Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete

Artículo preliminar. Determinación de las partes.

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial la Asociación Provincial de Pasteleros Artesanos (integrada en FEDA) y por la representación sindical, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de trabajadores (UGT).

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de todas las empresas y sus personas trabajadoras dedicadas a la actividad de obradores y confitería, pastelería y masas fritas.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Se regirán por las disposiciones de este Convenio las empresas y personas trabajadoras comprendidas en su ámbito funcional, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) .

Los componentes de la Comisión Negociadora Asociación Provincial de Pasteleros Artesanos (integrada en FEDA) y por la representación sindical, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 3. Ámbito Territorial.

Las disposiciones del vigente Convenio regirán en Albacete y su provincia.

Artículo 4. Vigencia, Duración y Denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de septiembre de 2025, siendo su duración la de tres años a partir de la fecha mencionada, finalizando su vigencia el día 31 de agosto de 2028. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. Condiciones más Beneficiosas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se consideran mínimas, y cualquier mejora que se establezca o establecida, ya sea por decisión voluntaria de la empresa, contrato de trabajo o disposición legal, prevalecerá sobre las aquí establecidas.

-Jornada, Horario y Vacaciones-

Artículo 6. Jornada y Horario de Trabajo.

Con efectos de 1 de septiembre de 2026 la jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de 1794 horas anuales. La distribución de la jornada u horario de trabajo será la que habitualmente se esté practicando en cada empresa.

Artículo 7. Vacaciones.

Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por el presente Convenio serán veintidós días laborables retribuyéndose a razón de salario base Convenio vigente en cada momento, más antigüedad y plus de responsabilidad.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) .

-Clasificación Profesional-

Artículo 8. Clasificación Profesional.

El personal afectado por el presente Convenio, se clasifica en el marco de la siguiente estructura de grupos profesionales:

Grupo 1: Técnicos//as.

- Maestro/a.

Grupo 2A: Obreros/as.

- Oficial 1.ª y Hornero/a.

- Oficial 2.ª

Grupo 2 B: Obreros/as.

- Ayudante/a.

- Peón.

- Aprendiz.

Grupo 3: Mantenimiento.

- Limpiador/a.

Artículo 9. Ascensos y Promoción Económica.

En estas materias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Dentro del Grupo Profesional 2.B Obreros, el Aprendiz ascenderá a la categoría profesional de Peón, cuando lleve o acumule en la categoría dos años de antigüedad en la misma empresa o grupo de empresas. El cómputo de los citados dos años se iniciará desde la fecha de publicación en el BOP del presente convenio.

-Condiciones Económicas-

Artículo 10. Conceptos Retributivos.

La retribución estará compuesta por el salario base Convenio y los siguientes complementos:

- Plus de Antigüedad.
- Plus de Responsabilidad.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Participación en Beneficios.
- Incentivo a la Formación de la persona trabajadora.

Artículo 11. Salario Base.

El salario base para cada una de las categorías profesionales en cada uno de los períodos, en jornada normal de trabajo, aumentará según se especifica en las tablas salariales anexas.

Con efectos desde el 1/09/2025 al 31/08/2026, las tablas salariales de aplicación se incrementarán en un 3,80% en todos los conceptos económicos reflejados en el Anexo II del texto convencional.

Con efectos desde el 1/09/2026 al 31/08/2027, las tablas salariales se incrementarán en un 3,75% en todos los conceptos económicos reflejados en el Anexo II texto convencional.

Si el IPC interanual de agosto de 2027 fuera superior al 3,75 %, se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, con efectos de 1 de septiembre de 2027.

Con efectos desde el 1/09/2027 al 31/08/2028, las tablas salariales se incrementarán en un del 3,25% en todos los conceptos económicos.

Si el IPC interanual de agosto de 2028 fuese superior al 3,25%, se aplicará un incremento adicional con un máximo del 1%, con efectos de 1 de septiembre de 2028.

Artículo 12. Plus de Responsabilidad.

Con el fin de primar la responsabilidad de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo, las empresas abonarán a dichas personas trabajadoras el complemento salarial que para cada una de las categorías se establece en las tablas salariales anexas. Dicho plus se devengará en la totalidad de los días del mes.

UGT FICA

Artículo 13. Antigüedad.

Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo las personas trabajadoras a la firma del presente Convenio pasarán a tener la consideración de complemento personal, y como tal, sujeto únicamente al porcentaje de incremento del Convenio Colectivo, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 14. Gratificaciones Extraordinarias.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, consistentes en los conceptos retributivos señalados anteriormente, más el plus de responsabilidad.

