Boletín Oficial de la Provincia de Huesca Teléfono 974294100 Depósito Legal HU-1/1958

Administración Autonómica

Gobierno de Aragón

NÚMERO: 5126

Departamento de Economía, Competitividad y Empleo

Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

Anuncio

VI Convenio Colectivo del Sector de Pastelería, Bollería, Galletas, Repostería, Elaboración de productos de confitería, de Chocolate, Platos cocinados, Pastelería Salada y Heladería artesanal de la provincia de Huesca

Publicación del VI Convenio Colectivo del Sector de Pastelería, Bollería, Galletas, Repostería, Elaboración de productos de confitería, de Chocolate, Platos cocinados, Pastelería Salada y Heladería artesanal de la provincia de Huesca

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Competitividad y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERIA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22001125012010)

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERIA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22001125012010), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales U.G.T., y C.C.O.O. cuyo periodo de vigencia comprende del 1/01/2025 al 31/12/2027, presentado en fecha 5/11/2026, subsanado en fecha 10/11/2026 a requerimiento de esta Subdirección Provincial y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Subdirección Provincial de Trabajo, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 11 de noviembre de 2026. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

Anexo: Convenio Colectivo

VI CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

AÑOS 2025, 2026 y 2027

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 2 de 43
Página 60 de un total de 103

INDICE

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales.
Art. 1. Ámbito territorial 1
Art. 2. Ámbito funcional y personal 1
Art. 3. Ámbito temporal 1
Art. 4. Prórroga y Denuncia 1
Art. 5. Garantías Personales 1

CAPÍTULO II. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.
Art. 6. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación 2

CAPÍTULO III. Solución de Conflictos.
Art. 7. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales 3

CAPÍTULO IV. Ingresos y Retribuciones.
Art. 8. Salario Base 4
Art. 9. Pagas Extraordinarias 4
Art. 10. Incrementos Salariales. Actualización Salarial 4
Art. 11. Dietas 4
Art. 12. Kilometraje 5
Art. 13. Trabajo Nocturno 5
Art. 14. Horas Extraordinarias 5

CAPÍTULO V. Organización y Prestación del Trabajo
Art. 15. Jornada Laboral 5
Art. 16. Trabajo en Festivos 5
Art. 17. Calendario Laboral 6
Art. 18. Vacaciones 6
Art. 19. Prendas de trabajo 6

CAPÍTULO VI. Modalidades de Contratación.
Art. 20. Ingresos y ascensos 7
Art. 21. Modalidades de contratación 7
Art. 22. Contratos formativos 7
Art. 23. Fijos Discontinuos 7
Art. 24. Período de prueba 8
Art. 25. Cese voluntario 8
Art. 26. Liquidación al cese 8

CAPÍTULO VII. Permisos y Excedencias.
Art. 27. Permisos Retribuidos 8
Art. 28. Excedencias para atender al cuidado de menores y familiares 10
Art. 29. Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales 10

CAPÍTULO VIII. Clasificación de Personal
Art. 30. Clasificación del personal 10
Art. 31. Grupos 10
Art. 32. Categorías 11

CAPÍTULO IX. Previsión Social
Art. 33. Compensación por I.T. 12
Art. 34. Seguro Colectivo 12
Art. 35. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo 12

CAPÍTULO X. Formación y Promoción Profesional
Art. 36. Formación Profesional para el Empleo 13
Art. 37. Exámenes y Formación Profesional 14

CAPÍTULO XI. Derechos Sindicales
Art. 38. Derechos Sindicales 14
Art. 39.Derecho de Asamblea 14
Art. 40.Acumulación del crédito horario 14
Art. 41. Tablón de Anuncios 15

CAPÍTULO XII. Seguridad y Salud Laboral
Art. 42. Salud Laboral 15
Art. 43. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud 16
Art. 44. Ergonomía y Salud 17

CAPÍTULO XIII. Régimen Disciplinario
Art. 45. Principios de Ordenación 17
Art. 46. Graduación de Faltas 18
Art. 47. Sanciones 20
Art. 48. Abuso de Autoridad 21

