



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023 EN LA INDUSTRIA DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS

Tabla de contenido

1.	Introducción. Metodología y Objetivo el Estudio	8
2.	Introducción a la Industria de Alimentación y Bebidas	24
3.	Introducción a la negociación colectiva de la Industria de Alimentación y Bebidas	26
4.	INDUSTRIA DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (CONVENIOS ESTATALES)	37
4.1	Introducción a los sectores	37
4.1.1	Sector Azúcar	37
4.1.2	Conservas Vegetales	38
4.1.3	Conservas de Pescado	41
4.1.4	Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración	43
4.1.5	Harinas Panificables y Sémolas	45
4.1.6	Industrias Cárnicas	46
4.1.7	Aguas Envasadas	48
4.1.8	Alimentos Compuestos para animales	50
4.1.9	Industria del Arroz	51
4.1.10	Pastas Alimenticias	53
4.1.11	Turrones y Mazapanes	55
4.1.12	Industrias Lácteas	57
4.1.13	Aves y Conejos	59
4.2	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras	63
4.3	Política Salarial	67
4.3.1	Incremento salarial	67
4.3.2	Cláusulas de Revisión Salarial	69
4.3.3	. Salarios anuales por categorías profesionales	73
4.4	Jornada laboral anual	79
4.5	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI	84
4.5.1	Regulación sobre Planes de Igualdad	84
4.5.2	Igualdad Salarial	86
4.5.3	Valoración de puestos de trabajo	88
4.5.4	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	90
4.5.5	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	92
4.5.6	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI	95
4.5.7	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual	97
5.	SECTOR ACEITES Y DERIVADOS	100
5.1	Introducción Sector	100
5.1.1	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL	103
5.2	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras	104
5.3	Política Salarial	106
5.3.1	Incremento salarial	106
5.3.2	Cláusulas de Revisión Salarial	108

5.3.3	Salarios anuales por categorías profesionales	109
5.4	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	114
5.5	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI	118
5.5.1	Regulación sobre Planes de Igualdad	118
5.5.2	Igualdad Salarial	119
5.5.3	Valoración de puestos de trabajo	121
5.5.4	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	122
5.5.5	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	123
5.5.6	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI	127
5.5.7	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual	128
6.	SECTOR BEBIDAS REFRESCANTES	130
6.1.	Introducción Sector	130
6.1.1	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL	132
6.2.	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras	132
6.3	Política Salarial	134
6.3.1.	Incremento salarial	134
6.3.2.	Cláusulas de Revisión Salarial	135
6.3.3	Salarios anuales por categorías profesionales	135
6.4	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	137
6.5	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI	140
6.5.1.	Regulación sobre Planes de Igualdad	140
6.5.2.	Igualdad Salarial	141
6.5.3.	Valoración de puestos de trabajo	142
6.5.4	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	142
6.5.5.	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	142
6.5.6.	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI	143
6.5.7.	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual	145
7.	SECTOR CAFÉS	147
7.1	Introducción Sector	147
7.1.1.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL	149
7.2.	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras	150
7.3.	Política Salarial	151
7.3.1.	Incremento salarial	151
7.3.2.	Cláusulas de Revisión Salarial	152
7.3.3.	Salarios anuales por categorías profesionales	153
7.4.	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	155
7.5.	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI	157
7.5.1.	Regulación sobre Planes de Igualdad	158
7.5.2.	Igualdad Salarial	158
7.5.3.	Valoración de puestos de trabajo	159
7.5.4.	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	159

7.5.5.	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.....	160
7.5.6.	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI.....	161
7.5.7.	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual.....	162
8.	SECTOR CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES.....	164
8.1.	Introducción Sector	164
8.1.1	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL	170
8.2	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras.....	173
8.3	Política Salarial	175
8.3.1	Incremento salarial	175
8.3.2	Cláusulas de Revisión Salarial	177
8.3.3	Salarios anuales por categorías profesionales.....	178
8.4	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	184
8.5	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI.....	189
8.5.1.	Regulación sobre Planes de Igualdad.....	189
8.5.2.	Igualdad Salarial.....	191
8.5.3.	Valoración de puestos de trabajo	193
8.5.4.	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	194
8.5.5	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.....	196
8.5.6.	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI.....	199
8.5.7.	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual	200
9.	SECTOR DE ESPECIAS.....	203
9.1.	Introducción Sector	203
9.1.1.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL.....	205
9.2.	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras.....	205
9.3.	Política Salarial	206
9.3.1.	Incremento salarial	206
9.3.2.	Cláusulas de Revisión Salarial	207
9.3.3.	Salarios anuales por categorías profesionales.....	208
9.4.	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	212
9.5.	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI.....	214
9.5.1.	Regulación sobre Planes de Igualdad.....	215
9.5.2.	Igualdad Salarial	215
9.5.3.	Valoración de puestos de trabajo	216
9.5.4.	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	216
9.5.5.	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.....	218
9.5.6.	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI.....	220
9.5.7.	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual.....	220
10.	SECTOR FRUTOS SECOS.....	223
10.1.	Introducción Sector	223
10.1.1.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL.....	225
10.2.	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras.....	226

10.3.	Política Salarial	227
10.3.1.	Incremento salarial	227
10.3.2	Cláusulas de Revisión Salarial	228
10.3.3	Salarios anuales por categorías profesionales.....	229
10.4.	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	231
10.5.	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI.....	235
10.5.1.	Regulación sobre Planes de Igualdad.....	236
10.5.2.	Igualdad Salarial	236
10.5.3.	Valoración de puestos de trabajo	237
10.5.4.	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	238
10.5.5.	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	238
10.5.6.	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI.....	240
10.5.7.	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual.....	240
II.	SECTOR GALLETAS	242
II.1.	Introducción Sector	242
II.1.1.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL.....	244
II.2.	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras.....	244
II.3.	Política Salarial	246
II.3.1.	Incremento salarial	246
II.3.2	Cláusulas de Revisión Salarial	246
II.3.3	Salarios anuales por categorías profesionales.....	247
II.4.	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	249
II.5.	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI.....	251
II.5.1.	Regulación sobre Planes de Igualdad.....	252
II.5.2.	Igualdad Salarial	252
II.5.3.	Valoración de puestos de trabajo	252
II.5.4.	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	252
II.5.5.	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	253
II.5.6.	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI.....	253
II.5.7.	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual.....	254
12.	SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN	256
12.1.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL	256
12.2.	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras.....	256
12.3.	Política Salarial	257
12.2.1.	Incremento salarial	257
12.2.2	Cláusulas de Revisión Salarial	258
12.2.3	Salarios anuales por categorías profesionales.....	259
12.4.	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	263
12.5	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI.....	266
12.5.1.	Regulación sobre Planes de Igualdad	267
12.5.2.	Igualdad Salarial	268

