

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo 2023-2027 para las industrias y comercio de panaderías de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de sector para las industrias y comercio de panaderías de Álava. Código convenio 01000885011981.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial, SEA –Empresas Alavesas /Arabako Empresak y la representación social CCOO en la mesa negociadora, el 27 de febrero de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a la delegación territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

La resolución de 3 de diciembre de 2024 del director de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con su redacción modificada por la resolución de 12 de febrero de 2025, establece el régimen de suplencia en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad de los delegados o delegadas territoriales de Trabajo y Seguridad Social. En el supuesto de vacante del puesto de delegada territorial de Álava, se establece que sus funciones serán suplidas temporalmente por la persona que ocupa el puesto de técnica de Empleo y Formación para el Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 18 de marzo de 2025

En suplencia por vacante del puesto de delegada territorial de Álava
MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

**CONVENIO COLECTIVO 2023-2027 PARA LAS INDUSTRIAS
Y COMERCIO DE PANADERÍAS DE ÁLAVA**

- Artículo 1. Ámbito de aplicación.
- Artículo 2. Ámbito personal.
- Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal.
- Artículo 4. Absorción y compensación.
- Artículo 5. Retribuciones.
- Artículo 6. Salario mensual de convenio.
- Artículo 7. Antigüedad.
- Artículo 8. Pagas extraordinarias.
- Artículo 9. Horas extraordinarias.
- Artículo 10. Retribución en especie.
- Artículo 11. Participación especial de chóferes.
- Artículo 12. Jornada laboral.
- Artículo 13. Trabajos en domingos y festivos.
- Artículo 14. Vacaciones.
- Artículo 15. Remuneración bruta anual.
- Artículo 16. Permisos y licencias.
- Artículo 17. Periodo de prueba.
- Artículo 18. Comisión paritaria del convenio.
- Artículo 19. Funciones de la comisión paritaria.
- Artículo 20. Procedimiento de inaplicación temporal del convenio.
- Artículo 21. Salud laboral.
- Artículo 22. Bajas por accidente y enfermedad profesional.
- Artículo 23. Jubilación.
- Artículo 24. Categorías profesionales.
- Artículo 25. Derechos sindicales.
- Artículo 26. Natalidad.
- Artículo 27. Matrimonio.
- Artículo 28. Excedencias.
- Artículo 29. Carnet de conducir.
- Artículo 30. Contratos temporales.
- Artículo 31. Contratos formativos.
- Artículo 32. Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales.
- Artículo 33. Póliza de seguros.
- Artículo 34. Comisión de igualdad.
- Artículo 35. Régimen disciplinario.

Cláusula adicional 1ª. Retroactividad.

Cláusula adicional 2ª. Trabajo en domingo.

Cláusula adicional 3ª. Condiciones más beneficiosas.

Cláusula adicional 4ª. Normas supletorias.

Cláusula adicional 5ª. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas (Real Decreto 1026/2024).

— Plus compensatorio no consolidable (artículo 5).

— Tablas 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027.

— Anexo: protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio para las industrias y comercio de panaderías de Álava será de aplicación a todas las empresas y centros ubicados en la provincia de Álava dedicados a dicha actividad laboral, cualquiera que sea la forma y denominación que tengan, su composición, presentación y procedimiento de fabricación y venta.

Artículo 2. Ámbito personal

Estarán afectadas por este convenio colectivo, las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas citadas en el artículo 1º y todo el personal que se dedique a la venta y reparto de pan, bien sea en despacho particular o reparto.

Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2023, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2027.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2027, de conformidad con lo que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultractivo hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

La negociación del nuevo convenio deberá comenzar en octubre de 2027, constituyéndose en dicho mes la comisión negociadora.

Artículo 4. Absorción y compensación

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos o de cualquier tipo, por disposición legal o cualquier otra clase, sólo afectarán a este convenio cuando superen los aquí pactados, ya que, en caso contrario, serán absorbidos y compensados en este convenio.

Artículo 5. Retribuciones

Las retribuciones salariales pactadas en este convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos: salario mensual de convenio, antigüedad y horas extraordinarias.

Se adjuntan al presente convenio las tablas salariales correspondientes a los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027. Las partes acuerdan que todos los atrasos salariales correspondientes a los años 2023 y 2024 (cuya cuantía anual total se especifica en las tablas salariales de dichos años) se podrán abonar en 12 mensualidades, a partir del mes de publicación del convenio en el BOTA.

Asimismo, las personas trabajadoras que hayan prestado servicios durante la totalidad de los años 2019, 2020 y 2021, y lo sigan haciendo en la actualidad y desde el 1 de enero de 2023; tendrán derecho a percibir, por una sola vez, un plus compensatorio no consolidable por la ausencia de convenio en aquellos años. La cuantía total de dicho plus se especifica en la tabla

anexa al presente convenio colectivo. Quienes hayan prestado servicios a tiempo parcial durante los años 2019 a 2021 o bien lo hayan hecho en una parte de los mencionados años, y en ambos casos lo sigan haciendo en la actualidad y desde el 1 de enero de 2023, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del plus que corresponda en cada caso.

Se acuerda finalmente que todos los incrementos salariales y/o abonos de cantidades que las empresas del sector hayan realizado desde el año 2019 hasta la entrada en vigor del presente convenio, en virtud de decisiones unilaterales, pagos a cuenta o pactos/acuerdos colectivos; se entenderán hechos a cuenta de los incrementos salariales y/o pagos de cantidades que contempla el presente convenio colectivo (incluido el plus compensatorio especificado en el apartado anterior).

Si la suma de los IPC de los años 2024, 2025, 2026 y 2027 fuera superior al 12 por ciento, las partes acuerdan que el 100 por ciento del diferencial se aplicará sobre las retribuciones correspondientes al último de aquellos años (2027), con efectos desde el 1 de enero de 2028, sin generarse por tanto atrasos salariales.