CAPÍTULO XIV. Medidas Sociolaborales
Art. 49. Igualdad de Trato y Oportunidades y no discriminación 21
Art. 50. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar 23
Art. 51. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidados del menor 23
Art. 52. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja 24
Art. 53. Sobre Acoso Moral 24
Art. 54. Violencia de Género 24
Art. 55. Inserción Laboral de Discapacitados 24
Art. 56. Desconexión Digital 26

CAPÍTULO XV. Medidas Medioambientales
Art. 57. Medio Ambiente 26
Art. 58. Medidas de Protección del Medio Ambiente 26

DISPOSICIONES ADICIONALES
Primera. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo 27
Segunda. Prelación de Normas 29

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 29

ANEXO I (Tabla Salarial 2025) ANEXO II (Tabla Salarial 2026) ANEXO III (Tabla Salarial 2027)
ANEXO IV (Protocolo de Acoso)

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 3 de 43
Página 61 de un total de 103

VI CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ámbito territorial

Las normas del presente Acuerdo serán de aplicación a todas las empresas establecidas en la provincia de Huesca, y a las que residiendo en otro lugar tengan establecimientos dentro de la provincia de Huesca en cuanto al personal adscrito a ellas.

Artículo 2.-Ámbito funcional y personal.

Este convenio regulará las relaciones de trabajo en las empresas que se dediquen a actividades de pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal, sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET).

Así mismo, quedan incluidas las actividades comerciales, tanto al mayor como al detalle, derivadas de las reguladas anteriormente, y también la venta de aquellos productos que por usos y costumbres se expenden en este tipo de establecimientos.

Artículo 3.-Ámbito temporal.

La vigencia de este acuerdo será de tres años, es decir, para los años 2025, 2026, y 2027.

Artículo 4.-Prórroga y Denuncia.

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

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

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

Artículo 5.-Garantías personales.

Cualquier trabajador/a que disfrute de condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este Acuerdo, tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

Así mismo, se respetarán los pactos o acuerdos colectivos más beneficiosos que de forma colectiva rijan en las empresas.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Artículo 6.- Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

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

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

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

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

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

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

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

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 5 de 43 Página 63 de un total de 103

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

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

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

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

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

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

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente uno de los siguientes:

Por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitura, Pastelería y Bollería:

P. López Allué, 3, 2º. C.P.22001 Huesca; correo electrónico: info@ceoecepymehuesca.es
Por UGTFICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: asindical@ugtficaaragon.org
Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

CAPÍTULO III. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 7.- Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores/as y Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA vigente y en su Reglamento de aplicación o acuerdos que los pudieran sustituir.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 6 de 43
Página 64 de un total de 103

CAPÍTULO IV. INGRESOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 8.- Salario Base

Es el salario por unidad de tiempo, diario o mensual, fijado por cada categoría profesional en las Tablas salariales adjuntas a este Convenio.

Artículo 9.-Pagas Extraordinarias

Se establecen 3 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas del salario base de convenio.

Dichas pagas extraordinarias se abonarán los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

Artículo 10.- Incrementos Salariales. Actualización Salarial

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

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

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

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

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

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

Artículo 11.-Dietas

Si por necesidades del servicio, algún trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará por persona y día, además de los gastos de locomoción, una dieta de 21,60 € para el 2026 y 22,14 € para el 2027 cuando el trabajador/a efectúe una comida fuera de su domicilio; de 54,28 € para el 2026 y 55,63 € para el 2027, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo, o en su defecto, a gastos pagados.

Artículo 12.- Kilometraje

El personal que deba utilizar su vehículo para el desarrollo de su trabajo percibirá un suplido de 0,26 € por kilómetro.

Artículo 13.- Trabajo Nocturno

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 h. y las 6:00 h. del día siguiente, abonándose aquellas que se realicen en este horario con un incremento del 25% sobre el precio/hora ordinaria.

