.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011. Su duración será de siete años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Los atrasos originados por la entrada en vigor de este convenio se abonarán, como máximo, en los tres meses siguientes a su publicación.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones menos favorables para los trabajadores.

Artículo 5.º Normas supletorias.

Serán normas supletorias las legales de carácter general, el acuerdo Marco para la Industria de la Panadería aprobado por resolución de 23 de septiembre de 1998, los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que lo tengan vigentes y el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.-Otras condiciones de trabajo.

Artículo 6.º Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo que corresponden al promedio de la jornada semanal de 40 horas.

Los trabajadores dispondrán de 15 minutos para comer el bocadillo, cuyo periodo de tiempo no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará una hora diaria en exceso o defecto y nunca las 1.808 horas anuales y que en ningún caso por



aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrá producir merma en las percepciones económicas del trabajador.

Los salarios devengados durante los periodos en que se haya pactado la duración de la jornada, se abonarán en función de la jornada normal aquí pactada con carácter general.

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas, las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

Artículo 6.º bis. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 7.º Descanso semanal.

El trabajador o trabajadores que presten servicios en un domingo tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que disfrutará en los días de la semana siguiente al domingo trabajado.

No obstante lo anterior, cabrá la posibilidad de acuerdo entre empresa y trabajador para modificar las condiciones expresadas.

Para el resto de trabajadores que no trabajen en domingo, el descanso semanal de día y medio comprenderá el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes, según se recoge en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.º Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, dentro del periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de cada año, según acuerdo entre empresa y trabajador. Se pagarán a razón de treinta días de salario si es salario mes o de treinta y uno si es salario día.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



Artículo 9.º Licencias.

El trabajador avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes supuestos motivos y durante el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho en la empresa.

- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g. Un día por matrimonio de hijos/as.

Artículo 10.º Prendas de trabajo.

Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a cada productor dos equipos de trabajo al año, consistentes en: camiseta, pantalón, gorro y zapatillas para el personal de fabricación; buzos y zapatos para los repartidores.

Capítulo III.-condiciones económicas.

Artículo 11.º Salario.

Los salarios pactados para los años 2011, 2012, 2013 y 2014 son los que figuran en el anexo I. El incremento



salarial pactado para el año 2015 es del 0,80 por 100 sobre todos los conceptos retributivos y son los que figuran en el anexo I. Para el año 2016, el incremento será del 1,00 por 100, y para el ejercicio 2017 el incremento salarial será del 1,00 por 100. Dichos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos.

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, el Índice de Precios al consumo, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

No obstante lo anterior, la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior, quedará en suspenso durante los años 2011 a 2017.

Artículo 12.º Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base más el plus ad personam y que se abonarán en las fechas siguientes: 16 de mayo (festividad de San Honorato), 15 de julio y 20 de diciembre (Navidad).

Artículo 13.º Complemento de comercialización.

Con efectos de 1.º de enero de 2006 se elimina el complemento de comercialización y su importe se incluye en el plus de asistencia.

Artículo 14.º Retribución en especie.

Todo trabajador tendrá derecho a un kilo de pan diario en cualquiera de los formatos fabricados, aunque se encontrara en situación de Incapacidad temporal.

Artículo 15.º Quebranto de moneda.

Se establece un quebranto de moneda consistente en 39,05 euros mensuales para los años 2011, 2012, 2013 y 2014. Para el año 2015 será de 39,36 € mensuales, para el año 2016 será de 39,76 € mensuales y para el año 2017 será de 40,15 € mensuales para las categorías profesionales de cajero y de conductor-repartidor.

Artículo 16.º Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia consistente en 3,80 euros por día efectivo de trabajo para los años 2011, 2012, 2013 y 2014. Para el año 2015 será de 3,83 €/ día efectivo de trabajo; para el año 2016 será de 3,87 € y



para el 2017, 3,91€/ día efectivo de trabajo.

Este plus se abonará a todas las categorías.

Artículo 17.º Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 18.º Trabajo en domingo y festivos.

Con carácter mínimo, el 50% de la plantilla de cada empresa prestará sus servicios los domingos y festivos que determinará la empresa.

En este caso la compensación económica a percibir será de 60,34 euros por domingo o festivo trabajado para los años 2011, 2012, 2013, y 2014. Para el 2015 será de 60,82 €, para el 2016 será de 61,43 € y para el año 2017, 62,05 €.