12.5.3.	Valoración de puestos de trabajo	268
12.5.4.	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	269
12.5.5.	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	270
12.5.6.	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI	271
12.5.7.	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual	272
13.	SECTOR PANADERÍAS	274
13.1.	Introducción Sector	274
13.1.1.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL	276
13.2.	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras	279
12.3.	Política Salarial	281
12.3.1	Incremento salarial	281
12.3.2	Cláusulas de Revisión Salarial	283
12.3.3	Salarios anuales por categorías profesionales	284
12.4.	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	290
12.5.	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI	294
12.5.1.	Regulación sobre Planes de Igualdad	294
12.5.2.	Igualdad Salarial	295
12.5.3.	Valoración de puestos de trabajo	298
12.5.4.	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	300
12.5.5.	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	302
12.5.6.	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI	305
12.5.7.	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual	306
14.	SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS	309
14.1.	Introducción Sector	309
14.1.1.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL	311
14.2.	Cobertura de convenios. Personas trabajadoras	313
14.3.	Política Salarial	315
14.3.1.	Incremento salarial	315
14.3.2	Cláusulas de Revisión Salarial	317
14.3.3	Salarios anuales por categorías profesionales	318
14.4.	Jornada laboral y Tiempo de Trabajo	324
14.5.	Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI	328
14.5.1.	Regulación sobre Planes de Igualdad	328
14.5.2.	Igualdad Salarial	330
14.5.3.	Valoración de puestos de trabajo	331
14.5.4.	Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	332
14.5.5.	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	333
14.5.6.	Medidas dirigidas al colectivo LGTBI	337
14.5.7.	Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual	339
ANEXOS	342	
15.1.	Anexo I: Fichas de política salarial	342

15.2.	Anexo 2: Jornada y tiempo de trabajo.....	342
15.3.	Anexo 3: Igualdad	650

1. Introducción. Metodología y Objetivo el Estudio

Desde UGT FICA trabajamos para conseguir los objetivos y propósitos sindicales establecidos dentro de la propia Federación, dando respuesta a los retos que nos presenta la realidad económica y social de nuestro país.

Para ello, intentamos desarrollar una acción sindical fuerte y cercana a las personas trabajadoras a las que representamos y un Negociación Colectiva óptima, que mejore las condiciones laborales de las personas trabajadoras, intentando reducir las desigualdades sociales y económicas en pro de una mejor y mayor justicia social.

En España, el derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución Española, donde se establece que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios (...)”

Por otro lado, los convenios colectivos estatutarios se encuentran regulados en el Título III ET (Arts. 82 a 92, ambos inclusive).

El principio de libre elección de la unidad de negociación regulado por el artículo 83.1 del Estatuto de los trabajadores (ET) manifiesta cómo corresponde a las partes negociadoras elegir el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Por tanto, las partes deberán establecer, como contenido mínimo de convenio, marcado por el artículo 85.3.b del ET, su ámbito personal, funcional, territorial y temporal. La unidad de negociación constituye la conjunción de los referidos ámbitos.

Llegados a este punto, nos queremos centrar en la importancia de una correcta delimitación del ámbito funcional de los convenios colectivos, ya que de ello dependerá que podamos evitar posteriores problemas en la concurrencia de convenios o en la errónea aplicación de un convenio a personas trabajadoras cuya actividad profesional no sea, en la práctica, la marcada en el ámbito funcional del convenio colectivo que se les esté aplicando.

De hecho, tras el análisis pormenorizado que hemos llevado a cabo de cada uno de los convenios objeto de este estudio, podemos concluir que sería interesante analizar si están bien delimitados los ámbitos funcionales recogidos en cada uno de ellos y elaborar una prospección sobre el agrupamiento de convenios por familias profesionales, para evitar la gran dispersión y atomización de convenios que existe en el sector de la industria alimentaria.

Por otro lado, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2023, 2024 y 2025, se ha podido constatar como éste ha servido de guía a la hora de alcanzar acuerdos y firmar convenios. El contenido de este acuerdo va más allá de la política salarial, introduciendo recomendaciones y medidas en muchas de las materias afectadas por el convenio colectivo. Por ello, y para no circunscribirnos a salario y jornada, decidimos encuadrar el análisis de los convenios colectivos sectoriales de la Industria Alimentaria en 4 grupos de materias: Política Salarial, Jornada y Tiempo de trabajo, Igualdad entre mujeres y hombres e Igualdad LGTBI.

En todo el informe hemos de aclarar que se ha llevado a cabo el análisis de las materias, que a continuación desarrollaremos, para aquellos convenios con actualización salarial y /o tablas salariales en el año 2023, siempre que éstas estuvieran registradas en el Registro de Convenios del Ministerio (REGCON). Por lo que todas aquellas actualizaciones que se hayan registrado y publicado con posterioridad al cierre de la fase de análisis, agosto de 2024, no podrán estar incluidos en el presente estudio. Para cualquier interpretación del mismo se ha de tener en cuenta dicha circunstancia.

En el punto de **Política Salarial** hemos analizado los incrementos salariales pactados en inicio en el convenio colectivo para el año 2023 y extraído el promedio de incremento salarial de cada subsector de la Industria Alimentaria. Hemos revisado todos los convenios que articulan cláusulas de revisión salarial, así como los términos en los que ésta se encuentra redactada. Así mismo, hemos valorado la afectación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2023 sobre los salarios anuales de las 3 categorías objetos de análisis. Por último, hemos analizado los salarios día y/o salarios anuales de las categorías de Peón o similar, Oficial de 2ª de oficios o similar y Encargado o similar. Hemos de hacer la aclaración en este punto de que el cálculo del salario anual lo hemos obtenido de la suma de conceptos salariales comunes a todas las personas trabajadoras, es decir, salario base, plus de convenio, pagas extras y vacaciones. En este caso también, para cualquier interpretación del Informe se ha de tener en cuenta dicha fórmula para el cálculo.

En el punto de **Jornada y Tiempo de trabajo** hemos analizado de todos los convenios colectivos el cómputo de jornada laboral anual o semanal, regulación de las vacaciones y si es en días naturales o laborales, si recogen en el articulado cláusula del Registro de Jornada del artículo 34.9 del estatuto de los trabajadores, si regula el Trabajo a distancia o el Teletrabajo y en qué términos, regulación de la Desconexión Digital y análisis de las cláusulas de flexibilidad de la jornada.

Las nuevas y cambiantes circunstancias en las que la pandemia mundial nos ha colocado a todos y a todas, tanto en el ámbito personal como en el laboral, ha hecho que tengamos que adoptar nuevas formas de trabajo, así como regular y legislar en materia de teletrabajo, desconexión digital, algoritmos, etc.

Esta adaptación supone además un cambio muy significativo, porque hasta el momento, el interés por introducir nuevas formas de trabajo se había centrado más en los sistemas de producción. Obteniendo resultados muy diferentes entre sectores de actividad.

Las nuevas estrategias parecen estar más centradas en la optimización de los recursos, en un impacto menor en el medio ambiente, en una mayor cooperación, en la descentralización de las empresas y los puestos presenciales de trabajo y en la creación de nuevas herramientas de gestión que permitan a las personas trabajadoras adaptarse a las nuevas tecnologías y a las nuevas formas de trabajo. El recientemente firmado V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, recoge en sus capítulos X y XI, recomendaciones en materia de Teletrabajo y Desconexión Digital.

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del teletrabajo como prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.

En suma, a los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (altas tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales.

De otro lado, la crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente.

De ahí que dada la urgencia con la que hemos tenido que adaptar el entorno laboral y los medios a utilizar, se hiciera necesario un marco normativo estatal como la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Dicha Ley, en su disposición adicional primera, regula el trabajo a distancia en la negociación colectiva y como *“los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.*

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”.

Por todo ello, los convenios colectivos han de regular los acuerdos de trabajo a distancia, teniendo como contenido mínimo obligatorio del acuerdo lo recogido en el artículo 7 de la Ley 10/2021 de Trabajo a distancia. Si bien a través del convenio colectivo se podrá ampliar el contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

La modificación de las condiciones del acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser con acuerdo y por escrito. La copia del acuerdo de trabajo a distancia y sus modificaciones deberán ser entregados a la RLT. Así mismo, una copia de dicho acuerdo se registrará en la oficina de empleo. Se entiende que el trabajo a distancia se realiza con carácter regular cuando se preste durante un mínimo del 30% de la jornada en un período de referencia de 3 meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del tiempo de trabajo.