Artículo 14.- Horas Extraordinarias

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a se optará por la retribución o el descanso, tomando para la primera opción como valor de la hora extraordinaria el resultante de aplicar un incremento de un 50% al precio de la hora ordinaria y en el caso de horas extras realizadas en domingos o festivos el incremento será del 60% del precio de la hora ordinaria. En el caso de optar por el descanso, se incrementará en los mismos porcentajes el tiempo de descanso retribuido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 15.- Jornada Laboral.

La jornada de trabajo será, en cómputo anual, de 1.792 horas.

Respecto a la posible distribución irregular de la jornada a lo largo del año, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Trabajo en Festivos

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las 14 fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores. Así mismo, se establece un complemento de festivo equivalente al 50% del salario día reflejado en la tabla salarial, por cada festivo trabajado.

Todo ello, sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores/as

Artículo 17.- Calendario Laboral

Dentro de los dos primeros meses de cada año, las empresas junto con los representantes de los trabajadores/as, elaborarán el calendario laboral y se expondrá en el tablón de anuncios. De dicho calendario se facilitará una copia a los representantes legales de los trabajadores/as. Dicho calendario deberá incluir, preferentemente, los horarios de cada día de la semana, los días de descanso que correspondan a cada trabajador/a semanalmente, así como los festivos que sea necesario trabajar.

Artículo 18.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales sin contar sábados y domingos, para jornadas de lunes a viernes, o de 30 días naturales para el resto. Se disfrutarán de común acuerdo, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan, debiendo ser conocidas por el trabajador/a con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute. Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa.

En caso de no obtener por parte del trabajador/a una antigüedad superior al año, el tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del RD 2/2015 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del Texto refundido del Estatutos de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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 19.- Prendas de Trabajo

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores/as a extremar las medidas propias de higiene personal. A estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores/as, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as las prendas que se mencionan, las cuales serán siempre propiedad de las mismas, no pudiendo ser sustituida la entrega de las prendas por una compensación en metálico:

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 9 de 43 Página 67 de un total de 103

- Personal administrativo/a y mercantil: dos batas.
- Personal de fábrica: dos batas, dos delantales, y dos cofias, o dos chaquetillas o monos, dos pantalones, dos delantales y dos gorros. Las cofias serán de uso obligatorio para todo el personal que por la cantidad de pelo y lo largo del mismo, a juicio de la empresa, lo haga necesario.
- Chóferes, repartidores/as y autoventas: dos chaquetillas, dos pantalones y un impermeable.
- Personal de cámara: ropa de abrigo.

La entrega de las mismas se realizará dentro del primer trimestre del año.

Así mismo, atendiendo a las características y condiciones del puesto de trabajo, se entregará un juego de calzado adecuado con periodicidad anual.

El lavado y cuidado de las prendas será por cuenta y cargo del trabajador/a, sin perjuicio de los acuerdos existentes en tal materia en cada empresa.

CAPÍTULO VI. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 20.- Ingresos y ascensos.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen en las empresas funciones de carácter eventual, interino o con contrato de trabajo por tiempo determinado.

Par cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la empresa puedan producirse de personal de categoría superior, se tendrá en cuenta al personal con la cualificación requerida para el puesto, así como la antigüedad en la empresa.

Artículo 21.- Modalidades de contratación.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las peculiaridades que se citan en los artículos siguientes.

Artículo 22.- Contratos formativos.

Para los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Fijos discontinuos.

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 10 de 43 Página 68 de un total de 103

Artículo 24.- Período de prueba.

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

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

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

Artículo 25.- Cese Voluntario.

El personal comprendido en este convenio colectivo que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo, acusando recibo del mismo la empresa de igual forma.

Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo y con los siguientes plazos de antelación, a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios:
-Técnicos titulados: Treinta días.
-Resto del personal: Quince días.

Si el caso se produce durante el período de prueba no será necesario dicho preaviso.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso anteriormente estipulado dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 26.- Liquidación al cese.

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de cantidades que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos.