Artículo 6. Salario mensual de convenio

El salario mensual de convenio es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas anexas. Se devengará durante todos los días naturales.

Artículo 7. Antigüedad

Los aumentos de antigüedad establecidos en el presente convenio de panaderías para las distintas categorías y durante la vigencia del presente convenio son los que se especifican en la tabla salarial anexa.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán como concepto de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, según se establece en la tabla siguiente:

- A los 4 años de servicio en una misma empresa el 5 por ciento.
- A los 8 años de servicio en una misma empresa el 10 por ciento.
- A los 12 años de servicio en una misma empresa el 15 por ciento.
- A los 17 años de servicio en una misma empresa el 20 por ciento.

Artículo 8. Pagas Extraordinarias

El personal afectado por este convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una de ellas, que se abonarán de la siguiente forma:

- La paga extraordinaria de San Honorato, el día 16 de mayo.
- La paga extraordinaria de verano, el día 16 de julio.
- La paga extraordinaria de Navidad, antes del 18 de diciembre.

La paga de "San Honorato" se devengará de 16 de mayo del año precedente a 16 de mayo del correspondiente año, con el salario vigente en el momento de su abono.

Las pagas extraordinarias de verano y navidad se devengarán de forma semestral.

Las pagas extraordinarias se abonarán con todas las remuneraciones, tanto salariales como extrasalariales, incluida la antigüedad que corresponda a cada persona trabajadora.

Durante la vigencia del presente convenio, las empresas abonarán el cien por cien de las gratificaciones a las personas trabajadoras que tenga derecho a las mismas, aunque hubiesen permanecido parte del tiempo en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional un periodo de suspensión del contrato de trabajo por las causas previstas en los puntos 4, 5, 6 y 7 del artículo 48. Se excluyen aquellos supuestos en los

que la persona trabajadora, de conformidad con la legalidad vigente en cada momento, haya percibido ya dicha gratificación extraordinaria con el abono de la prestación correspondiente. En los demás casos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, se abonarán al 75 por ciento de lo que corresponda según convenio durante el tiempo de la baja.

Artículo 9. Horas extraordinarias

Las empresas reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, y con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión, no obstante lo establecido en el artículo 12.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
- c) Horas extraordinarias en casos excepcionales: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstos por la ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, a las personas delegadas de personal y a las personas delegadas sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución.

Asimismo, en función de esta información y los criterios arriba indicados, la empresa y la representación de las personas trabajadoras determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el importe establecido en las tablas salariales anexas, que deberán incrementarse con la antigüedad correspondiente.

Las horas extraordinarias prestadas podrán compensarse por tiempo libre, incrementando el mismo en el porcentaje del 75 por ciento.

A estos efectos, la persona trabajadora antes de su realización manifestará a la empresa su deseo de disfrutarlas o de que se le compensen económicamente.

Se disfrutará el tiempo de descanso, -pudiendo acumularse el de las distintas horas extraordinarias-, en el momento que la persona trabajadora lo estime oportuno, avisando a la empresa con una antelación de una semana y no pudiendo coincidir en esta situación más del 10 por ciento de la plantilla en la misma fecha.

Artículo 10. Retribución en especie

El personal afectado por el presente convenio percibirá un kilo de pan diario incluidos los días festivos, de baja por enfermedad o accidente y en vacaciones, que deberán ser de cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique, nunca elaborado especialmente para las personas trabajadoras.

En la situación de baja o de vacaciones, dicho kilo de pan podrá ser adquirido por el personal, bien en fábrica o en cualquiera de los despachos.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se cifra en 8,00 euros mensuales el valor del pan suministrado; computándose en este cálculo exclusivamente el precio de la harina empleada.

Artículo 11. Participación especial de chóferes y choferesas

Los chóferes y las chóferesas que desempeñen funciones de venta, además de la función de transporte, percibirán una participación del 1 por ciento sobre las ventas que realicen.

Artículo 12. Jornada laboral

Sin perjuicio de la jornada anual máxima que se pudiera establecer legalmente durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada laboral pactada en el presente convenio será de 1.755 horas de trabajo efectivo durante los años 2023, 2024 y 2025. En el año 2026 será de 1.749 horas anuales de trabajo efectivo, y a partir del año 2027 será de 1.742 horas anuales de trabajo efectivo.

Se considera dentro de esta jornada como trabajo efectivo, un descanso de 15 minutos para tomar el bocadillo el personal de jornada continuada y el que tuviera reconocido este derecho. En aquellas empresas en que, de común acuerdo, entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, se decida no parar a tomar el bocadillo, la terminación de la jornada diaria será 15 minutos antes.

A partir de 2025 las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días libres al año. Estos días libres se concederán en la fecha que se fije de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, en relación a la posible distribución irregular de la jornada, se pacta que la empresa dispondrá de 100 horas anuales, las cuales podrá distribuir libremente.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año la finalización de la jornada laboral será, como muy tarde, a las 17:00 horas.

Artículo 13. Trabajo en domingos y festivos

Las personas trabajadoras, salvo las contratadas específicamente para trabajar en días festivos y domingos, que desempeñen de manera efectiva trabajos en dichos días tendrán derecho al complemento de trabajos festivos, en cuantía equivalente al doble de su salario base y complemento de actividad que corresponda, conforme a lo que estaba establecido en el convenio colectivo del sector de Industrias y Comercio de Panaderías de Álava de los años 2015-2017 (BOTH número 87 de 3 de agosto de 2016).

Artículo 14. Vacaciones

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales, que se abonarán con arreglo a todos los conceptos salariales percibidos por cada persona trabajadora.

Las vacaciones no podrán comenzar en sábados, domingos, días festivos o vísperas de festivos.