Esto significa que, en un contrato de 40 horas semanales distribuido en 5 días a la semana, se considerará teletrabajo cuando éste se realice al menos durante un día y medio a la semana. Si la jornada fuera irregular, el cómputo del 30% se realizará sobre la media del último trimestre.

Ha de primar el principio de voluntariedad y duración. El teletrabajo siempre ha de ser voluntario por parte de la persona trabajadora y se habrá de llegar a un acuerdo de trabajo a distancia con la empresa que recoja la duración del teletrabajo y sus prórrogas, para evitar prácticas abusivas. Por lo tanto, la persona trabajadora no puede ser obligada a teletrabajar pero tampoco puede reclamar hacerlo, salvo que este derecho esté regulado en convenio colectivo.

La jornada anual será la que marque el convenio colectivo y será la misma que la del trabajador presencial con el horario identificado en el acuerdo individual de trabajo a distancia. Se contempla la Flexibilidad horaria siempre que sea en beneficio de la persona trabajadora, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

El convenio colectivo garantizará el mínimo de la retribución anual establecida para el grupo profesional. Garantizando las mismas condiciones retributivas incluidos los complementos personales. Así mismo la empresa se hará cargo de los medios y de gastos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia. Será la encargada de la dotación y mantenimiento de todos los medios, equipos y herramientas que necesita el trabajador para ejercer su actividad a distancia.

Será en el convenio colectivo donde se fijen los mecanismos para determinar, asumir y compensar estos gastos.

Hemos de tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de regular el teletrabajo e implementar medidas que minimicen el impacto del mismo en la mujer teletrabajadora. En especial en aquellas con cargas familiares, estableciendo un periodo de adaptación a la situación de teletrabajo, con una mayor flexibilidad por parte de la persona trabajadora.

El desarrollo de la actividad laboral a distancia no puede limitar los derechos a la formación y a la promoción profesional. Las personas que trabajen a distancia podrán participar en las acciones formativas al igual que las personas trabajadoras presenciales.

Así mismo, para evitar posibles discriminaciones de acceso al teletrabajo, se implementarán programas de formación y capacitación para el desarrollo adecuado del teletrabajo, computando éste como tiempo efectivo de trabajo.

Para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas teletrabajadoras y evitar los riesgos psicosociales como el aislamiento social y el tecnoestrés, las condiciones del puesto y del origen del trabajo han de ser objeto de regulación en cada convenio colectivo. Debiendo compatibilizar el trabajo presencial con teletrabajo.

En relación a la prevención de riesgos laborales han de tener la misma incidencia que en el trabajo presencial. Prestando especial atención a la evaluación de riesgos a realizar y a las medidas específicas a desarrollar. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.



La evaluación de riesgos se realizará únicamente en la zona o lugar elegido para realizar el teletrabajo donde se realice el trabajo a distancia, no aplicándose al resto de la vivienda.

Si fuera necesaria la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva (empresa o Servicio de prevención) al lugar donde se desempeñe el trabajo a distancia, deberá proporcionarse un informe por escrito para justificarlo, que deberá ser entregado al mismo y a los delegados de prevención, siendo necesaria la aceptación por parte del trabajador o la trabajadora.

Adquiere, además, particular relevancia, la lucha contra el acoso, por sus mayores dificultades de prevención y control y por sus rasgos particulares (ciberacoso).

Las personas teletrabajadoras podrán acogerse a las medidas de conciliación legalmente establecidas, como la adaptación de la jornada laboral, regulada en el artículo 34.8 del E.T.

La prioridad del derecho del trabajo a distancia como mecanismo de conciliación deberá establecerse en favor de las personas que acrediten responsabilidades en cuidado de menores o personas dependientes. Así mismo debe utilizarse como mecanismo para facilitar el ejercicio de la lactancia natural.

En materia de derechos laborales y desconexión digital, la empresa, previa audiencia de la RLT, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras.

Entre las medidas para hacer efectiva la aplicación del derecho a la desconexión digital, podemos destacar:

- En reuniones de trabajo y los cursos de formación obligatorios, deberá tenerse en cuenta su tiempo de duración y que no se extiendan más allá de la finalización de la jornada de trabajo.
- Limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.
- Garantizar el derecho a la desconexión de personas trabajadoras durante sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

- Se deberá incluir la conveniencia de que las personas responsables superiores jerárquicas no demanden información ni respuestas fuera del tiempo de trabajo.
- Prohibición de que el ejercicio a la desconexión digital por parte de las personas trabajadoras repercuta negativamente en su desarrollo profesional.
- Las empresas deberán implementar medidas de sensibilización sobre el derecho de desconexión digital y de información y formación para poder garantizar la concienciación de las plantillas en este derecho.
-

En lo relativo al derecho a la intimidad y a la protección de datos, la persona teletrabajadora debe tener conocimiento previo de las condiciones y las reglas para la utilización de los dispositivos digitales o informáticos (email, discos duros, uso de internet, uso del ordenador, etc.) durante la relación de teletrabajo. Para prevenir y evitar posibles sanciones por uso indebido o fraudulento de herramientas digitales e informáticas. Por lo tanto, el convenio colectivo debe también vigilar el control empresarial de las personas teletrabajadoras desde la perspectiva de la intromisión del empresario en la intimidad y privacidad de las personas teletrabajadoras.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos a la representación colectiva que los trabajadores presenciales. Podrán comunicarse con sus representantes sindicales y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad para las instancias representativas de la plantilla, para ello es fundamental tener asignado un centro de trabajo.

Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por la representación legal de las personas trabajadoras o por el resto de personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales. Así como en las elecciones sindicales y en todos sus procedimientos, derechos y obligaciones.

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

Por otra parte, el derecho a la desconexión digital está definido como la *limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica de trabajo*. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo referente al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, así como la conciliación de la vida personal y laboral.

Se encuadra en el marco normativo del Artículo 20 bis del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. En este marco, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que la realizan en modalidad de trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras formas.



En el apartado de ***Igualdad entre mujeres y hombres*** recogemos el análisis de los siguientes aspectos:

Legislación sobre la negociación de Planes de Igualdad. En este punto se valora, no solo que los convenios incluyan el principio de igualdad entre mujeres y hombres, si no en qué medida regulan los términos y condiciones de negociación de un Plan de Igualdad. Es decir, si incluyen alguna de las leyes o reales decretos referentes a la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dentro del grupo de convenios que incluye legislación sobre la negociación de planes de igualdad se valora además que el convenio desarrolle, en mayor o menor medida, cómo negociar un plan de igualdad, incluyendo objetivos, información que debe recoger el diagnóstico de situación, áreas y medidas de actuación y competencias de las partes negociadoras.

Igualdad Salarial. Se analiza si el convenio incluye en su articulado el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres “*igual trabajo, igual salario*”, si incluye dentro de las funciones de la comisión de igualdad sectorial “vigilar que mujeres y hombres reciban la misma retribución por el mismo trabajo, o si el convenio ya incluye y/o desarrolla los aspectos fundamentales del RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en cuanto a brecha salarial de género, registro retributivo, auditoria retributiva, grupos profesionales y la obligatoriedad empresarial de presentar el registro retributivo anual a la representación legal de las personas trabajadoras.