CAPÍTULO VII. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 27.- Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro oficial como pareja de hecho.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 11 de 43 Página 69 de un total de 103

b) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso será de cuatro días por causas de fallecimiento de cónyuge o hijo/a.
c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá ser disfrutado de forma irregular mientras se mantenga el hecho causante dentro de un periodo de quince días a contar desde el hecho causante que genera el derecho al permiso.
d) Un día por traslado de domicilio habitual.
e) Un día por boda de padres, hijos o hermanos, siempre que coincida con un día laboral.
f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o regulados en este convenio colectivo.
h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.
i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 15 días laborables**.** Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
j) Todo el personal dispondrá de una bolsa de 12 horas retribuidas al año, para asistir al médico de familia, o, especialistas del sistema público de salud, debidamente justificadas por el centro al que acuda. Dicha bolsa de horas también podrá utilizarse para acompañar a un hijo menor de 12 años o ascendiente y descendiente en situación de dependencia.

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

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 12 de 43 Página 70 de un total de 103

Artículo 28.- Excedencias para atender al cuidado de menores y familiares.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo/a.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3. Estas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Las excedencias previstas en este Artículo no son retribuidas, pero sí computarán a efectos de antigüedad. El trabajador/a, durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 29.- Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales.

Los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, pueden solicitar a la empresa su paso a la situación de excedencia, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. La excedencia prevista en este artículo no será retribuida pero sí computará a efectos de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo representativo.

CAPÍTULO VIII. CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Artículo 30.- Clasificación de personal.

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos anunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividan, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieran.

Artículo 31.- Grupos.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes GRUPOS:

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 13 de 43 Página 71 de un total de 103

I: Técnicos/as.
II: Administrativos/as.
III: Mercantiles
IV: Obreros/as.
V: Subalternos/as

Grupo I. Técnicos/as: Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos/as: Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles: Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al por mayor como al detall o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

Grupo IV. Obreros/as: Incluye en este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V. Subalternos/as: Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 32.- Categorías.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes CATEGORÍAS:

1. Técnicos/as:

- De grado superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.
- De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.
- Técnico/a no titulado/a: Encargado/a general, Maestro/a de Obrador o Jefe/a de Fabricación y de Taller y Auxiliar de Laboratorio.
- Oficinas técnicas de organización: Jefes/a de primera y segunda, Técnicos/as de Organización de primera y segunda, Auxiliares de Organización y Aspirantes.
- Técnicos de Procesos de Datos: Jefe/a de Proceso de Datos, Analista, Jefe/a de Explotación, Programador/a de ordenador, Programador/a de Máquinas Auxiliares y Operador/a de Ordenador.

II. Administrativos/as: Jefe/a de Administración de primera, Jefe/a de Administración de segunda, Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar, Aspirante y Telefonista.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 14 de 43
Página 72 de un total de 103

III. Mercantiles: Jefe/a de ventas, Inspector de ventas, Promotor/a de propaganda y/o publicidad, Encargado/a de establecimiento, Vendedor/a, Viajante, Corredor de plaza, Dependiente/a, Ayudante, Aprendiz y Vendedor/a con auto-venta, Mozo/a de Almacén.

IV. Obreros/as:

- Personal de obra: Hornero, Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante/a y Aprendices/zas.
- Personal de acabado, envasado y empaquetado: Encargad/a de sección, Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante, Aprendiz/a de más de dieciocho años, Aprendiz/a de dieciséis/diecisiete años y Auxiliar.
- Personal de oficios auxiliares: Encargado/a de sección, Oficial de primera, Oficial de segunda.

V. Personal Subalterno/a: Mozo/a de almacén, Conserje, Cobrador/a, Basculero-pesador, Guarda jurado, Guardia Vigilante, Ordenanza y Portero/a o Conserje.

Las definiciones de estas categorías profesionales son las que se reflejan en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados del 13 de febrero de 1996, publicado en el BOE del 11 de marzo de 1996.

CAPÍTULO IX. PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 33.- Compensación por I.T

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se recibirá un complemento hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador/a afectado, hasta un periodo máximo de seis meses.

Artículo 34.- Seguro Colectivo.

Las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos por accidente laboral o enfermedad profesional de los trabajadores/as a su servicio en la forma que a continuación se indica:

- Por incapacidad permanente, total o absoluta: 31.052 € para el 2027.
- Por fallecimiento: 24.307 € para el 2027.

