

Administración Autonómica

Gobierno de Aragón

NÚMERO: 3267

Departamento de Economía, Competitividad y Empleo

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Panadería de Huesca

Corrección de Errores de la publicación del Convenio Colectivo de la Industria de la Panadería de Huesca

Publicacion Convenio colectivo

CORRECCION DE ERRORES de la RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Competitividad y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA (código de convenio número 22000245012004).

Habiéndose detectado error material en la publicación del Convenio Colectivo PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA, en el Boletín oficial de la Provincia de Huesca de fecha 17 de julio de 2026, al haber omitido el documento correspondiente al texto del convenio, por la presente se rectifica el error y se procede a la publicación íntegra del citado convenio y sus anexos con efectos desde la publicación actual.

Huesca , a 17 de julio de 2026

Ana Maurel Garcés

Subdirectora Provincial de Trabajo de Huesca

ÍNDICE

ÁMBITOS Y CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial.Pg.2

Artículo 2. Ámbito funcional.Pg.2

Artículo 3. Ámbito temporal.Pg.2

Artículo 4. Ámbito personal.Pg.2

Artículo 5. Prórroga y denuncia del convenioPg.2

Artículo 6. Compensación y absorción.Pg.3

Artículo 7. Garantías ad personam.Pg.3

Artículo 8. Comisión paritaria.Pg.3

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9. Retribuciones.Pg.5

Artículo 10. Cláusula de garantía salarial.Pg.5

Artículo 11. Antigüedad.Pg.5

Artículo 12. Gratificaciones extraordinariasPg.5

Artículo 13 Participación en beneficiosPg.6

Artículo 14. Plus de transporte.Pg.6

Artículo 15. Cotización en especie.Pg.6

Artículo 16. Cláusula de Inaplicación de condiciones de trabajo.Pg.6

CONDICIONES LABORALES

Artículo 17. Jornada de trabajo.Pg.8

Artículo 18. Distribución de jornada.Pg.8

Artículo 19 Horas extraordinariasPg.9

Artículo 20. Horario de trabajo y complemento de enganche.Pg.9

Artículo 21. Nocturnidad.Pg.10

Artículo 22. Vacaciones.Pg.10

Artículo 23. Periodo de prueba.Pg.10

Artículo 24. Ascensos y promociones.Pg.11

Artículo 25. Contratos por circunstancias de la producciónPg.11

Artículo 26. Fijos DiscontinuosPg.11

Artículo 27. Ropa de trabajo.Pg.11

Artículo 28. Permisos retribuidosPg.12

Artículo 29. ExcedenciasPg.14

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 30. Seguro complementario.Pg.14

Artículo 31. Jubilación ParcialPg.15

Artículo 32. Formación profesional.Pg.15

Artículo 33. Manipulación de alimentos.Pg.15

Artículo 34. Seguridad y salud laboral.Pg.15

Artículo 35. Complemento de incapacidad temporal.Pg.17

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 36. Disposiciones generales.Pg.17

Artículo 37. Definición de categorías profesionales y grupos.Pg.17

Artículo 38. Reparto y distribución de los productos.Pg.19

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Procedimiento Sancionador.Pg.19

Artículo 40. FaltasPg.20

Artículo 41. Sanciones.Pg.23

Artículo 42. Prescripción.Pg.23

Artículo 43. Derechos sindicales.Pg.23

IGUALDAD, CONCILIACION Y ACOSO

Artículo 44. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.Pg.24

Artículo 45. Conciliación de la vida personal, laboral y familiarPg.26

Artículo 46. Desconexión Digital.Pg.26

DISPOSICIONES ADICIONALES PRIMERA Y SEGUNDAPg.27

DISPOSICIÓN TRANSITORIAPg.27

ANEXOS I, II, III. TABLAS SALARIALES DE 2025, 2026 Y 2027, RESPECTIVAMENTE.

ANEXO IV. PROTOCOLO ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ANEXO V. PROTOCOLO LGTBI.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA

PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada, por parte empresarial, por representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Huesca y, por parte de los trabajadores, por representantes de las Centrales Sindicales UGT-FICA y CCOO INDUSTRIA, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio, a tenor del contenido de los Arts. 87 y 88 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET o Estatuto de los Trabajadores).

ÁMBITOS Y CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su duración se fija en 3 años, es decir del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre del 2027.

Artículo 4. Ámbito personal.

El Convenio obliga a todos los/as trabajadores/as que presten servicios en las empresas a las que hace referencia el artículo 2º, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las señaladas en los artículos 1.3 y 2 del R.D.L. 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Prórroga y denuncia del convenio.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle.