Artículo 19.º Plus «ad personam».

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para los años 1996, 1997 y 1998, en un «complemento personal consolidado», no participando desde aquella fecha de los incrementos del convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 3% por cada uno de los tres años de vigencia.

Artículo 20.º Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores así como a la comisión Paritaria del convenio colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en su caso, las organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su



duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión Paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la comisión de convenios colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

Capítulo IV.-Garantías sindicales.

Artículo 21.º Garantías sindicales.

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los comités de Empresa y Delegados de Personal emitirán informe con carácter previo:

- a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, cesen colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación de las «estatuas» jurídicas de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo. conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del comité, este recibirá y podrá comunicar a sus



representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Artículo 22.º Seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia y de forma concreta las contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería.

Se considerará «Falta Grave» la reiterada falta de limpieza del trabajador, tanto en lo personal como en las máquinas o útiles que por el mismo sean empleados para la realización de su cometido dentro de la empresa, así como la parcela en que dentro de la misma desarrolla su trabajo.

El trabajador, dentro de su la jornada laboral, deberá dejar perfectamente limpia su parcela de trabajo y las máquinas y útiles que haya empleado en la realización del mismo.

Artículo 23.º Formación.

Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del acuerdo Tripartito firmado en el ámbito nacional por CCOO, UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

Artículo 24.º Contrato de duración determinada.

1.º El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.º En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes trabajado.

Artículo 25.º Salud laboral.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, todas las empresas del sector deberán realizar, documentar y mantener debidamente actualizada la preceptiva Evaluación de Riesgos, así como llevar a cabo la planificación de la acción Preventiva mediante alguno de los



modelos previstos en la normativa aplicable.

Capítulo V.-violencia de género.

Artículo 26.-Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

La Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Capítulo VI.-Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 27.º Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la constitución Española.

Artículo 28.º Principio de no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 29.º Planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se



refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 30.º Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para 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.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 31.º Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos



los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores 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.

Artículo 32.º Permiso de lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, 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 múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. También será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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.

Artículo 33.º Protección por maternidad.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34.º Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, 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 por maternidad regulados en el artículo 48.4. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación mínima de 48 horas, el ejercicio de este derecho.

Capítulo VII.-Régimen disciplinario.

Artículo 35.-Principios de ordenación.

- 1.-Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
- 2.-Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
- 3.-Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
- 4.-La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
- 5.-La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.



Artículo 36.-Graduación de las faltas.

1.-Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la justificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2.-Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante un periodo de un mes.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.
- e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinas y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.



- j. La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - m. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - n. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
 - o. Las derivadas de los establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.
 - p. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- 3.-Se considerarán como faltas muy graves:
- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
 - b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
 - c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
 - d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f. La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
 - g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f) y n) del presente artículo.
 - i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
 - j. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - k. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - l. El acoso sexual.
 - m. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
 - n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 37.-Sanciones.

1.-Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a. Por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b. Por falta grave suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c. Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2.-La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII.-Disposiciones finales.

Primera.-Se nombra la comisión Mixta Interpretativa para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio, resultando designados por los trabajadores: doña M.^ª del Mar Cuñado Corral y doña Milagros Santos Rodríguez y dos representantes por las centrales sindicales, uno por UGT y otro por CCOO. Por los empresarios: doña Eusebia Sanjuán Santiago y don Carlos Vidal Santos y dos representantes de la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Son funciones específicas de la comisión, las siguientes:

- 1.º Interpretación del convenio.
- 2.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. La comisión Mixta realizará un seguimiento mediante reuniones mensuales de la aplicación, observancia y cumplimiento por todas las empresas afectadas de lo pactado en el presente convenio y podrá interponer las denuncias que procedan ante la Inspección de Trabajo y ejercitar aquellas acciones que sean procedentes.
- 3.º Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, y dando cumplimiento al acuerdo entre CECALE, CC OO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.



Segunda.-Denuncia.

Este convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes, subsistiendo en todo caso, hasta una nueva revisión. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

Tercera.-Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución autónoma de conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución autónoma de conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman en prueba de conformidad, en León, a 23 de junio de 2015.

ANEXO I. Tablas.



TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2011-2012, 2013 Y 2014 DEL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	954,34 €	
Jefe de Oficina	897,35 €	
Jefe de Contabilidad	897,35 €	
Jefe de Taller	897,35 €	
Oficial Administrativo	848,92 €	
Auxiliar Administrativo	816,61 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		27,87 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mecn. de 1. ^a		27,52 €
Chófer Repartidor		27,52 €
Mayordomo, Oficial 2. ^a , Mecn. 2. ^a		27,35 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial., etc		27,17 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador/a		26,91 €
Limpiador/a (por hora)		6,00 €
Quebranto de moneda		39,05 €
Plus de asistencia		3,80 €
Trabajo en domingos y festivos		60,34 €

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2015 DEL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	961,97 €	
Jefe de Oficina	904,53 €	
Jefe de Contabilidad	904,53 €	
Jefe de Taller	904,53 €	
Oficial Administrativo	855,71 €	
Auxiliar Administrativo	823,14 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		28,09 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mecn. de 1. ^a		27,74 €
Chófer Repartidor		27,74 €
Mayordomo, Oficial 2. ^a , Mecn. 2. ^a		27,57 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial., etc		27,39 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador/a		27,13 €
Limpiador/a (por hora)		6,05 €
Quebranto de moneda		39,36 €
Plus de asistencia		3,83 €
Trabajo en domingos y festivos		60,82 €



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2016 DEL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	971,59 €	
Jefe de Oficina	913,57 €	
Jefe de Contabilidad	913,57 €	
Jefe de Taller	913,57 €	
Oficial Administrativo	864,27 €	
Auxiliar Administrativo	831,37 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		28,37 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mecán. de 1.ª		28,02 €
Chófer Repartidor		28,02 €
Mayordomo, Oficial 2.ª, Mecánic. 2.ª		27,84 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial., etc		27,66 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador/a		27,40 €
Limpiador/a (por hora)		6,11 €
Quebranto de moneda		39,76 €
Plus de asistencia		3,87 €
Trabajo en domingos y festivos		61,43 €

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2017 DEL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	981,31 €	
Jefe de Oficina	922,71 €	
Jefe de Contabilidad	922,71 €	
Jefe de Taller	922,71 €	
Oficial Administrativo	872,91 €	
Auxiliar Administrativo	839,69 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		28,66 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mecán. de 1.ª		28,30 €
Chófer Repartidor		28,30 €
Mayordomo, Oficial 2.ª, Mecánic. 2.ª		28,12 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial., etc		27,94 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador/a		27,67 €
Limpiador/a (por hora)		6,17 €
Quebranto de moneda		40,15 €
Plus de asistencia		3,91 €
Trabajo en domingos y festivos		62,05 €

MODIFICACIÓN (BOP Número 155 - Martes, 16 de agosto de 2016)

Resolución, de 2 de agosto de 2016, de la oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo y la publicación de la modificación del convenio colectivo de Trabajo de ámbito provincial del Sector de la Industria de la Panadería de León 2011-2017 (nº convenio 24003705011980).

Vista el acta, de fecha 15 de junio de 2016, de firma de la modificación del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de la industria de la panadería de León 2011-2017 (nº convenio 24003705011980) y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86, apartado 1 y 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los



Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la orden de 12 de septiembre de 1997 de la consejería de Industria, comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de convenios colectivos de la comunidad de Castilla y León (BOCYL 24.09.1997) y en la orden de 21 de noviembre de 1996 de las consejerías de Presidencia y administración Territorial y de Industria, comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (BOCYL 22.11.1996), Esta oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, acuerda:

Primero.- ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BoLETÍN oFICIAL DE La PRovINcia.

En León, a 2 de agosto de 2016.-El Jefe de la oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE LEÓN, 2011-2017.

Asistentes.

- Representación de los trabajadores:

Don Ramón cármenes Gutiérrez (CCOO).

Don José carlos Mencía Rodríguez.

Doña Elena González castañón (UGT).

- Representación empresarial:

Asociación provincial de empresas de la industria de la panadería, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Doña Eusebia San Juan Santiago.

Don Carlos Vidal Santos.

Asesores:

Por la Federación Leonesa de Empresarios:

Don Hermenegildo Fernández Domínguez.

Don Enrique Suárez Santos.

Secretaria:

Doña Aleixa Novo García, 71427241M.



ACTA DE FECHA 15 DE JUNIO DE 2016.