Valoración de Puestos de trabajo. En este sentido se valora si el convenio recoge la valoración de puestos de trabajo, junto con estudios de tiempos y establecimiento de sistemas de primas o incentivos, como funciones de los comités de empresa o delegados y delegadas de personal. O si el convenio avanza más en este punto y ya incluye la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género enmarcado dentro del artículo 4 del RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres , lo que supone que la retribución salarial establecida en el convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma para mujeres y hombres, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Se analiza si el convenio incluye Ley 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, si incluye alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género dentro del capítulo o artículo de licencias y permisos. Si enumera brevemente o por completo, alguno o todos de los derechos recogidos en esta ley o si da un paso más y recoge mejoras de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género legalmente reconocidos.

Acoso sexual y/o por razón de sexo. En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. Si incluye solo el acoso sexual (lo más habitual), si incluye también el acoso por razón de sexo o si ya incluye ambos tipos de acoso junto a la definición y conductas de estos tipos de acoso.

El segundo punto incluye el modo en el que introduce el convenio el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/ por razón de sexo, si simplemente mandata la elaboración del protocolo sin establecer pautas, si incluye un Protocolo poco desarrollado y estructurado, con medidas preventivas, plazos y garantías de actuación o si el convenio ya incluye un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/ por razón de sexo con una estructura completa y desarrollada.

Por último, se analiza cómo se configura el órgano o comisión instructora en los Protocolos más desarrollados, es decir, si la investigación es paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

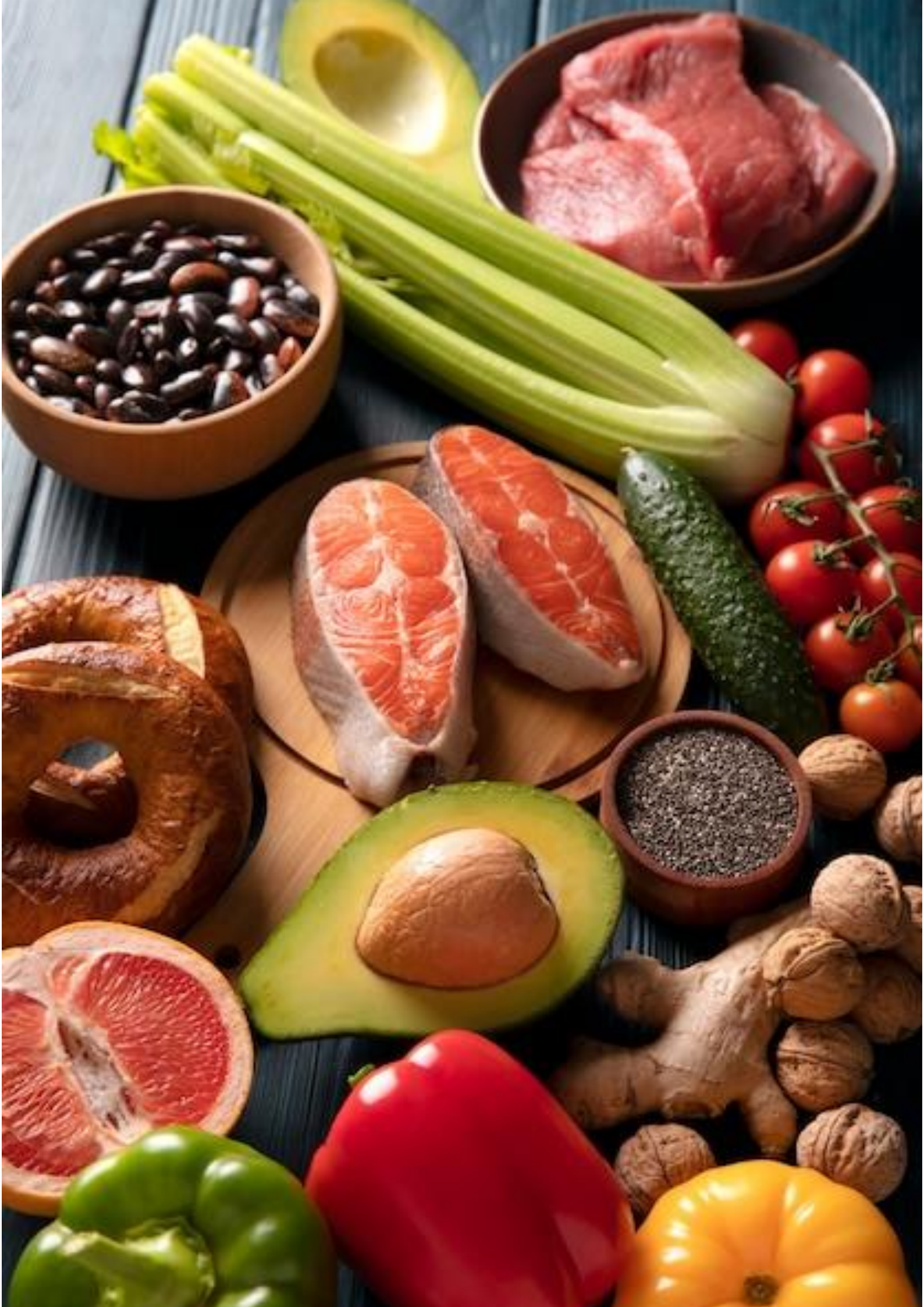


En el último punto analizamos el convenio incluye en alguna medida la **Igualdad para el colectivo LGTBI** a través de los siguientes aspectos:

Medidas de igualdad para el colectivo LGTBI. El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

En cuanto a medidas dirigidas al colectivo LGTBI, se analiza si el convenio incluye el principio de igualdad y diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual de manera genérica o como una de las funciones de la comisión de igualdad. O si el convenio es más innovador en este sentido y ya incluye medidas para el colectivo LGTBI con un artículo específico con medidas dirigidas a respetar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI que garanticen sus derechos y protección frente a la discriminación en las empresas.

Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analiza si el protocolo de acoso incluido en el convenio incluye el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual. O si el convenio ya incluye una prevención específica para el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el que tipifica conductas e incluye medidas preventivas de este tipo de acoso como la formación y sensibilización de la plantilla.



2. Introducción a la Industria de Alimentación y Bebidas

Ámbito Europeo

Según datos del informe del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en la Unión Europea, la principal actividad de la industria manufacturera, es la industria alimentaria. Arroja un valor superior a los 1.121.000 millones de euros de cifra de negocios, lo que supone el 14,3% del total de la industria manufacturera.

Así mismo, cuenta con 294.000 empresas, dando empleo a 4,62 millones de personas trabajadoras. En lo relativo al tamaño de las empresas, las pequeñas y medianas empresas representan el 39,4% del total de cifra de negocios del sector alimentario y el 57,7% del conjunto del empleo que genera. El 95,8% de dichas empresas son Pymes con menos de 50 personas trabajadoras, y un 80,7% tienen menos de 10 personas trabajadoras. En conjunto, 9 de cada 10 empresas son PYMES.

En el ámbito europeo, la industria alimentaria de España ocupa el cuarto puesto en valor de cifra de negocios (11,4%), por detrás de Francia (18,9%), Alemania (16,5%) e Italia (12,8%).

Ámbito nacional

Según datos del informe del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en España, la industria de alimentación y bebidas es la primera rama manufacturera del sector industrial, según los últimos datos de Estadística Estructural de Empresas del Instituto Nacional de Estadística (INE), con 168.219,2 millones de euros de cifra de negocios, según la citada encuesta, lo que representa el 23,8% del sector manufacturero, el 23,3% de las personas ocupadas y el 18,2% del valor añadido.