La constitución de la mesa negociadora se llevará a cabo en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible a efectos de su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de carácter general y de aplicación en el futuro, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en este Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

No obstante ello únicamente no será compensable ni absorbible el complemento *ad personam* que sustituye al concepto de antigüedad para aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio viniesen percibiendo cantidades económicas derivadas del mismo.

Artículo 7. Garantías *ad personam*.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente *ad personam*.

Artículo 8. Comisión paritaria.

La comisión paritaria del Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que está formada por cuatro representantes de los trabajadores/as de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio, dos representantes de cada una de ellas y otros cuatro miembros de la representación empresarial. Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
- d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

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

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

A efectos de notificación y convocatoria, se fijan los domicilios de las tres organizaciones firmantes:

- Por la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: info@ceoecepymehuesca.es
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: asindical@ugtficaaragon.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9. Retribuciones.

Para el año 2025 se practicará un incremento salarial del 2,9% sobre las tablas salariales definitivas del año 2024 con efectos de 1 de enero de 2025, resultando las tablas salariales del Anexo I.

Para el año 2026 se practicará un incremento salarial del 2,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2025 con efectos de 1 de enero de 2026, resultando las tablas salariales del Anexo II.

Para el año 2027 se practicará un incremento salarial del 2,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2026 con efectos de 1 de enero de 2027, resultando las tablas salariales del Anexo III.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales deberá hacerse de la siguiente forma:

- El 2025, en los 2 meses siguientes desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- El 2026, en los 4 meses siguientes desde la citada publicación en el BOP.

Artículo 10. Cláusula de garantía salarial.

Si el IPC acumulado entre 2026 y 2027, fuera superior al 5%, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como base de cálculo para el incremento que correspondiera al año 2028, con un tope máximo del 1,5%.

Artículo 11. Antigüedad.

Para el personal que tenga derecho a percibir el denominado *Complemento ad personam* sustitutorio de antigüedad, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, se le aumentará el mismo para los años 2025, 2026 y 2027 con los porcentajes de incremento establecidos en los artículos 9 y 10 del presente Convenio e igualmente para los años futuros.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base, que se

abonarán, respectivamente, con motivo de la festividad de San Honorato, otra en Julio y otra en Navidad.

Deberán abonarse, respectivamente, los días 16 de Mayo, 15 de Julio y 22 de Diciembre, o el día anterior si fuese festivo.

Para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas, se tendrán en cuenta, además de los salarios base que se pactan en el presente Convenio, el *Complemento ad personam sustitutorio de antigüedad*.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

Igualmente y a tenor del contenido del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y por acuerdo entre las Empresas y su Representación Sindical o bien a nivel individual, podrá pactarse el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades.

Artículo 13. Participación en beneficios.

En las industrias, se abonará al personal de elaboración, el 15%, respectivamente del salario base pactado en este Convenio.

Estos porcentajes tendrán la consideración de participación en los beneficios a efectos del cómputo o determinación del salario, sin perjuicio de que se tenga en cuenta para las gratificaciones extraordinarias de San Honorato (Patrono de la panadería), verano y Navidad.

Artículo 14. Plus de transporte.

Se abonará a todo el personal afectado por este Convenio un plus de transporte que se fija en la cantidad de 5,96 € para el año 2025, 6,11 € para el año 2026, y 6,26 € para el año 2027, por día de asistencia al trabajo, salvo al personal de servicios complementarios, al encontrarse incluido el mismo en el cómputo de sus retribuciones.

Artículo 15. Cotización en especie.

El importe de la cotización en especie para el año 2025, una vez realizados los sucesivos incrementos pactados, es de 1,01 euros por día natural, para el año 2026 es de 1,04 euros por día natural, y de 1,07 euros por día natural para el año 2027.

A los efectos de lo dispuesto en la Ordenanza del pan, todos los trabajadores recibirán 500 gr. de pan común por cada día trabajado.

Artículo 16. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión,

siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

3. Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su intención de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, los/as trabajadores/as podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los/as trabajadores/as o comisión designada, o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los/as delegados/as de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de “jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes (empresa o trabajadores/as) podrá someter la solución de la misma, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, como órgano encargado de resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CONDICIONES LABORALES

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada anual será de 1.782 horas efectivas de trabajo.

Artículo 18. Distribución de la Jornada.

1. En los dos primeros meses del año se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.
2. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos,

por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo, desplazamientos de la demanda, situaciones de IT y periodos vacacionales.

3. El empresario podrá distribuir irregularmente 150 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes podrá modificarse por una sola vez en el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo, deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

4. Así mismo, y en cualquier caso, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. En este caso, con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados/as y a la representación de los trabajadores.