Al principio de cada año, durante los meses de enero y febrero se elaborará en cada empresa un calendario de vacaciones, en el que constarán las fechas de disfrute de éstas por cada persona trabajadora que serán entre los meses de Julio a septiembre inclusive, pudiendo dividirse el disfrute de las mismas como máximo en dos períodos de 16 y 15 días respectivamente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con un período de suspensión del contrato de trabajo por la causas previstas en los puntos 4, 5, 6 y 7 del artículo 48, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona 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 15. Remuneración bruta anual

La remuneración bruta anual comprenderá todas las percepciones pactadas en el presente convenio, y su importe será el que se especifica en las tablas salariales anexas, por nivel y categoría profesional. Según el devengo de cada percepción, la remuneración bruta anual del personal vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$RA = SMC \cdot 12 + PEx \cdot 3$$

Siendo:

1. RA= Remuneración anual.
2. SMC= Salario mensual de convenio.
3. PEx= Pagas extraordinarias (San Honorato, junio y Navidad).

Artículo 16. Permisos y licencias

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos con todos los conceptos salariales y extrasalariales, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio o por registro de pareja de hecho tendrá derecho a 20 días. Esta licencia no podrá ser absorbida por ninguna otra licencia ni por vacaciones.

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

c) Cinco días en caso de fallecimiento de hijo, hija, cónyuge o pareja de hecho, ampliable a tres más en caso de desplazamiento a más de 100 km.

d) Tres días, por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 100 km al efecto, el permiso se ampliará en dos días más.

e) Por matrimonio de padres, madres, hijos/as y hermanos/as por consanguinidad o afinidad, un día.

f) En caso de traslado de domicilio habitual, la persona trabajadora tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

g) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

h) Por el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos o hijas hasta 14 años al médico del servicio público de salud, siempre que se justifique, trabajen ambos progenitores y sea coincidente el horario de trabajo de ambos.

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable (1 día máximo) retribuido para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos o hijas menores de edad para los trámites administrativos necesarios para el cambio de sexo en el registro civil, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos que pudieran existir en la empresa.

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Además, previa solicitud, el personal podrá disponer de hasta cuatro días de permiso no retribuido durante el año, siempre que no coincidan en esta situación más de dos personas en cada rama de producción (obrador, reparto, etc.).

Artículo 17. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba para el personal afectado por este convenio, cuya duración máxima será la siguiente:

- 6 meses para personal técnico y titulado.
- 3 meses para encargado o encargada, personal técnico no titulado, personal administrativo responsable comercial.
- Para el resto del personal, un mes.

Artículo 18. Comisión paritaria del convenio

La comisión paritaria del presente convenio estará constituida por igual número de representantes de las empresas y de las personas trabajadoras, designadas por las organizaciones firmantes del presente convenio.

El domicilio de esta comisión se fija en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Álava, calle Landaberde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Artículo 19. Funciones de la comisión paritaria

La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
- e. En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo. En caso de que la citada comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 20 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del acta y, en su caso, el acuerdo de sometimiento al procedimiento de arbitraje previsto en el PRECO, y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que en el seno de la comisión paritaria no se llegase al acuerdo de someter a arbitraje vinculante la resolución de la controversia, cualquiera de las partes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos.
- f. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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 del mismo, 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 la correspondiente resolución o informe.

Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- 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, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Artículo 20. Procedimiento de inaplicación temporal del convenio

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán un período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas, debiendo en el mismo plazo ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, acompañándose copia del escrito de solicitud de la inaplicación comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas integrantes del comité o comités de empresa, de las personas delegadas de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir a los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO de 16 de febrero de 2000, BOPV de 4 de abril) para solventar las discrepancias. Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 21. Salud laboral

En todas las fábricas y talleres se tendrá una adecuada instalación, ventilación, acondicionamiento y protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el personal. Se dispondrá de cuartos de aseo y duchas suficientes, para el personal, salvaguardando su intimidad, y garantizando la comodidad para poder cambiar la ropa propia por la de trabajo. También se dispondrá de armario propio individual, a la vez se dispondrá de sillas o bancos para desvestirse y se le dará al personal la ropa de trabajo que le corresponda: dos equipos al año de dos prendas cada uno de ellos.

La vigilancia periódica de la salud, contemplada en el artículo 22 de la Ley 31/1995, tendrá carácter anual.

La empresa evaluará los riesgos existentes en cada puesto de trabajo para las situaciones de embarazo y de lactancia. Para ello, realizará las evaluaciones de riesgos que fueran necesarias. Además, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, se elaborará un listado de puestos de trabajo que contemple los riesgos para el embarazo y la lactancia y otro, de puestos exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia.

La obligación de la empresa de proteger el embarazo y la lactancia comenzará en el momento en el que sea informada por la trabajadora de su embarazo o de su condición de madre un o una lactante.

En el momento en que la empresa sea informada por la trabajadora de su situación de gestante, o de que es madre de un/a lactante, la trabajadora será informada con detalle de los riesgos específicos existentes en su puesto de trabajo para su situación y de las medidas preventivas para protegerla de esos riesgos. Además, en los casos concretos de embarazo, la empresa informará a la trabajadora del momento en el que deja de ser posible continuar en su puesto de trabajo o en otro puesto de trabajo, o función diferente y compatible con su estado al que hubiere sido trasladada. Llegado ese momento, la empresa le entregará el correspondiente certificado.

Artículo 22. Complementos por incapacidad temporal

En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, enfermedad muy grave y enfermedad que requiera hospitalización, las personas trabajadoras percibirán un complemento de hasta el 100 por ciento de su remuneración total; teniendo en cuenta la media de los tres meses anteriores realmente trabajados. Este complemento se percibirá a partir del día 1º y hasta el 250º día inclusive.

Asimismo, en los demás supuestos de enfermedad común, la empresa abonará a las personas trabajadoras, solo en la primera baja del año en la empresa, los tres primeros días el 60 por ciento de la base de cotización que le corresponda. A partir del día 21 de la baja y hasta el día 150 de la misma, se le garantizará a la persona trabajadora un complemento hasta su salario neto.