Artículo 35.- Jubilación Parcial y contrato de relevo.

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

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

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 15 de 43 Página 73 de un total de 103

en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

En cuanto a la jornada a realizar por el trabajador/a jubilado/a, se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. En todo caso, se le adjudicarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará las condiciones de contratación, respetando lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 36.- Formación Profesional para el Empleo.

1. Las partes firmantes asumen íntegramente el contenido del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional para el Empleo que durante la vigencia del presente Convenio pudiera estar vigente en cada momento, suscrito entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales de ámbito estatal.

La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la empresa. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores/as que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

2. La parte empresarial procederá según establece el ET.:

a) Informar anualmente de los planes de formación para el empleo, indistintamente de su condición de bonificada o no a la RLT, o en caso de no existir a toda la plantilla.
b) Entregar anualmente la formación para el empleo impartida a la RLT, o en caso de no existir a toda la plantilla.

Las empresas favorecerán la asistencia a cursos de formación, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores/as.

3. Cuando se efectúe la actividad formativa a petición de la empresa fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador/a las horas empleadas en ella a precio de hora ordinaria de su categoría, o por tiempo de descanso equivalente. Cuando, en este caso, deba el trabajador/a desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

Así mismo se reconoce a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, el derecho a la formación establecida en el artículo 23, punto 3 del Estatuto de los trabajadores relativo al permiso de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 16 de 43 Página 74 de un total de 103

Artículo 37.-Exámenes y Formación Profesional.

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

Las empresas se verán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el R.D. 109/2010 y su desarrollo autonómico, conforme a las especificaciones del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al trabajador/a. El tiempo empleado en esta formación será considerado de trabajo efectivo.

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.- Derechos sindicales.

1. En materia de derechos sindicales, las partes se atendrán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

2. Las competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán las establecidas en los Artículos 64 y 68 LET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el Artículo 69 LET, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan tenido lugar distintas relaciones laborales del trabajador/a en la empresa.

Artículo 39.- Derecho a asamblea.

Para la reunión de los trabajadores/as en asamblea dentro de la empresa se establece que la misma deberá celebrarse en los locales facilitados por la dirección de las empresas a tales efectos, previa petición escrita del comité de empresa o delegados de personal. Dicha petición se formulará con un plazo mínimo de veinticuatro horas.

En caso de haber dos o más centros de trabajo en la misma empresa, la dirección indicará un local de reunión por cada uno de los centros de trabajo, eligiendo los trabajadores/as aquel que consideren más oportuno

En todo caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.-Acumulación del crédito horario.

El crédito de horas retribuidas de los miembros del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados/as de personal, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes, con los siguientes requisitos:

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 17 de 43 Página 75 de un total de 103

Existirá un preaviso a la dirección de la empresa, con un plazo no inferior a quince días, en el que se designen a las personas sobre las que recaen la acumulación y número de horas a acumular.

La duración del permiso retribuido para el adecuado cumplimiento de la función negociadora del convenio colectivo, no está sujeto a las limitaciones cuantitativas del crédito de horas, extendiéndose al tiempo necesario para la participación en la negociación de convenios colectivos por parte de los representantes sindicales.

Artículo 41.- Tablón de anuncios

Las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores y las sindicales, así como a los sindicatos firmantes del convenio y a solicitud de estos, un tablón de anuncios en un lugar de fácil visibilidad y acceso para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. La superficie del citado tablón será la adecuada en función al espacio disponible.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 42.- Salud Laboral.

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

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

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

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

1.- Vigilancia de la Salud.

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

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 18 de 43 Página 76 de un total de 103

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

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

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

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

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

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

3.- Paralización de la actividad.

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

4.- Formación

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores/as que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para el propio trabajador/a y para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o ajenos.

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

Artículo 43.-Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá entre los firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada por tres miembros de la representación empresarial y tres por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de Seguridad y Salud Laboral en el sector, así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y trabajadores/as.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud será indistintamente uno de los siguientes:

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

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

Artículo 44.- Ergonomía y Salud.