En términos de Producto Interior Bruto (PIB) la industria alimentaria representa el 2,3% del PIB de España.

Según dato del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del año 2023, el número de empresas en la industria de alimentación y bebidas en España asciende a 28.335,

lo que representa el 17,9% de la industria manufacturera y el 15,9% de total industria.

En cuanto al tamaño de estas empresas, el 96,1% de ellas son empresas con menos de 50 empleados (27.235) y el 77,7% cuentan con menos de 10 personas trabajadoras (22.029).

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del 1º trimestre de 2024, en la industria de alimentación, bebidas y tabaco el número de personas ocupadas asciende a 552.300, equivalente al 21,6% del total de la industria manufacturera.

La tasa de empleo femenino representa el 36,9% del total de empleo, mayor que la del conjunto de la industria manufacturera (27,9%).



3. Introducción a la negociación colectiva de la Industria de Alimentación y Bebidas

Centrándonos en la estructura la negociación colectiva de la Industria de Alimentación y Bebidas, esta industria está estructurada en convenios sectoriales y convenios y acuerdos de empresa. En concreto, la estructura del Sector Agroalimentario de la Federación de Industria, Construcción y Agro de (UGT FICA) está compuesta por 15 convenios de sector de ámbito estatal y 222 convenios de sector de ámbito provincial y/o autonómico del sector Agrario y de la Industria Alimentaria.

Como hemos dicho, se negocian 15 Convenios de ámbito estatal del Sector Agroalimentario, que dan cobertura a 204.803 personas trabajadoras. Estos convenios son:

- Convenio Colectivo de Acuicultura Marina
- Convenio Colectivo de la Industria Azucarera
- Convenio Colectivo para la fabricación de Conservas Vegetales
- Convenio Colectivo de Conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos
- Convenio colectivo de Empresas de Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración
- Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales
- Convenio Colectivo para las empresas del sector de Harinas panificables y Sémolas
- Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas
- Convenio Colectivo de Aguas de Bebidas Envasadas
- Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales
- Convenio Colectivo para las Industrias de Elaboración de Arroz
- Convenio Colectivo para las Industrias de Pastas Alimenticias
- Convenio Colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes
- Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus Derivados

- Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos

Estos 15 convenios han tenido actualización salarial en 2023, arrojando un promedio de incremento salarial del 2,92%. El 93,3% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial, dando cobertura al 98,9% de las personas trabajadoras. Estos 15 convenios tienen una jornada media anual de 1.764 horas, que se traducirían en 38,6 horas semanales.

Por otro lado, en ámbitos inferiores, tanto a nivel provincial como autonómico también se negocia desde UGT FICA un número significativo de convenios colectivos sectoriales. Por subsectores, teniendo en cuenta solo aquellos convenios que han sido firmados nuevos o han tenido revisión salarial en 2023, son 119 convenios que dan cobertura a 150.421 personas trabajadoras:

- El Sector de Aceites y Derivados está formado por 16 convenios de ámbito provincial y/o autonómico de los que se han firmado 14 convenios colectivo nuevo en el año 2023, dando cobertura a 31.682 personas trabajadoras. El incremento salarial pactado ha sido del 3,83 % y recogen cláusulas de revisión salarial el 71,43 % de los convenios analizados. Con un promedio de jornada laboral anual de 1.788 horas que se traducen en 39,2 horas semanales.
- El Sector de Bebidas Refrescantes está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico y 2 convenios colectivos han sido firmados en el año 2023, con un incremento de 3,75% y 2,5%, respectivamente. En este sector la totalidad de los convenios colectivos recogen cláusula de revisión salarial. La jornada salarial media es 1.768 horas, traducidas en 38,7 horas semanales.

- El Sector de Café está formado por 5 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, de los que se han firmado 2 en el año 2023, con un incremento del 1,5% y 4%, respectivamente. Ambos convenios tienen cláusula de revisión salarial. La jornada salarial media es 1.776 horas, traducidas en 39 horas semanales.
- El Sector de Confiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrónes está formado por 42 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. De ellos, 24 convenios colectivos han sido firmados en el año 2023 dando cobertura a 23.114 personas trabajadoras. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 4% y el 70,83 % de los convenios analizados recogen cláusula de revisión salarial. El promedio de jornada laboral es de 1.793 horas anuales, que se traducen en 39,3 horas semanales.
- El Sector de Especias está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico y todos ellos han tenido actualización salarial en 2023, con un promedio de incremento salarial del 4,75%. El 50% de los convenios articulan cláusulas de revisión salarial. La media de jornada anual se sitúa en 1.768 horas, traducidas en 38,7 horas semanales.
- El Sector de Frutos Secos está formado por 6 convenios colectivos de ámbito provincial y/o autonómico, 4 convenios han sido firmados en el año 2023 con un promedio de incremento salarial del 2,95% y los 4 convenios tienen cláusula de revisión salarial. El promedio de jornada laboral es de 1.789 horas, traducidas en 39,2 horas semanales.
- El Sector de Galletas está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. Se han actualizado dos convenios en el año 2023, alcanzando un incremento salarial del 3 % y con el 50 % de los convenios analizados con cláusula de revisión salarial. El promedio de jornada laboral es 1.785 horas anuales y 39,1 horas semanales.

- El Sector de las Industrias de la Alimentación está formado por 3 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. Los 3 han tenido actualización salarial en 2023, con un promedio de incremento salarial del 3,83%. El 66,6% articulan cláusulas de revisión salarial. La jornada media es de 1.769 horas, traducidas 38,7 horas semanales.
- El Sector de la Industria Vitivinícola está formado por 31 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. Se han analizado 26 convenios colectivos que han sido actualizados salarialmente en el año 2023, con un promedio del 2,84 %. En este caso el 83,3% de los convenios analizados recogen cláusula de revisión salarial. El promedio de jornada laboral es de 1.784 horas anuales, que se traducirían en 39,1 horas semanales.
- El Sector de Panaderías está formado por 44 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. 23 convenios colectivos han sido firmados, en términos salariales, en el año 2023, con un promedio de un 3,2 % y articulan cláusula de garantía el 54% de los convenios analizados. La jornada laboral media es de 1.790 horas que se traducirían en 39,2 horas semanales.

A continuación elaboramos una tabla resumen en la que se pueden observar todos los sectores que componen la Industria Alimentaria, con el número de convenios que conforman el sector, el número de convenios que han tenido actualización salarial en 2023, el promedio de incremento salarial pactado en 2023, el promedio porcentual de convenios que articulan cláusulas de revisión salarial, el porcentaje de personas trabajadoras cubiertas por las citadas cláusulas de revisión salarial, el promedio de jornada anual por sectores y su correspondencia en jornada semanal por horas.

Podemos observar como todos los sectores arrojan un promedio de incremento salarial entorno al 3% y 4%, destacando el Sector de Especies con un promedio del 4,75%.

Hemos de destacar también los porcentajes de cobertura, tanto de convenios como de personas trabajadoras, por cláusulas de revisión salarial. En términos de convenios colectivos, de media, el 76,34% de todos los convenios analizados articulan cláusulas de revisión salarial, y el 75,71% de personas trabajadoras tienen cobertura de las citadas cláusulas.

El promedio de jornada anual de todos los sectores de la Industria Alimentaria sería de 1779,4 horas, que en términos de jornada semanal sería de 38,9 horas semanales.

Queremos hacer especial hincapié en el dato del cómputo semanal, ya que, en la actualidad, y más de cuarenta años después, estamos a la espera de una modificación legal del Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada.