Artículo 23. Jubilación

El personal con una antigüedad en la empresa de diez o más años, que acceda a la jubilación anticipada, tendrá derecho en ese momento a una indemnización equivalente en la cuantía que seguidamente se concreta:

- Si accede un año antes de la edad de jubilación ordinaria legalmente establecida, tres mensualidades.
- Si accede dos años antes de la edad de jubilación ordinaria legalmente establecida, cuatro mensualidades.

No procederá la indemnización o premios de jubilación anteriormente reseñados en los supuestos de jubilación parcial de la persona trabajadora, o mientras subsista total o parcialmente su vinculación con la empresa.

Contrato de relevo: cuando se concierte entre empresa y persona trabajadora el contrato de relevo, podrá pactarse la reducción de jornada y salario que corresponda, según la normativa vigente en cada momento.

Artículo 24. Categorías profesionales

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a abordar durante la vigencia del mismo la adecuación y actualización de la clasificación profesional en el sector de panaderías (establecimiento de grupos profesionales, categorías y definición de funciones propias de cada una, eliminando si fuera preciso las que se consideren obsoletas). Para ello se comprometen a seguir los siguientes criterios:

Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad de sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

En tanto en cuanto se realice dicha adecuación y actualización, se mantiene la redacción del presente artículo en los siguientes términos:

En caso de reconocimiento de categoría profesional a la persona trabajadora, los efectos económicos de ésta se entenderán a partir del momento que fuera solicitada judicialmente.

Los ascensos de categoría profesional, para el personal obrero propiamente dicho, se llevarán a efecto por rigurosa antigüedad, sobre la base de la aptitud para el puesto a desempeñar y sin perjuicio de ejercitar las acciones pertinentes.

Aquellas personas trabajadoras que estén asimiladas a una categoría superior, se les considerará dicho salario, incrementándoseles en la misma cantidad correspondiente a dicha categoría como subida mínima salarial.

Se define la categoría profesional de peón especialista de la siguiente forma: es el operario/a que además de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, y no conociendo el oficio, tiene también a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas, no realizando las funciones del ayudante/a ni las del oficial/a, y que exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención.

Artículo 25. Derechos sindicales

a) Cuando se contrate a personas trabajadoras y a su instancia, estará presente el comité de empresa, o en su caso, las personas delegadas de personal necesariamente; pudiendo pedir a la empresa el contrato de trabajo y toda la documentación que haya firmado la persona trabajadora.

b) La empresa facilitará al comité de empresa, o en su caso a las personas delegadas de personal, toda la información a que se refiere el actual artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, con la periodicidad que en cada caso en el mismo se establece.

c) Las representaciones de las personas trabajadoras y de la empresa se reunirán, por lo menos, una vez al mes, en sesión ordinaria; y extraordinaria siempre que lo solicite cualquiera de las partes (en cuyo caso las reuniones se celebrarán en el plazo de tres días desde su solicitud).

d) La empresa pondrá un tablón de anuncios para uso exclusivo de la representación legal de las personas trabajadoras y secciones sindicales, para poder informar de los temas laborales y sindicales.

e) El personal podrá requerir la presencia las personas delegadas cuando considere que sus derechos no son reconocidos o cuando sea requerido a presencia de sus superiores.

f) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada ni despedida por motivo de pertenecer a una central sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

g) Las personas representantes de las personas trabajadoras, gozarán de 20 horas mensuales, en sustitución de las 15 horas que figuran en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

h) La persona trabajadora que ejerza, o sea llamada a ejercer o desempeñar, un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, nacionales o estatales de una central sindical tendrá derecho a una excedencia forzosa, por el tiempo que dure su mandato. El reingreso será automático y la persona trabajadora ocupará la plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

i) La constitución de secciones sindicales y la designación de delegados sindicales al frente de las mismas, se realizará de conformidad con lo que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las empresas que sancionen o despidan a una persona trabajadora, y conozcan que está afiliada a una central sindical; deberán comunicar a dicha central sindical la decisión sancionadora o extintiva, con carácter previo a su adopción.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, conforme dispone la legislación vigente.

Artículo 26. Natalidad

Al producirse el nacimiento de hijo o hija de la persona trabajadora, de su cónyuge o pareja de hecho, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 107,03 euros en 2023, 110,24 euros en 2024, 113,55 euros en 2025, 116,95 euros en 2026 y 120,46 euros en 2027.

Artículo 27. Matrimonio

En caso de matrimonio, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 107,03 euros en 2023, 110,24 euros en 2024, 113,55 euros en 2025, 116,95 euros en 2026 y 120,46 euros en 2027. Se excluye, a efectos del abono de esta cantidad, la inscripción de parejas de hecho.

Artículo 28. Excedencias

Se reconoce a las personas trabajadoras del ámbito de aplicación de este convenio con un año de permanencia en la empresa el derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de dos años y máximo de cinco, siempre que no sea para trabajar en empresas del ramo en Álava o provincias limítrofes.

Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez una vez transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso de la persona trabajadora en la empresa será automático, siempre que la legislación vigente permita la contratación de una persona sustituta durante el periodo de excedencia.

Artículo 29. Carnet de conducir

La retirada del carnet de conducir, por tiempo inferior a dos meses, salvo por causa de embriaguez y sin pena de privación de libertad personal, no supondrá causa de despido.

La persona conductora afectada tendrá obligación de desempeñar cualquier puesto de trabajo y labor que se le encomiende, sin menoscabo de la retribución que venga percibiendo.

Artículo 30. Contratos de duración determinada

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración de los contratos que se formalicen a partir de la fecha de la firma del presente convenio, referente a contratos de duración determinada por circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles, de tal forma que las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad sectorial de panadería, incluidas en los ámbitos de aplicación y territorial de este convenio, puedan contratar temporalmente con una duración máxima de 12 meses cuando la causa lo precise.

La extinción de los referidos contratos dará derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, sin perjuicio de la que legalmente pudiera corresponder en cada momento.