5. En cualquier caso, cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

6. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador/a.

7. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador/a hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se podrán realizar Horas Extraordinarias con los límites establecidos en el artículo 35 del RD 2/2015 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta las peculiaridades del sector de la panadería, cuando su realización sea necesaria por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Podrá optarse entre abonar las horas extraordinarias con el 75% de recargo sobre el salario hora ordinaria o compensarlas por el tiempo equivalente de descanso retribuido.

Artículo 20. Horario de trabajo y complemento de enganche.

El horario de trabajo se acomodará a las necesidades reales de cada empresa, debiendo acudirse al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se pretenda la modificación sustancial del existente en cada momento. Si bien se establece un descanso semanal obligatorio ininterrumpido de día y medio.

El horario de iniciación de la jornada de trabajo del personal de fabricación seguirá siendo el de las cuatro horas de la madrugada, si bien se podrá anticipar en dos horas, percibiendo en ese caso los trabajadores afectados un complemento de enganche que se refleja en las tablas para los años de vigencia de convenio. Sobre la base del acuerdo adoptado, los trabajadores se comprometen a realizar dicho anticipo de jornada cuando sea propuesto por la Dirección de las Empresas, teniendo pues carácter de obligatoriedad y no requiriéndose ningún tipo de autorización administrativa.

En caso de modificación de la jornada con anticipación a su número, superior a dos horas previstas en el apartado anterior, la Empresa y los trabajadores/as afectados negociarán un complemento de enganche que en todo caso será, como mínimo, por los importes reflejados en las Tablas Salariales adjuntas en Anexos I, II, III y IV.

Artículo 21. Nocturnidad.

Los conceptos retributivos del presente Convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo de cada Empresa.

Artículo 22. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales.

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, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del RD 2/2015 del ET, 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 del artículo 48 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 23. Periodo de prueba.

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador/a sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- I. Técnicos/as:
 - a) Titulados/as: Seis meses
 - b) No titulados/as: Tres meses
- II. Administrativos/as: Dos meses
- III. Mercantiles: Dos meses
- IV. Obreros/as: Un mes
- V. Subalternos/as: Un mes
- VI. Personal de campaña, eventual o interino: Quince días

Será nulo el pacto que establezca un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

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

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

La situación de Incapacidad Temporal que afecta al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 24. Ascensos y promociones.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, así como las titulaciones y cursos formativos, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos.

Artículo 25. Contrato por circunstancias de la producción

Para el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Fijos discontinuos

Los contratos fijos discontinuos regulados en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse a tiempo parcial, siempre y cuando se trate de trabajos en las proximidades de lugares que registren notable afluencia turística, así como en zonas turísticas de las cuatro comarcas del pirineo oscense, garantizando una jornada laboral de un mínimo de 4 horas diarias y el trabajo efectivo durante al menos 90 días al año, siendo al menos 60 de estos de forma consecutiva.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le entreguen dos juegos de ropa de trabajo al año, el primero en verano y el segundo en invierno y que consistirá cada uno de ellos, salvo acuerdo en contrario, en pantalón, camisa, delantal y

gorro. Las características de las prendas de trabajo deberán ser adecuadas a las condiciones de temperatura y de climatología, en función de los puestos de trabajo a desarrollar, y la evaluación de riesgos pertinente de condiciones ambientales de temperaturas.

Artículo 28. Permisos Retribuidos.

Los trabajadores y las trabajadoras, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso será de cuatro días por causas de fallecimiento de cónyuge o hijo/a.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá ser disfrutado de forma irregular mientras se mantenga el hecho causante.
- d) Un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- f) 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 un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o regulados en este convenio colectivo.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.
- i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 12 días laborables. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.
- j) 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.

- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.
- l) Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en legislación o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

El inicio de los permisos retribuidos se debe producir en un día laborable para el trabajador/a. Cuando el trabajador/a no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, el cómputo se iniciará a elección del trabajador el siguiente día, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Igualmente, se reconocerán los mismos derechos (aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción) en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente

Artículo 29. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y como consecuencia:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo hijo, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
3. Estas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.
4. Las excedencias previstas en este Artículo no son retribuidas pero sí computarán a efectos de antigüedad. El trabajador, durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 30. Seguro complementario.

Las Empresas a que afecte el presente Convenio, quedan obligadas a concertar, dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente, total o absoluta y gran invalidez a causa siempre de accidente de trabajo o enfermedad profesional y con prestaciones para el año 2026 de 27.265 euros en caso de muerte y 31.431 euros en los casos de invalidez y para el año 2027 de 27.947 euros en caso de muerte y 32.217 euros en los casos de invalidez.