Se está intentando alcanzar un acuerdo en el seno del diálogo social para aplicar esta medida, aunque la negociación no está siendo fácil, con posiciones encontradas entre Gobierno y sindicatos con la patronal.

Si finalmente, este acuerdo se alcanza en los términos del pacto, la reducción a 38,5 horas, en torno a 1.759 horas en cómputo anual, para 2024. Este cambio afectaría a la práctica totalidad de convenios de la Industria Alimentaria, un 83% aproximadamente.

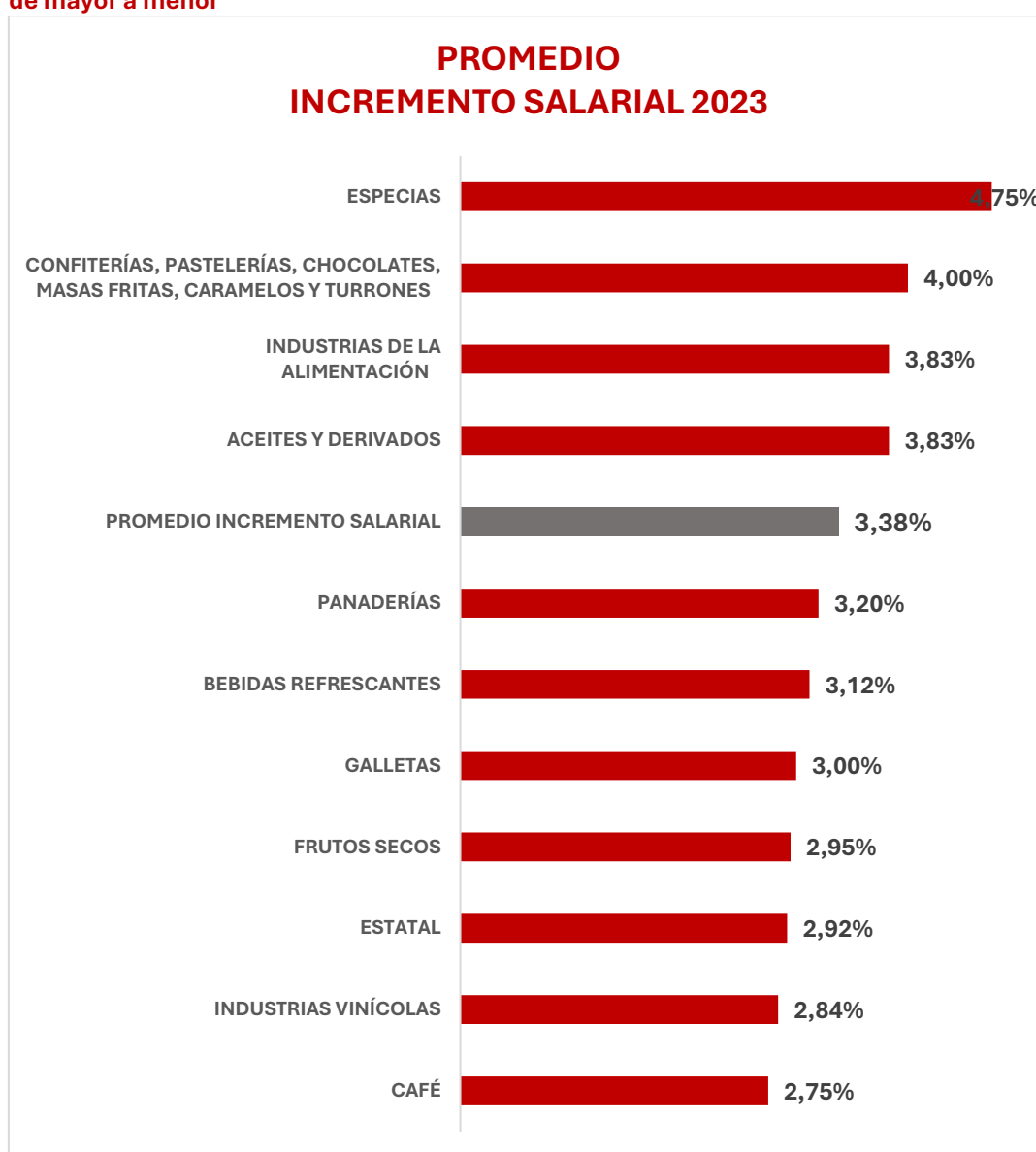
Más a más, la reducción de jornada que aplicaría en 2025, en torno a 1.712 horas en cómputo anual, afectaría a la totalidad de los convenios provinciales, autonómicos y estatales de la Industria Alimentaria.

SECTOR	TOTAL CONVENIOS	CONVENIOS ANALIZADOS 2023	PROMEDIO INCREMENTO 2023	PROMEDIO CRS*	% PERSONAS TRABAJADORAS CRS*	PROMEDIO JORNADA ANUAL	PROMEDIO JORNADA SEMANAL
ACEITES Y DERIVADOS	16	14	3,83%	71,43%	61,70%	1.788 horas	39,2 horas
BEBIDAS REFRESCANTES	4	2	3,12%	100,00%	100,00%	1.768 horas	38,7 horas
CAFÉ	5	2	2,75%	100,00%	100,00%	1.776 horas	39 horas
CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES	42	24	4,00%	70,83%	63,49%	1.793 horas	39,3 horas
ESPECIAS	4	4	4,75%	50,00%	52,70%	1.768 horas	38,7 horas
ESTATALES	15	15	2,92%	93,33%	98,99%	1.764 horas	38,6 horas
FRUTOS SECOS	6	4	2,95%	100,00%	100,00%	1.789 horas	39,2 horas
GALLETAS	4	2	3,00%	50,00%	86,00%	1.785 horas	39,1 horas
INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN	3	3	3,83%	66,60%	22,30%	1.769 horas	38,7 horas
INDUSTRIAS VINÍCOLAS	31	26	2,84%	83,33%	77,34%	1.784 horas	39,1 horas
PANADERÍAS	44	23	3,20%	54,17%	70,32%	1.790 horas	39,2 horas

A continuación, introducimos una serie de gráficos con la información detallada de la anterior tabla. En el primer gráfico se observan los promedios de incrementos salariales por sectores analizados.

El Sector de Especies es el que mayor promedio de incremento regula, 4,75%, frente al Sector de Café con un 2,75%. Si bien todos los sectores pactan incrementos entorno al 4% marcado por el V AENC para el año 2023, con un promedio total del 3,38 %.

GRÁFICO RESUMEN PROMEDIO INCREMENTO SALARIAL 2023 por sectores, en orden de mayor a menor



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

En este gráfico se observa el porcentaje de convenios que articulan cláusulas de revisión salarial, con un promedio del 76,3% de convenios y con un destacable dato de cobertura por convenios en todos los sectores.

GRÁFICO RESUMEN PROMEDIO CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL por sectores, en orden de mayor a menor



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

En lo relativo a la cobertura de cada uno de los sectores a las personas trabajadoras, con un promedio del 75% y con un dato reseñable de cobertura de todos los sectores.

Llama especialmente la atención el más que destacable dato de cobertura de los convenios estatales, con 98,9 % de cobertura.