En la ciudad de León y siendo las diez horas y treinta minutos del día 15 de junio de 2016, se reúnen en los locales de la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), las personas que al margen se relacionan, miembros de la comisión Negociadora del convenio colectivo de Trabajo, ámbito provincial del sector de la Industria de la Panadería de León 2011-2017, y por unanimidad de la representación sindical y empresarial, acuerdan:

Primero.- Introducir, de conformidad con el art. 86.1-2º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el texto del convenio colectivo de Trabajo, ámbito provincial del sector de la Industria de la Panadería de la provincia de León 2011-2017, un nuevo artículo veintitrés bis, con la siguiente redacción:

«veintitrés bis. Plus compensatorio de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector de la industria de la panadería, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CCOO Y UGT), deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio.

Sistema de acreditación:

- 1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.
- 2) Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativa dentro del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión



Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Segundo.- Lo dispuesto en el artículo 23 Bis, anteriormente transcrito, entrará en vigor a partir del mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

Tercero.- Que examinado en toda su integridad el texto anterior, ambas partes lo consideran totalmente conforme con lo convenido y en consecuencia aprueban el referido texto.

Los componentes de la citada comisión están legitimados según lo que determina el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para negociar el mencionado acuerdo y en consecuencia acuerdan la remisión del mismo a la Sra. Jefa de la oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León, en León, a los efectos previstos en el artículo 90 del mencionado Estatuto, para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, si procede.

Las partes autorizan de común acuerdo a doña Aleixa Novo García, para realizar los trámites legales necesarios para la inscripción y publicación del presente convenio.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, a las once horas del día de su iniciación, firmando los presentes en prueba de conformidad.

REVISIÓN Y MODIFICACIÓN (BOP Número 127 - Lunes, 8 de julio de 2019)

Resolución de 3 de julio de 2019 de la oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del acuerdo parcial relativo al convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la industria de fabricación y venta de panadería de León para el año 2018 (nº convenio 24003705011980).

Vista el acta de fecha 28 de mayo de 2019 de firma del acuerdo parcial relativo al convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la industria de fabricación y venta de panadería de León para el año 2018 (nº convenio 24003705011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 22.12.2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la consejería de Empleo (BOCyL 24.07.2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (BOCyL 03.10.2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de consejerías (BOCyL 08.07.2015).

Esta oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con



funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con Comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 3 de julio de 2019.-La Jefa de la oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

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

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

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

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

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

Se incluye como anexo al presente convenio los citados modelos de registro diario de jornada en formato papel

Artículo 9º.- Licencias.- El trabajador avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes supuestos motivos y durante el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días El trabajador podrá optar a disfrutar esos dos días de manera alternativa preavisando con 48 horas de antelación para los días que se disfruten de forma alterna y aportando justificante de que, en el momento de cada uno de los días de permiso, persiste ingreso hospitalario.

No obstante, lo anterior, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. cuando conste en una norma legal o convencional un período



determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por matrimonio de hijos/as

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

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

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

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

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

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

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



Capítulo III.- Condiciones económicas

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

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

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, el índice de Precios al consumo, debidamente constatado excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuara una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero del año siguiente, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

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

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

Artículo 18º.- Trabajo en domingo y festivos.- con carácter mínimo el 50 % de la plantilla de cada empresa prestará sus servicios los domingos y festivos que determinará la empresa. El trabajador/a podrá elegir entre la compensación económica o el descanso. En caso de disfrute, se acordará el día de mutuo acuerdo, teniendo la opción si el trabajador/a lo solicita de sumarse dichos días al periodo vacacional correspondiente.

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

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

Capítulo VI.- Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 29º.- Planes de igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los



trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerará constitutivo de acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

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

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

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

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

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



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

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

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

Artículo 32º.- Permiso de lactancia.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Asimismo, será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador. En el caso en que se optará por esta acumulación, la duración del permiso de lactancia, será de 14 días laborables.

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

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 33º.- Protección por maternidad.- Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34º.- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.-En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión



del contrato durante el periodo y las condiciones que establezca la legislación vigente en cada momento.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2019-2020

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2019

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

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2020

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





ANEXO II.- REGISTRO DE JORNADA

REGISTRO DIARIO DE JORNADA COMPLETA

EMPRESA

Nombre/Razón social: _____
CIF: _____
CCC: _____
Nº de horas según contrato: _____
Período de liquidación: _____
Fecha: _____

TRABAJADOR

Nombre: _____
NIF: _____
NASS: _____

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





REGISTRO DIARIO DE JORNADA PARCIAL

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NAF: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

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



MODIFICACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 56 – Miércoles, 22 marzo de 2023)

Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria de la Panadería, años 2022-2025.