Artículo 31. Contratos formativos

La retribución salarial del contrato formativo regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores será del 65 por ciento durante el primer año de vigencia y del 80 por ciento durante el segundo año de vigencia, del salario vigente según convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo, con el límite mínimo del SMI.

La remuneración de los contratos formativos, en ningún caso será inferior al salario mínimo Interprofesional, o la proporción equivalente para el caso de contratos a tiempo parcial.

Artículo 32. Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Conflictos Laborales

Las partes signatarias del presente convenio asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Conflictos Laborales (PRECO), publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000. Dicho Acuerdo se aplicará en el ámbito del presente convenio, referido a la resolución de conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Artículo 33. Pólizas de seguros

Las empresas afectadas por el presente convenio se verán obligadas a suscribir y mantener, durante la vigencia del presente convenio y a partir de su publicación en el BOTHA, una póliza de seguros que cubra las siguientes contingencias:

- En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 18.000,00 euros.
- En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000,00 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona asegurada, las cantidades aseguradas se hará efectiva a la persona trabajadora afectada, y en caso de fallecimiento, a sus herederos/as legales.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Artículo 34. Comisión de igualdad

El objetivo general de la comisión de igualdad será eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el sector de la industria y comercio de panaderías de Álava e implementar medidas dirigidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres. Los objetivos específicos de la comisión serán los siguientes:

- Trabajar en favor de la eliminación de la brecha salarial en el sector.
- Aumentar la presencia de las mujeres en el sector.

- Colaborar con las empresas que lo soliciten en la planificación, desarrollo, implantación y seguimiento de sus planes de igualdad.

- Aquellos que fije la propia comisión.

La comisión tendrá representación paritaria entre la parte empresarial y las organizaciones sindicales firmantes, y se reunirá dos veces al año, salvo que las partes acuerden otras reuniones adicionales. Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- Elaborar un diagnóstico del sector de la industria y comercio de panaderías de Álava, recabando para ello los datos necesarios. Este diagnóstico se realizará en un plazo máximo de 6 meses desde la constitución de la comisión, debiendo trasladarse el resultado a las empresas del sector. Para la elaboración del diagnóstico, será necesario contar con una persona técnica externa con conocimientos y experiencia en políticas de igualdad, quien será elegida de manera consensuada en la propia comisión.

- Facilitar directrices para la realización de planes de igualdad en las empresas.

- Fomentar en las empresas la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y el avance de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector, con carácter general.

- Recabar la valoración de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de las empresas en relación con el proceso de elaboración de sus planes de igualdad.

- Facilitar los canales para que las empresas que no estén obligadas a realizar planes de igualdad adopten medidas dirigidas a la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad.

- Elaborar, en el plazo de tres meses desde su constitución, un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuido entre las empresas del sector.

- Fomentar la aplicación de medidas efectivas que impidan la brecha salarial en el sector. En un plazo no superior a tres meses tras la firma del convenio provincial, la comisión de igualdad deberá estar creada. Durante este periodo, las partes deberán acordar el formato de funcionamiento de la comisión y se recogerá formalmente en un documento todos los aspectos relacionados con la comisión.

Artículo 35. Faltas y sanciones

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen:

Graduación de faltas:

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los/las compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

Se califican como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a otra persona un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores o superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros/as de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro/a al trabajo, firmando o fichando por él/ella.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el 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, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor/a, salvo que haya sido absuelto/a de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar, a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o a sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

o) La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona trabajadora en la empresa.

— Régimen de sanciones:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar a seis meses después de la fecha de imposición.

— Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los/as que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

— Prescripción:

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Cláusulas adicionales

Primera. Retroactividad

La entrada en vigor del presente convenio será desde la firma del mismo, si bien sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2023.

Segunda. Trabajo en domingo

Dada la singularidad del sector, se podrá fabricar pan los domingos, y consiguientemente se reconoce también el derecho a su distribución y venta, durante la aplicación del presente convenio, en las siguientes condiciones:

a) El trabajo en domingo, en el caso de personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo recoja la distribución de la jornada laboral de lunes a sábado, se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Podrán celebrarse contratos para realizar trabajos en días festivos, incluidos domingos, en cuyo caso se facilitará una copia a la persona trabajadora y otra copia a las personas delegadas de personal, y en defecto de éste a las centrales sindicales firmantes del convenio que acusarán recibo de la copia.

c) La empresa, de acuerdo con las personas trabajadoras contratadas, acordará las condiciones del trabajo en domingo, garantizando en todo caso el descanso semanal compensatorio por dicho día, pudiendo optar la persona trabajadora a la acumulación de dichos días al periodo de vacaciones.

d) Con el fin de que lo anteriormente citado se lleve a efecto con absoluta normalidad, ambas partes, ante cualquier incumplimiento de lo aquí establecido, se obligan a reunirse en comisión paritaria para solucionar cualquier cuestión en relación al trabajo en domingos.

Tercera. Condiciones más beneficiosas

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 del presente convenio respecto a retribuciones, las empresas se obligan a respetar las condiciones económicas más beneficiosas que a título personal vengán percibiendo las personas trabajadoras, por encima de las establecidas en el presente convenio, en tanto en cuanto subsistan en el tiempo las causas justificativas de tales condiciones.

Cuarta. Normas supletorias

En lo referente a las categorías profesionales, ambas partes acuerdan remitirse al Acuerdo Marco estatal de panaderías, de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería, alcanzado el día 30 de julio de 1998, publicado en el BOE de 8 de octubre de 1998.

Las empresas deberán confeccionar el calendario laboral, con indicación del horario de trabajo, antes del 31 de enero de cada año, exponiéndolo en lugar visible en el centro de trabajo.

El horario de trabajo podrá ser adaptado a la organización y necesidades de cada empresa, de común acuerdo entre su dirección y la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto con las personas trabajadoras afectadas.