Las empresas dispondrán de los medios materiales necesarios para que las tareas sean desarrolladas en unas adecuadas condiciones de ergonomía y ambientales en cuanto a temperatura, luminosidad y ventilación adecuadas. Por su parte los trabajadores/as utilizarán los medios puestos por las empresas adecuadamente con el objeto de proteger su salud y hacer del entorno de trabajo un lugar salubre.

Queda expresamente prohibido fumar en los locales y lugares de trabajo.

CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45- Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán el inicio del expediente disciplinario por escrito detallando los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 20 de 43 Página 78 de un total de 103

el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Así mismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

Artículo 46.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas LEVES:

   a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones por mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
   b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.
   c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
   d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
   e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
   f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo.
   g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase de una inadecuada o imprecisa ordenación de los mismos por la dirección de la empresa.
   h) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán faltas GRAVES:

   a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta setenta minutos.
   b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días durante el período de un mes.
   c) El retraso injustificado en la comunicación a la empresa, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la tributación a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.
   d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3, de este mismo artículo.
   e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
   f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
   g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles o vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
   h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general,

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 21 de 43
Página 79 de un total de 103

bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
j) La embriaguez habitual en el trabajo, salvo que tuviere repercusión grave en materia de seguridad o salud, en cuyo supuesto se considerará muy grave.
k) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
l) La deliberada ejecución de forma deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa.
m) La disminución discontinua en el tiempo del rendimiento normalizado y evaluable en el trabajo.
n) Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra los clientes o compañeros de trabajo.
o) La comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
p) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la empresa.

3. Se considerarán faltas MUY GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertidas.
b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
h) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado, dentro de parámetros que sean cuantificables o evaluables racionalmente en su conjunto.
i) El acoso sexual, entendiendo como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

   Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 22 de 43 Página 80 de un total de 103

j) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
l) El acoso moral o psicológico (mobbing), entendiendo como tal toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
m) El abuso de autoridad. En esta infracción se estará a lo dispuesto en el procedimiento previsto en el artículo 48 de este Convenio.
n) El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la empresa.

Artículo 47.-Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas relacionadas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por faltas LEVES: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
b) Por faltas GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
c) Por faltas MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

La notificación de sanciones se realizará siempre por escrito, y para las faltas GRAVES o MUY GRAVES dicha notificación se hará en presencia de al menos un miembro de la representación legal de los trabajadores, de existir esta. Se podrá requerir al trabajador/a afectado su firma en acuse de recibí sin que implique tácitamente la conformidad con la misma, salvo anotación expresa y manuscrita del trabajador/a sancionado aceptándola de conformidad.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 23 de 43 Página 81 de un total de 103

Artículo 48.-Abuso de Autoridad.

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquel trabajador/a superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador/a, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente, y apreciados por la jurisprudencia.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la representación legal de los trabajadores. En caso de no existir representación legal de los trabajadores electa, el trabajador/a afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la dirección de la empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus superiores.

Recibido el escrito, la dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la representación legal de los trabajadores/a, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador/a afectado/a podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

CAPITULO XIV. MEDIDAS SOCIOLABORALES

Artículo 49.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

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

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

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

1.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores/as estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 24 de 43 Página 82 de un total de 103

adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 25 de 43 Página 83 de un total de 103

e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.
h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.
i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

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

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

Artículo 50.- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

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

Artículo 51.- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

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

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 26 de 43 Página 84 de un total de 103

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

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

Artículo 52.- Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja.

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

Artículo 53.- Sobre Acoso Moral.

Las empresas del sector se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.

Artículo 54.- Violencia de Género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:

- Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado.
- Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.
- Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin interés.

Artículo 55.- Inserción laboral de discapacitados.

1. Las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores/as, sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se comprometen a reservar al menos un 2%

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 27 de 43
Página 85 de un total de 103

de las plazas de su plantilla habitual a las personas que tengan reconocida una discapacidad física, mental o sensorial que no resulte incompatible con la categoría y funciones a desempeñar.