Dichas pagas se harán efectivas en los días 30 de junio y 22 de diciembre, salvo en los supuestos de que cese en el trabajo, que se percibirán en el momento de abonar las liquidaciones correspondientes.

Artículo 15. Participación en Beneficios.

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a una paga de beneficios de treinta días de salario, conforme al cálculo de las gratificaciones extraordinarias. Dicha paga se hará efectiva de la siguiente forma:

- Quince días en marzo.

- Quince días en septiembre.

No obstante lo anterior, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores podrán hacerla efectiva mensualmente.

Artículo 16. Incentivo a la formación del trabajador.

Con objeto de incentivar la formación de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a una paga consistente en quince días de salario base, más antigüedad. Dicha paga se hará efectiva el día 1 de septiembre.

Artículo 17. Compensación y suplidos.

Con independencia del salario pactado en este Convenio, la persona trabajadora será compensada de los gastos que hubiera de realizar como consecuencia de la actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Plus de transporte.

- Dietas de desplazamiento.

Artículo 18. Plus de transporte.

Para compensar los gastos de locomoción, se establece para todo el personal comprendido en este Convenio, una asignación mensual globalizada extrasalarial, que es la que figura en la tabla salarial anexa. Dicho plus no podrá ser absorbible por ningún tipo de subida.

Artículo 19. Dietas.

Las dietas constituyen retribuciones de carácter irregular que responden al resarcimiento de los gastos que se pudieran generar a las personas trabajadoras, la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar fuera del término municipal en que éste ubicada la empresa, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que la persona trabajadora no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Con efectos de 1-1-2023, la empresa abonará a las personas trabajadoras, previa justificación del gasto o la necesidad del servicio realizado, como máximo las siguientes cantidades:

Media Dieta (1 comida o 1 cena): 22,5 €.

Dieta Completa: (1 comida y 1 cena): 45 €.

Todo ello sin perjuicio de que la empresa, a su elección, decida abonar directamente dicho pago a los establecimientos previamente concertados, en las cuantías máximas reflejadas anteriormente.

Durante la vigencia del presente convenio, estas cantidades no experimentarán incremento alguno.

-Prestaciones Complementarias a la Seguridad Social-

Artículo 20. Incapacidad Temporal.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán el 100 % de su salario, siendo por cuenta de la empresa el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del día siguiente al de la fecha del accidente.

Asimismo, se percibirá el 100 % del salario real, a partir del primer día de la baja en caso de intervención quirúrgica y hospitalización.

En los casos de enfermedad común, las empresas complementarán desde el cuarto al vigésimo día, hasta el 75 %, sobre los conceptos de salario base, antigüedad y plus de responsabilidad.

En todos los supuestos señalados en el presente artículo, el complemento de prestaciones de incapacidad temporal se abonará, siempre que la persona trabajadora tuviere derecho a la prestación, mientras dure la situación de incapacidad temporal, y siempre y cuando la relación laboral del trabajador permanezca vigente.

-Disposiciones Varias-

Artículo 21. Sanciones.

Las empresas, antes de sancionar a trabajador por cualquier motivo comunicarán tal decisión por escrito, al menos con 48 horas de antelación, al delegado de personal.

Artículo 22. Carnet de Manipulador de Alimentos.

Con efectos de 1-1-2023, los costes de renovación del carnet o permiso de manipulador de alimentos correrán siempre a cargo de la empresa.

Artículo 23. Permisos y Licencias.

La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Cinco días por accidente o enfermedad grave, 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.

Dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Con efectos de la publicación del presente convenio, 12 horas al año para acompañamiento de un hijo, hija, acogido o acogida, menor de 14 años a consultas médicas del Servicio Público de Salud y/o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad dependientes o que presenten una necesidad real de tal acompañamiento, cuando por razones de edad, accidente o enfermedades que hagan que no puedan valerse por sí mismas para asistir a los mismos Servicios Públicos de Salud (siempre que dicha dependencia esté reconocida por resolución administrativa o judicial). Este permiso también podrá utilizarse para acompañamiento a tutorías escolares, o citaciones de los departamentos de Orientación del centro educativo donde cursen sus estudios los menores de 14 años. Este permiso es único, por lo que la utilización del mismo para uno u otro supuesto (consultas médicas o tutorías), no comportará en ningún caso la ampliación de su número de horas anuales. Este permiso se disfrutará siempre y cuando ambos progenitores trabajen.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 24. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) , estará integrada por dos representantes de las personas trabajadoras y otros dos de los empresarios y de los que han formado parte en las negociaciones del presente Convenio, además las partes podrán ir acompañadas de asesores.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple y la misma estará presidida por la persona que de común acuerdo se designe, la cual podrá intervenir en los debates con voz pero sin voto.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.

e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos le sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del

articulado del presente Convenio Colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta 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 de consulta o, en su caso, complementada 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.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de FEDA, sito en la Calle de Los Empresarios, número 6, (CP 02005) Albacete.