Resolución de la oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación de la modificación parcial del convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la industria de la Panadería, provincia de León, para los años 2022-2025 (n.º convenio 24003705011980).

Vista el acta de fecha 29 de diciembre de 2022 de firma de la modificación parcial del convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la industria de la panadería, provincia de León, para los años 2022-2025 (n.º convenio 24003705011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la consejería de Industria, comercio y Empleo (BOCyL 06.05.2022).

Esta oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- ordenar su inscripción en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

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 (BOE 01.10.2015), frente a la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

En León, a 13 de marzo de 2023.-La Jefa de la oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA PANADERIA, PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2022-2025.

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



Artículo 3º. – Vigencia.- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2.022. Su duración será de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2.025.

Los atrasos originados por la entrada en vigor de este convenio se abonarán, como máximo, en los tres meses siguientes a su publicación.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 11.º.-Salario.- Se pacta un incremento salarial fijo para cada año de vigencia del presente convenio y a tal efecto, se pacta un incremento salarial del 4,00%, para el año 2022; del 3,5 para el año 2023; del 3,25% para el año 2024 y del 3,25% para el año 2025, en todos los conceptos salariales del convenio.

Los salarios pactados con carácter fijo para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, son los que figuran en la tabla salarial como anexo I.

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, el índice de Precios al consumo, debidamente constatado excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero del año siguiente, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

No obstante, lo anterior los miembros integrantes de la comisión Negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior del presente convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, cualquiera que sea el índice de Precios al consumo resultante a 31 de diciembre respectivamente. En consecuencia, los incrementos que sufra el índice de Precios al consumo durante los años de vigencia del convenio, no serán tomados en consideración.

Artículo 15º. – Quebranto de moneda. Se establece un quebranto de moneda consistente en 44,22 € mensuales para el año 2022, 45,76 € mensuales para el año 2023, 47,25 € mensuales para el año 2024 y para el año 2025 será de 48,79 € mensuales para las categorías profesionales de cajero y de conductor-repartidor.

Artículo 16º. – Plus de asistencia.- Se establece un plus de asistencia según cantidades del anexo I del presente convenio, por día efectivo de trabajo. Para el año 2022 será de 4,30 €/ día efectivo de trabajo; para el año 2023, 4,45 €/ día efectivo de trabajo, para el año 2024 será de 4,60 €/día efectivo de trabajo y para el año 2025 será de 4,75 €/día efectivo de trabajo. Este plus se abonará a todas las categorías.

Artículo 18.º.-Trabajo en domingos y festivos.- con carácter mínimo el 50 % de la plantilla de cada empresa prestará sus servicios los domingos y festivos que determinará la empresa. El trabajador/a podrá elegir entre la compensación económica o el descanso. En caso de disfrute, se acordará el día de mutuo acuerdo, teniendo la opción si el trabajador/a lo solicita de sumarse dichos días al periodo vacacional correspondiente.

En este caso la compensación económica a percibir será lo establecido en el anexo I.

Para el año 2022 será de 69,15 €, para el 2023 será de 71,58, para el 2024 será de 73,90 € y para el año 2025 será de 76,30 €.



Artículo 24º. – Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución.

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.



También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.



En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

8. a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 24^º bis. – Contrato fijo discontinuo. 1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratatas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratatas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, se establece que el plazo máximo de inactividad entre subcontratas, será de tres meses.



una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Se acuerda la posibilidad de celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este convenio colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 24º Ter. – Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo- formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.



c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del catálogo de Especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma



empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% por ciento el segundo, respecto de la fijada en éste convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el



contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) a la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el.

Artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este convenio colectivo aplicable en la empresa o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del fondo de garantía Salarial.

b) 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 interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

e) Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo, son todos los que tienen establecido salario diario en las tablas salariales del presente convenio.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.



g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. Las empresas tratarán de conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 38.- Póliza de accidentes.- Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran Invalidez y muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio.

La cuantía será para el año 2.022 de 45.000 €, para la Incapacidad permanente total; de 50.000 €, para la incapacidad permanente absoluta y de 55.000 €, para el supuesto de gran invalidez.