Tal y como se recoge en el Real Decreto 364/2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores/as con discapacidad, las empresas obligadas a incorporar a trabajadores/as con discapacidad, podrán quedar exentas de esta obligación, excepcionalmente y siempre y cuando se aplique alguna medida alternativa de entre las señaladas en el párrafo siguiente, por los siguientes motivos:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador/a con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo o agencias de colocación puedan atender la oferta de empleo presentada.

b) Cuando se deba a cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico debidamente acreditadas por la empresa y que motiven la especial dificultad de incorporar a trabajadores/as con discapacidad.

En ambos casos, los servicios públicos de empleo competentes resolverán sobre la concurrencia de las causas alegadas emitiendo una declaración de excepcionalidad.

Las medidas alternativas que podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de personas con discapacidad son las siguientes:

a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo u otro tipo de bienes necesarios para laactividad de la empresa que opte por esta medida.

b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

d) Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

2. Las empresas adoptarán las medidas activas y pasivas necesarias para el acceso y adaptación del trabajador/a discapacitado/a a su puesto de trabajo.

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 28 de 43 Página 86 de un total de 103

3. Las empresas garantizarán el acceso en igualdad de condiciones de estos trabajadores/as a una formación y reciclaje profesional, adaptados a la condición física, mental o sensorial del trabajador/a.

Artículo 56. Desconexión Digital

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

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

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

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

CAPÍTULO XV. MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES

Artículo 57.- Medio Ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores/as y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello, la dirección de la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores/as, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, siendo a todos los efectos también Delegados de Prevención Ambiental.

Artículo 58.- Medidas de Protección del Medioambiente

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 29 de 43
Página 87 de un total de 103

- Reducción del consumo energético
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel, plásticos y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores/as.

En los centros de trabajo se colocarán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

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

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

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

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

3. Procedimiento.

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 30 de 43 Página 88 de un total de 103

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

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

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes (empresa o trabajadores/as) podrá someter la solución de la misma, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, como órgano encargado de resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 31 de 43 Página 89 de un total de 103

su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Prelación de Normas.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Cocinados (Resolución 13 de febrero de 1996), y posteriores Resoluciones que lo modifican, así como al Estatuto de los Trabajadores y al resto de legislación laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Reordenación de categorías profesionales. La Comisión Negociadora en el convenio 2018-2021 acordó hacer desaparecer las siguientes categorías en los siguientes plazos:

- En el Grupo de Personal de Obrador: Auxiliar de Empaquetado que se asimila con la de Ayudante.
- En el Grupo de Personal de Ventas: Inspector Promoción de Ventas y Corredor de Plaza, desaparecen.
- En el Grupo de Personal de Oficios Varios: Cambia la denominación de Mecánico de Primera, que pasa a denominarse Mecánico, y desaparece la categoría de Mecánico de Segunda que se asimila con la nueva de Mecánico. También desaparece la categoría de Repartidor con Vehículo.

Las categorías que se asimilan y las categorías que desaparecen, lo hacían a partir de la fecha de publicación del IV Convenio Colectivo.

La comisión paritaria estudiará la asignación a otra categoría de existir trabajadores/as con las categorías que desaparecen.

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 32 de 43 Página 90 de un total de 103

Anexo: Tablas Salariales

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

TABLAS SALARIALES 2025 (15 pagas)
Aplicado Incremento del 2,9%

	Mensual	Anual
Personal obrador:		
Encargado	1317,14	19757,10
Oficial de primera	1221,32	18319,80
Oficial de segunda	1173,37	17600,55
Ayudante	1105,07	16576,05
Personal de Ventas:		
Jefe de ventas	1317,14	19757,10
Viajante vendedor autoventa	1149,59	17243,85
Dependiente	1105,07	16576,05
Ayudante dependiente	1105,07	16576,05
Personal administrativo:		
Jefe administrativo	1317,14	19757,10
Oficial de primera	1221,32	18319,80
Oficial de segunda	1173,37	17600,55
Auxiliar administrativo	1105,07	16576,05
Personal de oficios varios:		
Jefe de mantenimiento	1317,14	19757,10
Encargado de almacén	1317,14	19757,10
Mecánico	1221,32	18319,80
Repartidor sin vehículo)	1105,07	16576,05
Peonaje:		
Peón y personal de limpieza	1105,07	16576,05