Artículo 25. Cláusula de Inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET (RCL 1995, 1997) según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salarial es pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el III ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 (LCLM 2008, 494) de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 26. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM número 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 27. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación;

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. En el caso de empresas que, por el número de personas trabajadoras que tengan de acuerdo a las previsiones legales establecidas vengan obligadas a ello, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos en el Título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos, o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

Ante la ausencia de un protocolo de actuación, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se regula en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 28. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados publicado en el BOE de 11 de marzo de 1996, así como al Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) , Ley Orgánica de Igualdad, Ley General de la Seguridad Social (RCL 2015, 1700) , Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

-Disposición Final-

Habida cuenta de las graves dificultades por las que atraviesa el sector y reconociendo el esfuerzo realizado por las partes negociadoras para alcanzar un acuerdo satisfactorio, y dado el tiempo transcurrido desde la firma del anterior Convenio, acuerdan que, el pago de los incrementos económicos, así como su cotización correspondientes al periodo comprendido entre septiembre del año 2025 y la fecha de publicación en el BOP de este convenio, se podrá diferir por las empresas como máximo hasta trascurridos tres meses contados desde la mencionada publicación.

ANEXO I

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

I. Declaración de principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

Se manifiesta 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.

II. Ámbito de aplicación

a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

c) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

III. Definiciones

A los efectos de definir las conductas consideradas como discriminatorias así como los colectivos que pudieran resultar afectados, se consideran como tales las contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de

28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans, las cuales se dan expresamente por reproducidas.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:
– 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.
– 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.
– Difusión del protocolo: Las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.
Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio 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.

V. Plazos del procedimiento

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.
En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI. Procedimiento de actuación

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.
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.
La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.
No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de quince días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se formuló la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
ii. 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 llevadas a cabo.

VII. Resolución del procedimiento

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.
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.

VIII. Información
Caso de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, la empresa informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.
Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas.

ANEXO II TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS (INCREMENTO 3,8%) (Efectos 1 septiembre 2025 al 31 agosto 2026)			
GRUPOS PROFESIONALES	**SALARIO BASE**	**PLUS RESPONSABILIDAD**	**PLUS DE TRANSPORTE**
GRUPO 1: TÉCNICOS			
Maestro/a	50,52 €	3,16 €	116,55 €
GRUPO 2A: OBREROS			
Oficial 1ª y Hornero/a	42,31 €	2,67 €	116,55 €
Oficial 2ª	39,41 €	2,65 €	116,55 €
GRUPO 2B: OBREROS			
Ayudante/a	35,51 €	2,55 €	116,55 €
Peón	35,51 €	0,96 €	116,55 €
Aprendiz	29,08 €	1,03 €	116,55 €
GRUPO 3: MANTENIMIENTO			
Limpiador/a	35,51 €	0,97 €	116,55 €
DIETAS			
Dieta completa	46,71 €		
Media dieta	23,26 €		

* Si durante la vigencia del presente convenio el salario bruto de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS (INCREMENTO 3,75%) (Efectos 1 septiembre 2026-31 de agosto 2027)				
GRUPOS PROFESIONALES		**SALARIO BASE**	**PLUS RESPONSABILIDAD**	**PLUS DE TRANSPORTE**
GRUPO 1: TÉCNICOS				
	Maestro/a	52,41 €	3,28 €	120,92 €
GRUPO 2A: OBREROS				
	Oficial 1ª y Hornero/a	43,90 €	2,77 €	120,92 €
	Oficial 2ª	40,89 €	2,75 €	120,92 €
GRUPO 2B: OBREROS				
	Ayudante/a	36,84 €	2,65 €	120,92 €
	Peón	36,84 €	1,00 €	120,92 €
	Aprendiz	30,17 €	1,07 €	120,92 €
GRUPO 3: MANTENIMIENTO				
	Limpiador/a	36,84 €	1,01 €	120,92
DIETAS				
	Dieta completa	48,46 €		
	Media dieta	24,13 €		

* Si durante la vigencia del presente convenio el salario bruto de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