Las cantidades reseñadas en el apartado anterior tendrán eficacia práctica a partir de los 30 días de la fecha de publicación en el B.O.P. de este Convenio Colectivo.

Artículo 31. Jubilación Parcial

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 215 del R.D.L. 8/2015, por jubilación parcial.

2. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se proceda a su adaptación.

Artículo 32. Formación profesional.

Para facilitar la promoción y la formación profesional de los trabajadores/as, si estos cursan estudios con reconocimiento académico oficial, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turnos de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial o profesional.

Artículo 33. Manipulación de alimentos.

Las empresas vendrán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el R.D. 109/2010 de 5 febrero (BOE 19/2/2010), conforme a las especificidades del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al trabajador/a.

Artículo 34. Seguridad y salud laboral.

La empresa y los trabajadores/as afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidos en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Las empresas afectadas por el ámbito funcional de este convenio promoverán la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de prevención de riesgos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales y de género que puedan afectar la salud y el bienestar de mujeres y hombres en el entorno de trabajo.

Se impulsarán medidas preventivas y correctivas específicas con enfoque de género.

La empresa promoverá un entorno laboral seguro, inclusivo y equitativo, en el que se proteja la salud física, mental y emocional de todas las personas trabajadoras, atendiendo a sus necesidades y circunstancias particulares.

1.- Vigilancia de la Salud.

Con carácter previo a la suscripción de cualquier modalidad contractual y a la incorporación al servicio tras bajas laborales prolongadas, deberá efectuarse el reconocimiento médico que acredite la compatibilidad de la salud del trabajador/a con las funciones a realizar.

Dentro de la obligación que tienen las empresas de efectuar la evaluación de la vigilancia de la salud, las empresas realizarán a su personal las revisiones médicas oportunas que establezcan dicha evaluación y con especial atención a la prevención de los riesgos ópticos, músculo-esqueléticos y posturales, así como aquellos otros riesgos específicos del puesto de trabajo concreto que desempeña el trabajador/a.

2.- Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

Los trabajadores/as tienen derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar el cambio de puesto de trabajo.

Todas las empresas del sector están obligadas a realizar la evaluación de riesgos en el periodo de gestación y lactancia de la trabajadora.

La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud de la trabajadora. Dicho dictamen médico señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

La adaptación del puesto de trabajo no supondrá disminución salarial ni reducción de jornada.

El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. En caso de que la adaptación no fuera posible, o a pesar de que tras la adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique la entidad que corresponda, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3.- Paralización de la actividad.

Los trabajadores/as podrán paralizar su actividad en el caso de que exista un riesgo grave e inminente para la salud o la integridad física de los trabajadores/as y hubieran informado del mismo a su superior jerárquico, y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. En tales circunstancias no podrá pedirse a los trabajadores/as que reanuden la actividad mientras persista el riesgo denunciado, sin que sufran por ello disminución de sus retribuciones.

4.- Formación

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores/as que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para el

propio trabajador/a y para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o ajenos.

El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o entre horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 35. Complemento de incapacidad temporal.

Cuando la Incapacidad temporal, debidamente acreditada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará el complemento necesario para que el trabajador perciba el 100% del salario neto que viniera percibiendo y con una duración máxima de 30 días.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 36. Disposiciones generales.

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 37. Definición de categorías profesionales y grupos.

El personal que preste servicios en las empresas de panadería se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- A. Personal Técnico/a
- B. Personal Administrativo/a
- C. Personal de Elaboración
- D. Personal Complementario

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

A. Personal Técnico/a:

1. Director/a General.
Es el empleado/a que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.
2. Jefe/a de Fabricación.
Es el empleado/a que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.
3. Jefe/a Administrativo.
Es el empleado/a que con la dependencia del Director/a General o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.

4. Jefe/a Comercial.

Es el empleado/a que cuida y organiza toda la gestión comercial de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

B. Personal Administrativo/a:

1. Oficial Administrativo/a.

Es el empleado/a que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

2. Auxiliar Administrativo/a.

Es el empleado/a que se dedica a operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

C. Personal de Elaboración:

1. Encargado/a.

Es el empleado/a que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las ordenes de la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización.

2. Oficial de 1ª.

Es el empleado/a que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza.

3. Oficial de 2ª.

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

4. Auxiliar.

Es el empleado/a, no especializado, que tiene la función de ayudante, indistintamente al Oficial de 1ª y al Oficial de 2ª.