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 33 de 43
Página 91 de un total de 103

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

TABLAS SALARIALES 2026 (15 pagas)
Aplicado Incremento del 2,5%

	Mensual	Anual
Personal obrador:		
Encargado	1350,07	20251,05
Oficial de primera	1251,85	18777,75
Oficial de segunda	1202,70	18040,50
Ayudante	1139,60	17094,00
Personal de Ventas:		
Jefe de ventas	1350,07	20251,05
Viajante vendedor autoventa	1178,33	17674,95
Dependiente	1139,60	17094,00
Ayudante dependiente	1139,60	17094,00
Personal administrativo:		
Jefe administrativo	1350,07	20251,05
Oficial de primera	1251,85	18777,75
Oficial de segunda	1202,70	18040,50
Auxiliar administrativo	1139,60	17094,00
Personal de oficios varios:		
Jefe de mantenimiento	1350,07	20251,05
Encargado de almacén	1350,07	20251,05
Mecánico	1251,85	18777,75
Repartidor sin vehículo)	1139,60	17094,00
Peonaje:		
Peón y personal de limpieza	1139,60	17094,00

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 34 de 43
Página 92 de un total de 103

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

TABLAS SALARIALES 2027 (15 pagas)
Aplicado Incremento del 2,5%

	Mensual	Anual
Personal obrador:		
Encargado	1383,82	20757,30
Oficial de primera	1283,15	19247,25
Oficial de segunda	1232,77	18491,55
Ayudante	1168,09	17521,35
Personal de Ventas:		
Jefe de ventas	1383,82	20757,30
Viajante vendedor autoventa	1207,79	18116,85
Dependiente	1168,09	17521,35
Ayudante dependiente	1168,09	17521,35
Personal administrativo:		
Jefe administrativo	1383,82	20757,30
Oficial de primera	1283,15	19247,25
Oficial de segunda	1232,77	18491,55
Auxiliar administrativo	1168,09	17521,35
Personal de oficios varios:		
Jefe de mantenimiento	1383,82	20757,30
Encargado de almacén	1383,82	20757,30
Mecánico	1283,15	19247,25
Repartidor sin vehículo)	1168,09	17521,35
Peonaje:		
Peón y personal de limpieza	1168,09	17521,35

Página 94 de un total de 103
Página 36 de 43
CSV: BOPH-2026-218031
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca

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

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

Acoso laboral.

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

Elementos del Acoso moral

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

Tipologías de Acoso moral.

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

Acoso Sexual

Definición de acoso sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

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

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.

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

Acoso sexual ambiental.

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

Acoso por razón de sexo.

Definición de acoso por razón de sexo.

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 37 de 43 Página 95 de un total de 103

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

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

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

Ataques con medidas organizativas.

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

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

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

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 38 de 43 Página 96 de un total de 103

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

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

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

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 39 de 43 Página 97 de un total de 103

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 40 de 43 Página 98 de un total de 103

La resolución del expediente de acoso

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

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

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

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

I. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

II. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

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

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

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

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

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

Seguimiento

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

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

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026
CSV: BOPH-2026-218031
Página 42 de 43
Página 100 de un total de 103

MODELO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE DE LOS HECHOS

☐ PERSONA AFECTADA:

☐ OTRAS* (ESPECIFIQUE):

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

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

NOMBRE:
APELLIDOS:
DNI:
PUESTO:
TIPO DE CONTRATO O VINCULACIÓN LABORAL:
TELÉFONO:
E-MAIL:
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:
PUESTO DE TRABAJO:
CENTRO DE TRABAJO:
NOMBRE DE LA EMPRESA:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

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

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

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

SOLICITUD

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

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

Firma:

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

BOPH Boletín Oficial de la Provincia de Huesca
Nº 218 - viernes 13 de noviembre de 2026 CSV: BOPH-2026-218031 Página 43 de 43 Página 101 de un total de 103