Para los años 2023, 2024 y 2025, su cuantía es la que figura en las tablas salariales anexas de cada uno de esos años.



ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2022-2025

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2022

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	1.080,58 €	
Jefe de Oficina	1.016,05 €	
Jefe de Contabilidad	1.016,05 €	
Jefe de Taller	1.016,05 €	
Oficial Administrativo	961,21 €	
Auxiliar Administrativo	924,63 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		31,56 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mekan. de 1ª		31,16 €
Chofer Repartidor		31,16 €
Mayordomo, Oficial 2ª, Mekan. 2ª		30,97 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial, etc.		30,76 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador		30,47 €
Quebranto de moneda		44,22 €
Plus compensatorio formación (Art. 23 bis)		27,53 €
Plus de asistencia		4,30 €
Trabajo en domingos y festivos		69,15 €
Póliza de accidentes: Incapacidad Permanente Total	45.000,00 €	
Póliza de accidentes: Incapacidad Permanente absoluta	50.000,00 €	
Póliza de accidentes: Gran invalidez	55.000,00 €	

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2023

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	1.118,40 €	
Jefe de Oficina	1.051,61 €	
Jefe de Contabilidad	1.051,61 €	
Jefe de Taller	1.051,61 €	
Oficial Administrativo	994,85 €	
Auxiliar Administrativo	956,99 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		32,66 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mekan. de 1ª		32,25 €
Chofer Repartidor		32,25 €
Mayordomo, Oficial 2ª, Mekan. 2ª		32,05 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial. Etc.		31,84 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador		31,54 €
Quebranto de moneda		45,76 €
Plus compensatorio formación (Art. 23 bis)		28,49 €
Plus de asistencia		4,45 €
Trabajo en domingos y festivos		71,58 €
Póliza de accidentes: Incapacidad Permanente Total	46.575,00 €	
Póliza de accidentes: Incapacidad Permanente absoluta	51.750,00 €	
Póliza de accidentes: Gran invalidez	56.925,00 €	



TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2024

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	1.154,75 €	
Jefe de Oficina	1.085,79 €	
Jefe de Contabilidad	1.085,79 €	
Jefe de Taller	1.085,79 €	
Oficial Administrativo	1.027,19 €	
Auxiliar Administrativo	988,09 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		33,72 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mekan. de 1ª		33,30 €
Chofer Repartidor		33,30 €
Mayordomo, Oficial 2ª, Mekan. 2ª		33,09 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial, etc.		32,88 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador		32,56 €
Quebranto de moneda		47,25 €
Plus compensatorio formación (Art. 23 bis)		29,42 €
Plus de asistencia		4,60 €
Trabajo en domingos y festivos		73,90 €
Póliza de accidentes: Incapacidad Permanente Total	48.088,69 €	
Póliza de accidentes: Incapacidad Permanente absoluta	53.431,88 €	
Póliza de accidentes: Gran invalidez	58.775,06 €	

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2025

Categorías profesionales	Salario mes	Salario día
Jefe de fabricación	1.192,27 €	
Jefe de Oficina	1.121,08 €	
Jefe de Contabilidad	1.121,08 €	
Jefe de Taller	1.121,08 €	
Oficial Administrativo	1.060,57 €	
Auxiliar Administrativo	1.020,21 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		34,82 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mekan. de 1ª		34,38 €
Chofer Repartidor		34,38 €
Mayordomo, Oficial 2ª, Mekan. 2ª		34,17 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial, etc.		33,94 €
Peón, Vendedor en Establecimiento y Limpiador		33,62 €
Quebranto de moneda		48,79 €
Plus compensatorio formación (Art. 23 bis)		30,37 €
Plus de asistencia		4,75 €
Trabajo en domingos y festivos		76,30 €
Póliza de accidentes: Incapacidad Permanente Total	49.651,57 €	
Póliza de accidentes: Incapacidad Permanente Absoluta	55.168,41 €	
Póliza de accidentes: Gran invalidez	60.685,25 €	