Quinta. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas (Real Decreto 1026/2024)

- Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación, y contribuirán a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

- Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán 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 será 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.

- Clasificación y promoción profesional.

Se deberán seguir criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán, en su caso, 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: y contendrá los aspectos mínimos que señala el Decreto Ley 1026/2024.

- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

- Permisos y beneficios sociales.

Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario contenido en el presente convenio colectivo será igualmente de aplicación ante aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Plus compensatorio no consolidable (artículo 5)

CATEGORÍAS	CUANTÍA TOTAL
Encargado	981,75
Oficial de pala	981,89
Chófer	901,19
Ofic. De masa	958,59
Ofic. De mesa	937,02
Ayudante	918,14
Peon especial	725,88
Mayordomo	862,94
Vendedor	809,75
Ofic. Admtivo.	906,68
Aux. Admtivo	843,65
Mecánico 1ª	869,90
Mecánico 2º	857,35
Mecánico 3º	835,60
Pers. limpieza	687,45

Tabla salarial convenio de panaderías de Álava año 2023

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL DE CONVENIO	PAGAS EXTRAS	H. EXTRA	BRUTO ANUAL SIN ANTIG.	ATRASOS 2023
Encargado	1.711,36	1.711,36	23,95	25.670,42	987,32
Oficial de pala	1.711,59	1.711,59	23,95	25.673,86	987,46
Chófer	1.570,89	1.570,89	21,27	23.563,40	906,28
Ofic. de masa	1.657,28	1.657,28	23,19	24.859,25	956,12
Ofic. de mesa	1.633,36	1.633,36	22,81	24.500,39	942,32
Ayudante	1.600,45	1.600,45	22,27	24.006,69	923,33
Peón especial	1.265,31	1.265,31	17,45	18.979,71	729,99
Mayordomo	1.504,24	1.504,24	20,92	22.563,68	867,83
Vendedor	1.411,52	1.411,52	19,17	21.172,81	814,34
Ofic. Admtivo.	1.586,48	1.586,48	21,36	23.797,18	911,81
Aux. Admtivo.	1.470,60	1.470,60	19,84	22.058,99	848,42
Mecánico 1ª	1.516,37	1.516,37	21,12	22.745,51	874,83
Mecánico 2º	1.494,50	1.494,50	20,78	22.417,53	862,21
Mecánico 3º	1.456,59	1.456,59	20,26	21.848,80	840,34
Pers. Limpieza	1.198,08	1.198,08		17.971,20	691,34

Natalidad: 107,03.

Matrimonio: 107,03.

Tabla de antigüedades del convenio de panaderías de Álava. Año 2023

CATEGORÍAS	5%	10%	15%	20%
Encargado	2,10	4,20	6,30	8,40
Oficial de pala	2,10	4,20	6,30	8,40
Chófer	2,10	4,20	6,30	8,40
Ofic. de masa	2,02	4,04	6,06	8,08
Ofic. de mesa	1,98	3,96	5,94	7,92
Ayudante	1,94	3,88	5,82	7,76
Peón especial	1,52	3,04	4,56	6,08
Mayordomo	2,01	4,02	6,03	8,08
Vendedor	1,88	3,76	5,64	7,52
Ofic. admtivo	63,82	127,64	189,60	255,28
Aux. admtivo	59,14	118,28	177,42	236,56
Mecánico 1ª	2,02	4,04	6,06	8,08
Mecánico 2º	1,99	3,98	5,97	7,96
Mecánico 3º	1,94	3,88	5,82	7,76
Trab. limpieza	0,50	1,00	1,50	2,00

Tabla salarial convenio de panaderías de Álava año 2024

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL DE CONVENIO	PAGAS EXTRAS	H. EXTRA	BRUTO ANUAL SIN ANTIG.	ATRASOS 2024
Encargado	1.762,70	1.762,70	24,67	26.440,53	770,11
Oficial de pala	1.762,94	1.762,94	24,67	26.444,07	770,21
Chófer	1.618,02	1.618,02	21,91	24.270,30	706,90
Ofic. De masa	1.707,00	1.707,00	23,88	25.605,03	745,78
Ofic. De mesa	1.682,36	1.682,36	23,49	25.235,40	735,01
Ayudante	1.648,46	1.648,46	22,94	24.726,89	720,20
Peón especial	1.303,27	1.303,27	17,97	19.549,10	569,39
Mayordomo	1.549,37	1.549,37	21,55	23.240,59	676,91
Vendedor	1.453,87	1.453,87	19,74	21.807,99	635,18
Ofic. Admtivo	1.634,07	1.634,07	22,00	24.511,09	713,91
Aux. Admtivo	1.514,72	1.514,72	20,43	22.720,76	661,77
Mecánico 1ª	1.561,86	1.561,86	21,75	23.427,87	682,36
Mecánico 2º	1.539,34	1.539,34	21,40	23.090,05	672,52
Mecánico 3º	1.500,28	1.500,28	20,87	22.504,26	655,46
Pers. Limpieza	1.234,02	1.234,02		18.510,34	539,14

Natalidad: 110,24.

Matrimonio: 110,24.