5. Aprendiz.

Es el empleado/a que está ligado a la empresa con un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros el oficio.

D. Personal Complementario:

1. Encargado/a o Comercial.

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

2. Vendedor/a.

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

3. Mecánico/a.

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

4. Chofer-Repartidor/a.

Es el empleado/a con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

5. Limpiador/a.

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

Artículo 38. Reparto y distribución de los productos.

Dado el tamaño de las empresas y las necesidades del servicio, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, el personal adscrito a otras categorías podrá realizar tareas de reparto y distribución.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Procedimiento sancionador.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente convenio colectivo.

2. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Así mismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

3. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de

la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 40. Faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- i) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) Uso ocasional del teléfono móvil en horario de trabajo sin causar perjuicio al servicio.
- o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

B) Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otra persona trabajadora alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se dependa orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la Comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) Uso reiterado del teléfono móvil durante la jornada laboral, o cuando dicho uso afecte al rendimiento, a la atención al público o al normal desarrollo del trabajo.
- o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

C) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) El uso del teléfono móvil cuando ponga en riesgo la seguridad propia o de terceros, cause daños graves a la empresa o se use pese a requerimientos expresos de la empresa para cesar dicha conducta.
- n) Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- o) Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- p) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- q) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- r) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 41. Sanciones.

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

1. Por faltas leves: Amonestación escrita
2. Por faltas graves: Amonestación escrita o Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves: Amonestación escrita, Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o el Despido.

Artículo 42. Prescripción.

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

Artículo 43. Derechos sindicales.

1. En materia de derechos sindicales, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.
2. Las competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán las establecidas en los Artículos 64 y 68 LET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
3. A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el Artículo 69 LET, se computará dicho periodo exigible

dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan tenido lugar distintas relaciones laborales del trabajador/a en la empresa.

Artículo 44. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

1.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación será indistintamente uno de los siguientes:

- Por la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: info@ceoecepynehuesca.es
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: asindical@ugtficaaragon.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones empresariales y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
- b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
- c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
- g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.
- h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.
- i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

3. Protocolo de acoso laboral, acoso sexual y por razón de género:

Se adjunta como Anexo IV, el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, aplicable en todas las empresas del ámbito funcional de este Convenio que no tengan aprobado uno propio.

4. Protocolo LGTBI

De conformidad con el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y con el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en plantilla, dispondrán y aplicarán un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluirá necesariamente un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral.

El protocolo debe entender incluida en su protección cualquier situación de discriminación y acoso discriminatorio vinculada a la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales. La noción de acoso

discriminatorio comprende conductas que persigan o produzcan un atentado contra la dignidad y la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando se realicen por razón de las causas protegidas. La protección se extiende también a la discriminación por asociación, por error, y a la discriminación múltiple o interseccional, cuando concurran en relación con dichas causas.

La empresa podrá adoptar el procedimiento de actuación establecido en el protocolo adjunto como Anexo V.

Artículo 45. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Traslados de puesto de trabajo: Se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación en la vida personal, familiar y laboral. No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia, tanto de la mujer trabajadora como de la pareja.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el permiso por nacimiento y cuidado del menor, el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 19 semanas (32 semanas en el supuesto de monoparentalidad), 6 de las cuales serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto. Una vez transcurridas estas seis semanas, 11 semanas (22 en caso de monoparentalidad) podrán distribuirse a voluntad de los progenitores en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses, pudiendo disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. Por otro lado, 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor podrán distribuirse a voluntad de los progenitores en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o hija cumpla los ocho años.

Estos permisos serán ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en una semana más por cada progenitor e hijo a partir del segundo, percibiendo durante dicho periodo el 100% de la base reguladora.

El padre tendrá derecho a un permiso sin retribución para acompañar a la embarazada a la realización de los exámenes prenatales por el tiempo indispensable.

Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón. Dada en cada momento la existencia o no de regulación específica de las uniones estables de pareja, dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones o registro público establecido al efecto.

Artículo 46. Desconexión Digital

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales, salvo en casos de urgencia, circunstancias excepcionales de fuerza mayor justificadas, o en el caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad.

Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

En cualquier caso, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades para la empresa.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta las circunstancias de aquellos trabajadores que por sus funciones y su puesto de trabajo tienen el deber de, aun en su domicilio o fuera de su horario de trabajo, responder a las convocatorias de su empresario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco General del Sector de 30/07/98, en materia de derogación de la reglamentación nacional del trabajo en la Industria de la Panadería, publicado en el BOE de 8/10/98, Estatuto de los Trabajadores y normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores /as y Empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En el supuesto en que el Salario Mínimo Interprofesional dispuesto por el Gobierno alcance durante la vigencia de este convenio una cuantía que sea superior a las acordadas, la comisión paritaria se reunirá al objeto de dar una solución al respecto.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2025
APLICADO INCREMENTO DEL 2,9%

	SALARIO BASE	CÓMPUTO ANUAL
	Euros/mes	Euros/Año
PERSONAL TÉCNICO		
Director General	1.311,87	19.678,05
Jefe de Fabricación	1.311,87	19.678,05
Jefe Administrativo	1.311,87	19.678,05
Jefe Comercial	1.311,87	19.678,05
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	1.199,83	17.997,45
Auxiliar Administrativo	1.125,58	16.883,70
	Euros/Día	Euros/Año
PERSONAL DE ELABORACIÓN		
Encargado	39,39	17.922,45
Oficial de 1ª	39,39	17.922,45
Oficial de 2ª	37,65	17.130,75
Auxiliar	36,82	16.753,10
Aprendiz	30,81	14.018,55
PERSONAL COMPLEMENTARIO		
Encargado o comercial	39,39	17.922,45
Vendedor	36,44	16.580,20
Mecánico	39,39	17.922,45
Chofer - Repartidor	39,39	17.922,45
	Euros/Hora	
Limpiador	9,31	16.590,42
OTROS CONCEPTOS Y PLUSES		
Plus transporte	5,96 Euros/Día	
Cotización en especie	1,01 Euros/Día	
HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO		
1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	6,38 Euros	
2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	4,88 Euros	
3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de	3,60 Euros	
SEGURO DE CONVENIO		
Seguro de Invalidez	29.800,00 Euros	
Seguro de Muerte	25.850,00 Euros	
JORNADA ANUAL		1.782 HORAS

En cualquier caso, se garantizará la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en todas las categorías.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2026 APLICADO INCREMENTO DEL 2,5%

	SALARIO BASE	CÓMPUTO ANUAL
	Euros/mes	Euros/Año
PERSONAL TÉCNICO		
Director General	1.344,67	20.170,05
Jefe de Fabricación	1.344,67	20.170,05
Jefe Administrativo	1.344,67	20.170,05
Jefe Comercial	1.344,67	20.170,05
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	1.229,83	18.447,45
Auxiliar Administrativo	1.153,72	17.305,80
	Euros/Día	Euros/Año
PERSONAL DE ELABORACIÓN		
Encargado	40,37	18.368,35
Oficial de 1ª	40,37	18.368,35
Oficial de 2ª	38,59	17.558,45
Auxiliar	37,74	17.171,70
Aprendiz	31,58	14.368,90
PERSONAL COMPLEMENTARIO		
Encargado o comercial	40,37	18.368,35
Vendedor	37,57	17.094,35
Mecánico	40,37	18.368,35
Chofer - Repartidor	40,37	18.368,35
	Euros/Hora	
Limpiador	9,60	17.107,20
OTROS CONCEPTOS Y PLUSES		
Plus transporte	6,11 Euros/Día	
Cotización en especie	1,04 Euros/Día	
HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO		
1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	6,54 Euros	
2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	5,00 Euros	
3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de	3,69 Euros	
SEGURO DE CONVENIO		
Seguro de Invalidez	31.431,00 Euros	
Seguro de Muerte	27.265,00 Euros	
JORNADA ANUAL		1.782 HORAS

En cualquier caso, se garantizará la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en todas las categorías.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2027 APLICADO INCREMENTO DEL 2,5%

	SALARIO BASE	CÓMPUTO ANUAL
	Euros/mes	Euros/Año
PERSONAL TÉCNICO		
Director General	1.378,29	20.674,35
Jefe de Fabricación	1.378,29	20.674,35
Jefe Administrativo	1.378,29	20.674,35
Jefe Comercial	1.378,29	20.674,35
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	1.260,58	18.908,70
Auxiliar Administrativo	1.182,56	17.738,40
	Euros/Día	Euros/Año
PERSONAL DE ELABORACIÓN		
Encargado	41,38	18.827,90
Oficial de 1ª	41,38	18.827,90
Oficial de 2ª	39,55	17.995,25
Auxiliar	38,68	17.599,40
Aprendiz	32,37	14.728,35
PERSONAL COMPLEMENTARIO		
Encargado o comercial	41,38	18.827,90
Vendedor	38,51	17.522,05
Mecánico	41,38	18.827,90
Chofer - Repartidor	41,38	18.827,90
	Euros/Hora	
Limpiador	9,84	17.534,88
OTROS CONCEPTOS Y PLUSES		
Plus transporte	6,26 Euros/Día	
Cotización en especie	1,07 Euros/Día	
HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO		
1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	6,70 Euros	
2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	5,13 Euros	
3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de	3,78 Euros	
SEGURO DE CONVENIO		
Seguro de Invalidez	32.217,00 Euros	
Seguro de Muerte	27.947,00 Euros	
JORNADA ANUAL		1.782 HORAS

En cualquier caso, se garantizará la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en todas las categorías.