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LEÓN		
---	--	--



CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 163 - Jueves, 27 de agosto de 2015)		
Artículo 6.º Jornada laboral		
La jornada laboral será de	1800	horas efectivas de trabajo ...
REVISIÓN Y MODIFICACIÓN (BOP Número 127 - Lunes, 8 de julio de 2019)		
Artículo 15º.- Quebranto de moneda.		
... consistente en	40,15	euros.
Para el año 2019 será de	41,56	euros mensuales,
y para el año 2020 será de	42,51	euros mensuales para las categorías profesionales de cajero y de conductor-repartidor
Artículo 16º.- Plus de asistencia.		
Para el año 2019 será de	4,04	euros/día efectivo de trabajo;
para el año 2020,	4,14	euros/día efectivo de trabajo.
Este plus se abonará a todas las categorías		
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2019-2020		
TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2019		



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MES/DÍA	
JEFE DE FABRICACIÓN	1.015,66	
JEFE DE OFICINA	955,00	
JEFE DE CONTABILIDAD	955,00	
JEFE DE TALLER	955,00	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	903,46	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	869,08	
MAESTRO ENCARGADO Y OFICIAL DE PALA	29,66	
OFICIAL MASA, MESA, AMASADOR Y MECAN. DE 1ª	29,29	
CHOFER REPARTIDOR	29,29	
MAYORDOMO, OFICIAL 2ª, MECANIC. 2ª	29,11	
AYTE. DE ENCARGADO, AMASADOR, OFICIAL, ESPECIAL., ETC	28,92	
PEÓN, VENDEDOR EN ESTABLECIMIENTO Y LIMPIADOR	28,64	
QUEBRANTO DE MONEDA	41,56	
PLUS COMPENSATORIO FORMACIÓN (ART. 23 BIS)	25,88	
PLUS DE ASISTENCIA	4,04	
TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS	65,00	
TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2020		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MES/ DÍA	
JEFE DE FABRICACIÓN	1.039,02	
JEFE DE OFICINA	976,97	
JEFE DE CONTABILIDAD	976,97	
JEFE DE TALLER	976,97	



OFICIAL ADMINISTRATIVO	924,24	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	889,07	
MAESTRO ENCARGADO Y OFICIAL DE PALA	30,34	
OFICIAL MASA, MESA, AMASADOR Y MECAN. DE 1ª	29,96	
CHOFER REPARTIDOR	29,96	
MAYORDOMO, OFICIAL 2ª, MECANIC. 2ª	29,78	
AYTE. DE ENCARGADO, AMASADOR, OFICIAL, ESPECIAL., ETC	29,58	
PEÓN, VENDEDOR EN ESTABLECIMIENTO Y LIMPIADOR	29,30	
QUEBRANTO DE MONEDA	42,51	
PLUS COMPENSATORIO FORMACIÓN (ART. 23 BIS)	26,47	
PLUS DE ASISTENCIA	4,14	
TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS	66,50	
REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 56 - Miércoles, 22 marzo de 2023)		
n.º convenio	24003705011980	
Artículo 15º. - Quebranto de moneda		
en	44,22	euros mensuales para el año 2022
	45,76	euros mensuales para el año 2023
	47,25	euros mensuales para el año 2024



y para el año 2025 será de	48,79	euros mensuales para las categorías profesionales de cajero y de conductor-repartidor
Artículo 16º. - Plus de asistencia		
Para el año 2022 será de	4,30	euros/día efectivo de trabajo
para el año 2023,	4,45	euros/día efectivo de trabajo
para el año 2024 será de	4,60	euros/día efectivo de trabajo
y para el año 2025 será de	4,75	euros/día efectivo de trabajo
Artículo 18º.-Trabajo en domingos y festivos		
Para el año 2022 será de	69,15	euros
para el 2023 será de	71,58	
para el 2024 será de	73,90	euros
y para el año 2025 será de	76,30	euros
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2022-2025		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MES	SALARIO DÍA
JEFE DE FABRICACIÓN	1.080,58	
JEFE DE OFICINA	1.016,05	
JEFE DE CONTABILIDAD	1.016,05	
JEFE DE TALLER	1.016,05	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	961,21	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	924,63	
MAESTRO ENCARGADO Y OFICIAL DE PALA		31,56
OFICIAL MASA, MESA, AMASADOR Y MECAN. DE 1ª		31,16
CHOFER REPARTIDOR		31,16