Tabla de antigüedades del convenio de panaderías de Álava. Año 2024

CATEGORÍAS	5%	10%	15%	20%
Encargado	2,16	4,32	6,48	8,64
Oficial de pala	2,16	4,32	6,48	8,64
Chófer	2,16	4,32	6,48	8,64
Ofic. de masa	2,08	4,16	6,24	8,32
Ofic. de mesa	2,04	4,08	6,12	8,16
Ayudante	2,00	4,00	6,00	8,00
Peón especial	1,56	3,12	4,68	6,24
Mayordomo	2,07	4,14	6,21	8,28
Vendedor	1,94	3,88	5,82	7,76
Ofic. admtivo	65,73	131,46	197,19	262,92
Aux. admtivo	60,91	121,82	182,73	243,64
Mecánico 1ª	2,08	4,16	6,24	8,32
Mecánico 2º	2,05	4,10	6,15	8,20
Mecánico 3º	2,00	4,00	6,00	8,00
Trab. limpieza	0,51	1,02	1,53	2,04

Tabla salarial convenio de panaderías de Álava año 2025

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL DE CONVENIO	PAGAS EXTRAS	H. EXTRA	BRUTO ANUAL SIN ANTIG.
Encargado	1.815,58	1.815,58	25,41	27.233,74
Oficial de pala	1.815,83	1.815,83	25,41	27.237,39
Chófer	1.666,56	1.666,56	22,57	24.998,41
Ofic. de masa	1.758,21	1.758,21	24,60	26.373,18
Ofic. de mesa	1.732,83	1.732,83	24,19	25.992,46
Ayudante	1.697,91	1.697,91	23,63	25.468,70
Peón especial	1.342,37	1.342,37	18,51	20.135,57
Mayordomo	1.595,85	1.595,85	22,20	23.937,81
Vendedor	1.497,49	1.497,49	20,33	22.462,23
Ofic. admtivo	1.683,09	1.683,09	22,66	25.246,42
Aux. admtivo	1.560,16	1.560,16	21,04	23.402,38
Mecánico 1ª	1.608,71	1.608,71	22,40	24.130,71
Mecánico 2º	1.585,52	1.585,52	22,04	23.782,75
Mecánico 3º	1.545,29	1.545,29	21,50	23.179,39
Pers. limpieza	1.271,04	1.271,04		19.065,65

Natalidad: 113,55.

Matrimonio: 113,55.

Tabla de antigüedades del convenio de panaderías de Álava. Año 2025

CATEGORÍAS	5%	10%	15%	20%
Encargado	2,22	4,44	6,66	8,88
Oficial de pala	2,22	4,44	6,66	8,88
Chófer	2,22	4,44	6,66	8,88
Ofic. de masa	2,14	4,28	6,42	8,56
Ofic. de mesa	2,10	4,20	6,30	8,40
Ayudante	2,06	4,12	6,18	8,24
Peón especial	1,61	3,22	4,83	6,44
Mayordomo	2,13	4,26	6,39	8,52
Vendedor	2,00	4,00	6,00	8,00
Ofic. admtivo	67,70	135,40	203,10	270,80
Aux. admtivo	62,74	125,48	188,22	250,96
Mecánico 1ª	2,14	4,28	6,42	8,56
Mecánico 2º	2,11	4,22	6,33	8,44
Mecánico 3º	2,06	4,12	6,18	8,24
Trab. limpieza	0,52	1,04	1,56	2,08

Tabla salarial convenio de panaderías de Álava año 2026

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL DE CONVENIO	PAGAS EXTRAS	H. EXTRA	BRUTO ANUAL SIN ANTIG.
Encargado	1.870,05	1.870,05	26,17	28.050,75
Oficial de pala	1.870,30	1.870,30	26,17	28.054,51
Chófer	1.716,55	1.716,55	23,25	25.748,36
Ofic. de masa	1.810,96	1.810,96	25,34	27.164,37
Ofic. de mesa	1.784,81	1.784,81	24,91	26.772,23
Ayudante	1.748,85	1.748,85	24,34	26.232,76
Peón especial	1.382,64	1.382,64	19,06	20.739,64
Mayordomo	1.643,73	1.643,73	22,87	24.655,94
Vendedor	1.542,41	1.542,41	20,94	23.136,10
Ofic. admtivo	1.733,59	1.733,59	23,34	26.003,81
Aux. admtivo	1.606,96	1.606,96	21,67	24.104,45
Mecánico 1ª	1.656,97	1.656,97	23,07	24.854,63
Mecánico 2º	1.633,08	1.633,08	22,70	24.496,23
Mecánico 3º	1.591,65	1.591,65	22,14	23.874,77
Pers. limpieza	1.309,17	1.309,17		19.637,62

Natalidad: 116,95.

Matrimonio: 116,95.

Tabla de antigüedades del convenio de panaderías de Álava. Año 2026

CATEGORÍAS	5%	10%	15%	20%
Encargado	2,29	4,58	6,87	9,16
Oficial de pala	2,29	4,58	6,87	9,16
Chófer	2,29	4,58	6,87	9,16
Ofic. de masa	2,20	4,40	6,60	8,80
Ofic. de mesa	2,16	4,32	6,48	8,64
Ayudante	2,12	4,24	6,36	8,48
Peón especial	1,66	3,32	4,98	6,64
Mayordomo	2,19	4,38	6,57	8,76
Vendedor	2,06	4,12	6,18	8,24
Ofic. admtivo	69,73	139,46	209,19	278,92
Aux. admtivo	64,62	129,24	193,86	258,48
Mecánico 1ª	2,20	4,40	6,60	8,80
Mecánico 2º	2,17	4,34	6,51	8,68
Mecánico 3º	2,12	4,24	6,36	8,48
Trab. limpieza	0,53	1,06	1,59	2,12

Tabla salarial convenio de panaderías de Álava año 2027

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL DE CONVENIO	PAGAS EXTRAS	H. EXTRA	BRUTO ANUAL SIN ANTIG.
Encargado	1.926,15	1.926,15	26,95	28.892,27
Oficial de pala	1.926,41	1.926,41	26,95	28.896,14
Chófer	1.768,05	1.768,05	23,95	26.520,81
Ofic. de masa	1.865,29	1.865,29	26,10	27.979,30
Ofic. de mesa	1.838,36	1.838,36	25,66	27.575,40
Ayudante	1.801,32	1.801,32	25,07	27.019,74
Peón especial	1.424,12	1.424,12	19,63	21.361,83
Mayordomo	1.693,04	1.693,04	23,56	25.395,62
Vendedor	1.588,68	1.588,68	21,57	23.830,18
Ofic. admtivo	1.785,59	1.785,59	24,04	26.783,92
Aux. admtivo	1.655,17	1.655,17	22,32	24.827,58
Mecánico 1ª	1.706,68	1.706,68	23,76	25.600,27
Mecánico 2º	1.682,07	1.682,07	23,38	25.231,12
Mecánico 3º	1.639,40	1.639,40	22,80	24.591,01
Pers. limpieza	1.348,45	1.348,45		20.226,75

Natalidad: 120,46.