**ANEXO IV. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO**

Acoso laboral.

Se entiende acoso moral a la manifestación a través de conductas, prácticas o comportamientos dentro de una relación laboral que socavan la dignidad del empleado. Estas acciones, directas o indirectas, buscan someterlo emocional y psicológicamente de manera violenta u hostil. El objetivo es anular su capacidad, progreso profesional o permanencia laboral, generando un impacto negativo en el entorno laboral.

Elementos del Acoso moral

1. Una conducta de hostigamiento o presión percibida objetivamente como un ataque, proveniente de superiores o compañeros (acosos vertical u horizontal).
2. La intencionalidad o elemento subjetivo, dirigida a causar daño moral a otro, dentro del entorno empresarial y como resultado de las actividades laborales realizadas en el lugar de trabajo.
3. La reiteración de esta conducta de manera sistemática a lo largo de un período de tiempo es esencial para que se configure el "mobbing". Es decir, deben ser acciones repetidas en el tiempo para que se considere como acoso laboral.

Tipologías de Acoso moral.

1. Medidas de aislamiento social, incluyendo evitar las relaciones con compañeros de trabajo o clientes.
2. Acciones persistentes y negativas con el propósito de dañar el rendimiento personal o profesional.
3. Asignación de tareas humillantes como forma de apartar al empleado de sus responsabilidades habituales.
4. Actitudes agresivas hacia la víctima, como menospreciar su labor ante otros, difundir rumores falsos, atribuirle errores no cometidos y manipular su reputación para generar una predisposición negativa de sus compañeros hacia ella.
5. Ataques, ya sea físicos o verbales, como imitar, burlarse, insultar o criticar repetidamente la vida personal de un individuo, con el objetivo de ridiculizarlo públicamente."
6. Conjunto de conductas o actividades llevadas a cabo de manera sistemática y prolongada por una o más personas, haciendo uso de la estructura organizativa, con la intención de causar daño físico o mental a uno o varios individuos, con el propósito de deteriorar su reputación y afectar seriamente su desempeño laboral.
7. Persecución con la intención de dañar a la víctima o inducir su renuncia del lugar de trabajo.

Acoso Sexual

Definición de acoso sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental.

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Acoso por razón de sexo.

Definición de acoso por razón de sexo.

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas.

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
5. Ataques, ya sea físicos o verbales, como imitar, burlarse, insultar o criticar repetidamente la vida personal de un individuo, con el objetivo de ridiculizarlo públicamente."
6. Conjunto de conductas o actividades llevadas a cabo de manera sistemática y prolongada por una o más personas, haciendo uso de la estructura organizativa, con la intención de causar daño físico o mental a uno o varios individuos, con el propósito de deteriorar su reputación y afectar seriamente su desempeño laboral.
7. Persecución con la intención de dañar a la víctima o inducir su renuncia del lugar de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La empresa designará a una persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, designará a un suplente. A los efectos oportunos, se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

En el caso de que la persona instructora fuese la persona presuntamente acosadora, o tenga un vínculo especial con la misma, la denuncia podrá presentarse ante la Comisión de Igualdad del presente Convenio que lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa a fin de que designe a otra persona instructora para ese caso, o en caso contrario será la propia Comisión de Igualdad quién dará el trámite oportuno a las diligencias previas de investigación y elaboración de informe.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) Habilitará un buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos, definirán la ubicación del buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongán y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso laboral, sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

La resolución del expediente de acoso

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de la empresa procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - I. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - II. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1) El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- 2) La suspensión de empleo y sueldo.
- 3) La limitación temporal para ascender.
- 4) El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

MODELO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE DE LOS HECHOS

☐ PERSONA AFECTADA:

☐ OTRAS* (ESPECIFIQUE):

*En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

NOMBRE:

APELLIDOS:

DNI:

PUESTO:

TIPO DE CONTRATO O VINCULACIÓN LABORAL:

TELÉFONO:

E-MAIL:

DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO:

NOMBRE DE LA EMPRESA:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, WhatsApp, llamadas, partes de baja, etc.)