MAYORDOMO, OFICIAL 2ª, MECANIC. 2ª		30,97
AYTE. DE ENCARGADO, AMASADOR, OFICIAL, ESPECIAL, ETC.		30,76
PEÓN, VENDEDOR EN ESTABLECIMIENTO Y LIMPIADOR		30,47
QUEBRANTO DE MONEDA		44,22
PLUS COMPENSATORIO FORMACIÓN (ART. 23 BIS)		27,53
PLUS DE ASISTENCIA		4,30
TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS		69,15
PÓLIZA DE ACCIDENTES: INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	45.000,00	
PÓLIZA DE ACCIDENTES: INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	50.000,00	
PÓLIZA DE ACCIDENTES: GRAN INVALIDEZ	55.000,00	
TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2023		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MES	SALARIO DÍA
JEFE DE FABRICACIÓN	1.118,40	
JEFE DE OFICINA	1.051,61	
JEFE DE CONTABILIDAD	1.051,61	
JEFE DE TALLER	1.051,61	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	994,85	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	956,99	
MAESTRO ENCARGADO Y OFICIAL DE PALA		32,66
OFICIAL MASA, MESA, AMASADOR Y MECAN. DE 1ª		32,25
CHOFER REPARTIDOR		32,25
MAYORDOMO, OFICIAL 2ª, MECANIC. 2ª		32,05
AYTE. DE ENCARGADO, A MASADOR, OFICIAL, ESPECIAL. ETC.		31,84
PEÓN, VENDEDOR EN ESTABLECIMIENTO Y LIMPIADOR		31,54



QUEBRANTO DE MONEDA		45,76
PLUS COMPENSATORIO FORMACIÓN (ART. 23 BIS)		28,49
PLUS DE ASISTENCIA		4,45
TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS		71,58
PÓLIZA DE ACCIDENTES: INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	46.575,00	
PÓLIZA DE ACCIDENTES: INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	51.750,00	
PÓLIZA DE ACCIDENTES: GRAN INVALIDEZ	56.925,00	
TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2024		
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO MES	SALARIO DÍA
JEFE DE FABRICACIÓN	1.154,75	
JEFE DE OFICINA	1.085,79	
JEFE DE CONTABILIDAD	1.085,79	
JEFE DE TALLER	1.085,79	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.027,19	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	988,09	
MAESTRO ENCARGADO Y OFICIAL DE PALA		33,72
OFICIAL MASA, MESA, AMASADOR Y MECAN. DE 1ª		33,30
CHOFER REPARTIDOR		33,30
MAYORDOMO, OFICIAL 2ª, MECANIC. 2ª		33,09
AYTE. DE ENCARGADO, AMASADOR, OFICIAL, ESPECIAL, ETC.		32,88
PEÓN, VENDEDOR EN ESTABLECIMIENTO Y LIMPIADOR		32,56
QUEBRANTO DE MONEDA		47,25
PLUS COMPENSATORIO FORMACIÓN (ART. 23 BIS)		29,42



PLUS DE ASISTENCIA		4,60
TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS		73,90
PÓLIZA DE ACCIDENTES: INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	48.088,69	
PÓLIZA DE ACCIDENTES: INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	53.431,88	
PÓLIZA DE ACCIDENTES: GRAN INVALIDEZ	58.775,06	
TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA 2025		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MES	SALARIO DÍA
JEFE DE FABRICACIÓN	1.192,27	
JEFE DE OFICINA	1.121,08	
JEFE DE CONTABILIDAD	1.121,08	
JEFE DE TALLER	1.121,08	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.060,57	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.020,21	
MAESTRO ENCARGADO Y OFICIAL DE PALA		34,82
OFICIAL MASA, MESA, AMASADOR Y MECAN. DE 1ª		34,38
CHOFER REPARTIDOR		34,38
MAYORDOMO, OFICIAL 2ª, MECANIC. 2ª		34,17
AYTE. DE ENCARGADO, AMASADOR, OFICIAL, ESPECIAL, ETC.		33,94
PEÓN, VENDEDOR EN ESTABLECIMIENTO Y LIMPIADOR		33,62
QUEBRANTO DE MONEDA		48,79
PLUS COMPENSATORIO FORMACIÓN (ART. 23 BIS)		30,37
PLUS DE ASISTENCIA		4,75
TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS		76,30
PÓLIZA DE ACCIDENTES: INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	49.651,57	



PÓLIZA DE ACCIDENTES: INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	55.168,41	
PÓLIZA DE ACCIDENTES: GRAN INVALIDEZ	60.685,25	