Matrimonio: 120,46.

Tabla de antigüedades del convenio de panaderías de Álava. Año 2027

CATEGORÍAS	5%	10%	15%	20%
Encargado	2,36	4,72	7,08	9,44
Oficial de pala	2,36	4,72	7,08	9,44
Chófer	2,36	4,72	7,08	9,44
Ofic. de masa	2,27	4,54	6,81	9,08
Ofic. de mesa	2,33	4,66	7,00	9,32
Ayudante	2,18	4,36	6,54	8,72
Peón especial	1,71	3,42	5,13	6,84
Mayordomo	2,25	4,50	6,75	9,00
Vendedor	2,12	4,24	6,36	8,48
Ofic. admtivo	71,82	143,64	215,46	287,28
Aux. admtivo	66,56	133,12	199,68	266,24
Mecánico 1ª	2,27	4,54	6,81	9,08
Mecánico 2º	2,23	4,46	6,69	8,92
Mecánico 3º	2,18	4,36	6,54	8,72
Trab. limpieza	0,54	1,08	1,62	2,16

**Anexo: protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso
por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión
de género, características sexuales y diversidad familiar**

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución.

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 tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva. Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Ámbito de aplicación y vigencia.

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, así mismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de

las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Principio de respeto a la dignidad personal: las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

- Principio de confidencialidad y sigilo: la información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.

- Principio de diligencia y celeridad: todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.

- Escuchar a la víctima: la víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.

- Contradicción: el procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

- Prohibición de represalias: todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

- Composición: la comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras, y dos suplentes, uno por cada parte.

- Formación: será imprescindible para formar parte de la comisión instructora (titulares o suplentes) poseer o recibir formación en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Dicha formación deberá ser presencial e impartida preferentemente por asociaciones LGTBI+ especializadas.

- Incompatibilidades: en el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una

persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

- Funciones de la comisión:

1. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

2. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.

3. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.

4. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.

5. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

6. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

8. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Medidas cautelares.

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

Procedimiento de actuación:

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento: Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.

- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.

- Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.

- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.

En el caso de que la denuncia no la presentase directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la comisión.

Si la persona afectada no concede el consentimiento, la comisión podrá emprender actuaciones de oficio, con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas.

Fase 2. Investigación: la comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de las pruebas que se determinen, 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 la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas, en el caso de que las haya.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en el caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

El desarrollo de las dos fases tendrá una duración máxima de quince días hábiles.

Fase 3. Resolución: en esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección, al departamento de personal o al de Recursos Humanos correspondiente. Se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico, jurídico y social a la persona acosada y a su familia.

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.

- Además, la comisión informará a la persona afectada, en el caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo. Se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguimiento: la dirección, el departamento de personal o el de recursos humanos correspondiente donde se aplique el protocolo mantendrán un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT.

Anexos: Propuesta de modelos documentales del protocolo:

- Anexo I: Modelo de comunicación/denuncia.
- Anexo II: Modelo de consentimiento.
- Anexo III: Modelo de acta de constitución de la comisión instructora de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Anexo IV: Modelo de informe de conclusiones.

Anexo I**Modelo de comunicación/denuncia**

Solicitud de inicio del procedimiento de actuación según protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

A la atención de la comisión instructora. Solicitante (marcar la que corresponda) menú.

— Persona afectada.

— Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima al presentar la solicitud o se solicitará por la comisión posteriormente).

Datos de la persona comunicante/denunciante:

- Apellidos:
- Nombre:
- DNI:
- Contacto:
- Puesto y centro de trabajo.

Datos de la persona afectada si es distinta a la persona comunicante/denunciante:

- Apellidos:
- Nombre:
- DNI:
- Contacto:
- Puesto y centro de trabajo.

Datos del incidente:

- Fecha:
- Lugar:
- Descripción:
- Personas implicadas:
- Personas que pueden dar testimonio:
- Pruebas aportadas:

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.

En....., a de de 20.....

Anexo II**Modelo de consentimiento**

(Nombre de la persona que autoriza) da su consentimiento a
(Nombre de la persona autorizada) para que se inicie el procedi-
miento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual,
identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de
aplicación en (Nombre de la empresa)

En....., a de de 20.....

Anexo III**Modelo de acta de constitución de la comisión instructora de atención a la
discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género,
expresión de género, características sexuales y diversidad familiar**

Se constituye la comisión instructora de atención a la discriminación; violencia y acoso por
razón de orientación sexual; identidad sexual; expresión de género; características sexuales y
diversidad familiar para la empresa

Esta comisión está formada por un total de personas;

- por la parte de la RLPT:
- por la parte de la representación de la empresa:
- y otras personas:

Esta comisión se reúne a fecha de de 20....., en,
de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación, violencia
y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, característi-
cas sexuales y diversidad familiar de aplicación, cumpliendo con los principios y garantías, el
procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos en el mismo.

Firma y fecha de las personas miembros de la comisión.

Anexo IV**Modelo de informe de conclusiones**

La comisión instructora de atención a la discriminación; violencia y acoso por razón de
orientación sexual; identidad sexual; expresión de género; características sexuales y diversi-
dad familiar para el ámbito de la empresa; compuesta por personas; por
la parte de la RLPT:; por la parte de la representación de la
empresa; y otras personas.

Siguiendo el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación
sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar
de aplicación para el ámbito de la empresa, y tras la fase de
investigación pertinente elabora el siguiente informe:

Firma y fecha de las personas miembros de la comisión.