SOLICITUD

D. **(NOMBRE PERSONA DENUNCIANTE)** solicita se tenga por presentada la denuncia frente a **(PERSONA DENUNCIADA)** y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia por acoso laboral, sexual, por razón de sexo o contra las personas LGTBI.

Y para que así conste firmo la presente en **(LOCALIDAD)** a **(FECHA)**

Firma:

A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

ANEXO V. MEDIDAS LGTBI

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre de 2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

1. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

AMBITO DE APLICACIÓN: Aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, a quienes solicitan un puesto de trabajo, y al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

VIGENCIA. Hasta la finalización de la unidad del convenio colectivo para la industria, de la panadería de la provincia de Huesca. Una vez finalizada la vigencia, continuará en vigor hasta que sea sustituido por otro.

2. ACCESO AL EMPLEO.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Los criterios para utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros, para evitar cualquier tipo de discriminación.

4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Durante el tiempo en vigor del protocolo LGTBI se realizará una formación/aprendizaje en materia sobre sensibilización contra la LGTBIfobia, prioritaria y específicamente las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, así como mandos intermedios y personal de dirección.

En el caso de que exista un protocolo de bienvenida de nuevas incorporaciones se incluirá referencia al compromiso de respeto y sensibilización con los derechos de las personas LGTBI.

5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. PERMISOS. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI conforme a la legislación vigente.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de todos los permisos fijados legalmente en el presente convenio colectivo o en los acuerdos de empresa que los mejoren, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.

7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

Todas estas clasificaciones de faltas se adaptarán con el reglamento disciplinario de faltas y sanciones que en el ámbito correspondan y se señalen.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

8. DEFINICIONES

Orientación sexual

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

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual

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

Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans

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

Intersexualidad

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

Familia LGTBI

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

LGTBIfobia:

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

Homofobia:

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

Bifobia

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

Transfobia

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

Medidas de acción positiva

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

Inducción, orden o instrucción de discriminar

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

Discriminación directa

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

Discriminación indirecta

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

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de

discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

9. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA POR ORIENTACION E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

Según lo establecido en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que podrá ser utilizado por las empresas del sector, en todo caso la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a lo recogido en los siguientes apartados:

SECCIÓN I: APARTADOS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

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

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

SECCIÓN II: MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA POR ORIENTACION E IDENTIDAD SEXUAL, Y EXPRESIÓN DE GENERO

1. Declaración de principios

La empresa **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en **(NOMBRE DE LA EMPRESA)**.

(NOMBRE DE LA EMPRESA), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos **(NOMBRE DE LA EMPRESA)**, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Principios rectores

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación

4.1 Comisión instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia

en materia de igualdad y no discriminación y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBI, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

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

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBI. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

4.2 El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación

En **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO] es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia

o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** habilita la cuenta de correo electrónico **(INDICAR)** a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

4.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **siete días hábiles** a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la

comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4 Procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBI durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y libertades de las personas LGTBI, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBI, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de siete días hábiles. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado de tres días hábiles.

5. Resolución del expediente de acoso.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La dirección de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de cinco días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente. En función de esos resultados anteriores, la dirección de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** procederá a:

1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.
2. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.
3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación. En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a quince días naturales, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá

las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a **la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT)** y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia
2. Reunión de la comisión instructora
Plazo: 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación
3. Fase Preliminar
Plazo: 7 días hábiles
4. Procedimiento formal
Plazo: 7 días hábiles prorrogables por 3 días hábiles
5. Resolución del expediente de acoso
Plazo: 5 días hábiles
6. Seguimiento
Plazo: 15 días naturales

7. Duración obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (INDICAR CANAL DE COMUNICACIÓN) y su vigencia será (INDICAR, recomendamos indefinida) pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.

Página 113 de un total de 114

Página 54 de 55

- *En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo

CSV: BOPH-2026-137019

APELLIDOS:

PUESTO:

TIPO DE CONTRATO O VINCULACIÓN LABORAL:

TELÉFONO:

E-MAIL:

DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

NOMBRE Y APELLIDOS:

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO:

NOMBRE DE LA EMPRESA:

Nº 137 - martes 21 de julio de 2026

Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

This image shows a full page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, typical of notebook paper. There are no margins, text, or other markings on the page.

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, WhatsApp, llamadas, partes de baja, etc.)

[illegible]

D. **(NOMBRE PERSONA DENUNCIANTE)** solicita se tenga por presentada la denuncia frente a **(PERSONA DENUNCIADA)** y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En (LOCALIDAD) a (FECHA)

A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROCEDIMIENTO
DE DENUNCIA FRENTE AL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS
PERSONAS LGTBI