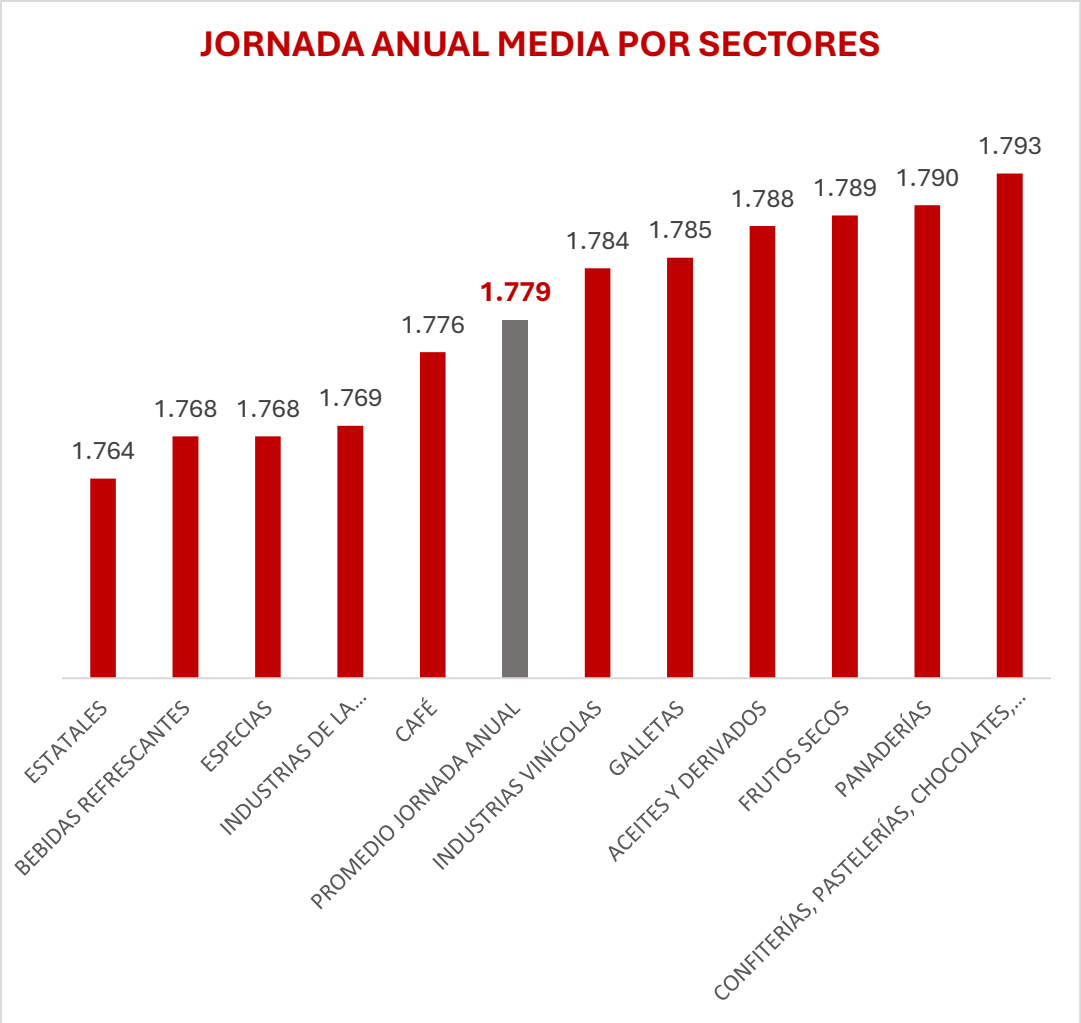
GRÁFICO RESUMEN PROMEDIO COBERTURA % PERSONAS TRABAJADORAS, por cláusulas de revisión salarial



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

Cuando nos referimos a promedios de jornadas anuales por sectores, éste se sitúa en 1.779 horas anuales. En términos de promedio, y si la reducción de jornada se realizara vía legal, en cómputo de 38,5 horas semanales equivalentes a 1.759 horas anuales, podemos observar que todos los sectores, se verían afectados por dicha reducción. Si bien la afectación real, convenio a convenio, arroja otros datos que ya hemos comentado anteriormente.

GRÁFICO RESUMEN PROMEDIO JORNADAS ANUALES 2023 por sectores, en orden de menor a mayor

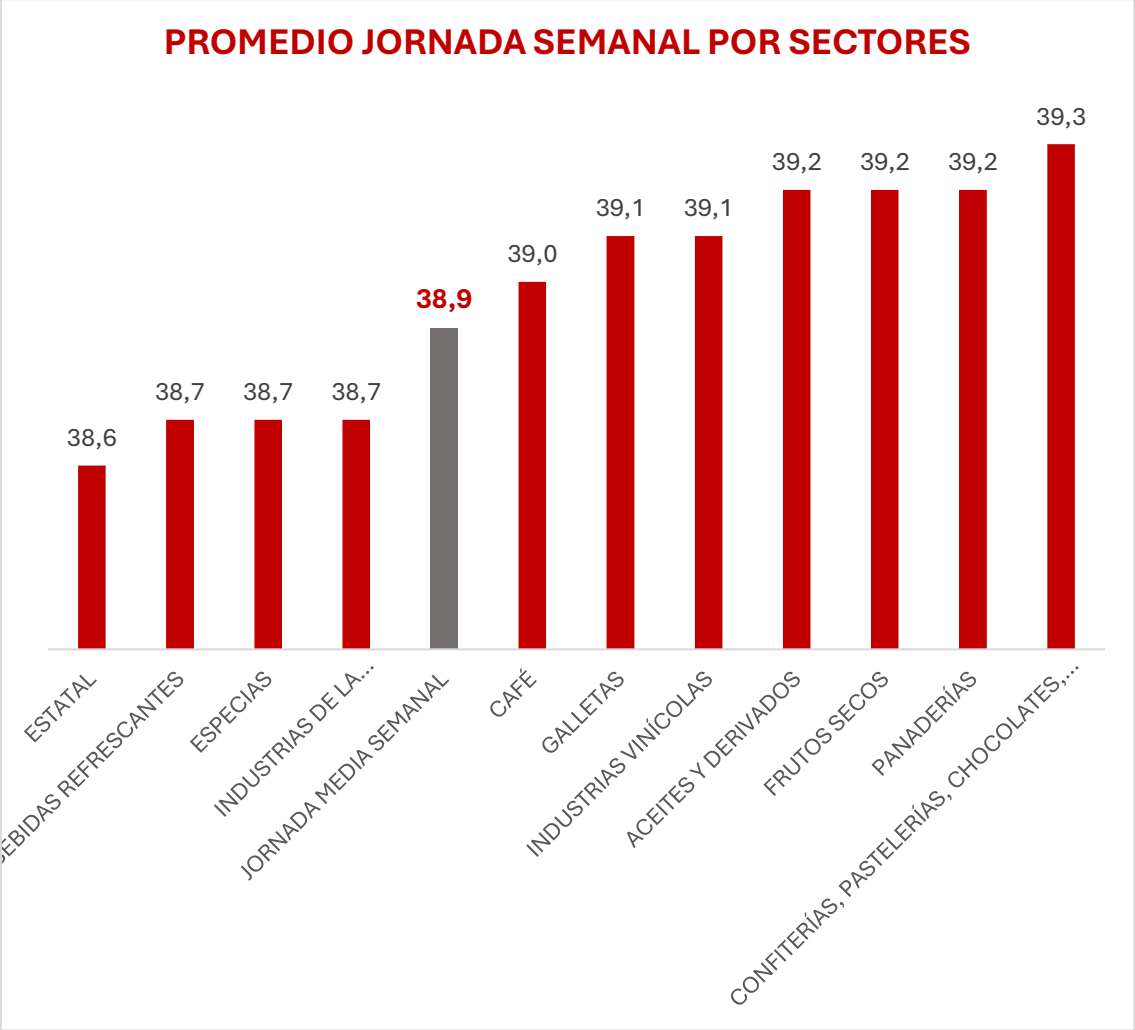


Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

Cuando nos referimos a promedios de jornadas semanales por sectores, éste se sitúa en 38,9 horas semanales.

En este caso, la reducción de jornada vía legal, también afectaría, en términos de promedio a todos los convenios sectoriales de la Industria Alimentaria.

GRÁFICO RESUMEN PROMEDIO JORNADAS SEMANALES 2023 por sectores, en orden de menor a mayor



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

4. INDUSTRIA DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (CONVENIOS ESTATALES)

4.1 Introducción a los sectores

4.1.1 Sector Azúcar

El sector industrial del azúcar en 2022 consiguió un balance positivo provocado por la subida de los precios, el aumento de la producción y la recuperación del mercado. Desde el inicio de la crisis, las empresas del sector realizaron un gran esfuerzo para adaptar su actividad a las circunstancias y mantener los servicios tanto para los clientes (abastecimiento del mercado), como para los agricultores que son sus principales proveedores de materia prima (remolacha azucarera).

El consumo de azúcar estuvo marcado por el cierre parcial de la hostelería y la restauración, si bien es cierto que como ocurrió con otros muchos productos, el consumo doméstico se disparó.

En la campaña 2022 la producción nacional de azúcar alcanzó las 631.345 toneladas, según la Encuesta Industrial de Productos del INE, por un valor de 345,2 millones de euros.

El sector azucarero en España está formado por unas 30 empresas que generan más de 2.100 empleos directos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2023, la actividad empresarial del sector registra una caída del 3%, mientras que el empleo en el sector crecía hasta un 16%.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de azúcar muestran unas ventas de 732 millones de euros, lo que supone 1941 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento de las ventas de arroz del 36,15%.

En España solo hay tres grandes empresas productoras de azúcar y una de ellas es la asociación de dos grupos cooperativos: uno español y otro francés. El líder sectorial tiene más de cien años y actualmente forma parte de la multinacional AB Sugar Comapny. Este grupo, líder del sector de azúcar a nivel mundial, cuenta con 27 plantas de distribución repartidas por 10 países en 4 continentes. Su producción de azúcar ronda los 4,5 millones de toneladas al año y genera unos 32.000 empleos.

En España, este grupo extrae azúcar de la remolacha plantada por los agricultores de Castilla y León, Andalucía, La Rioja, Navarra y Euskadi. En 2021 su facturación se incrementó hasta los 441,9 millones de euros.

La segunda compañía, es la cooperativa ACOR de Castilla y León, fundada en 1962 y que actualmente cuenta con unos 4.000 socios agricultores.

Asimismo, la cooperativa de Castilla y León es también parte de la tercera empresa más importante económicamente del sector, ATISA, comercializadora de azúcar en la que también participan ACOR y TEREOS (Francia).

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AZUCAR Y EDULCORANTES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
AB Azucarera Iberia, S.L.	441,93
S. Coop. General Agropecuaria (ACOR)	317,00
ACOR & Tereos Iberia, S.A. (ATISA)	220,00
Zukan, S.L.	133,90
Jesús Navarro, S.A.	88,00
Promoción Mercantil Catalana, S.A. (Promerca)	14,60
Galán Invest	14,50
Cortes Bartolomé, S.L.	11,00
BS Edulcorantes	10,22
Azúcares Antónin, S.L.	4,00
Envasados Segovia	1,70

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

4.1.2 Conservas Vegetales

El sector de Conservación de frutas y hortalizas cuenta con algo más de 1.300 empresas que generan cerca de 36.000 empleos y con una producción de algo más de 13.304 millones de euros. En los últimos años ha mostrado un importante dinamismo y una recuperación que parecía imposible hace unos años.

El 70% de la producción de conservas vegetales se concentra en Cataluña, Andalucía, Castilla y León, Castilla la Mancha, Galicia y Murcia.

A lo largo del año 2023, el sector generó unos 2.458 nuevos empleos, lo que se traduce en un crecimiento de la ocupación del 7% y un total de 35.876 puestos de trabajo. La mayor parte del empleo del sector se concentra en la Región de Murcia, Andalucía y Navarra.

Según los últimos datos del INE, el 5% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de transformación y conservación de frutas y verduras. Este sector pierde 127 empresas en 2023, lo que supone una caída anual de la actividad del 8,8% y un total de 1.318 empresas en funcionamiento.

Por estrato de asalariados, el 86% de las empresas del sector de preparados vegetales son pymes y el sector cuenta con unas 35 grandes empresas. En cuanto a la forma jurídica, el 73% de las empresas del sector está constituida como sociedad de responsabilidad limitada. La mayor parte de las empresas del sector se encuentran en Andalucía, País Valenciano y Región de Murcia.

El mercado de conservas vegetales tuvo en el año 2022 un parón de crecimiento importante en todas las categorías de producto, tras los buenos resultados de años anteriores. Entre las razones de este parón, destaca el encarecimiento generalizado del producto.

Las empresas del sector continuaron ampliando su oferta para atender la demanda creciente del consumidor con un crecimiento destacable de las producciones ecológicas y amparadas por una marca de calidad diferenciada.

La producción de conservas vegetales se concentra en Cataluña, Andalucía, Castilla y León, Castilla la Mancha, Galicia y la Región de Murcia. En esas cinco comunidades se produce alrededor del 70% de todas las conservas vegetales españolas.

La conserva vegetal más importante en términos del volumen comercializado es la de tomate (entero y triturado) que en 2022 acaparó cerca del 40,6% de todas las ventas en volumen.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos de conservas vegetales muestran unas ventas de 13.305 millones de euros, lo que supone 1.579 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 13,5%. Cataluña, Andalucía, Castilla y León, Castilla la Mancha, Galicia y Murcia, son las regiones que más aportan a la cifra de negocios del sector.

Tradicionalmente, el sector empresarial de conservas vegetales estaba conformado por un gran número de pequeños y medianos operadores de carácter semiartesanal y con una incidencia local o, como mucho, regional.

La empresa fabricante y distribuidora de conservas vegetales más importante en España alcanzó en 2022 unas ventas que superaron los 207 millones de euros.

Por su lado, la segunda se situó en torno a los 200 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son importantes entre las ofertas más consolidadas de este mercado. Es el caso, por ejemplo, de las conservas de tomate triturado y pelado donde en 2022 llegaron hasta el 83% del total de ventas en volumen.

PRINCIPALES EMPRESAS FABRICANTES Y DISTRIBUIDORAS DE CONSERVAS VEGETALES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Conservas El Cidacos, S.A.	365,00
Industria Alimentaria de Navarra, S.A. (IAN)	277,30
Compre y Compare, S.A. (Grupo Celorrio)	230,00
Eurochamp, S.A.T.	81,10
The Real Green Food Company	69,40
Conservas El RAAL, S.L.	57,00
Industrias Videca	55,24
Conservas Ferba, S.A.	51,50
MCA Spain, S.L.	48,00
Grupo Vegetales ALSUR	23,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

La balanza del comercio exterior de conservas vegetales tradicionalmente ha sido claramente favorable para España con un saldo comercial de más de 2.765 millones de euros. Las exportaciones en 2022 rondaron los 4.920 millones de euros, lo que supuso un crecimiento anual del 15%, mientras que las importaciones se situaron en 2.154 millones de euros, en este caso el crecimiento alcanza un 28´8% más que en 2021.

Más de la mitad de las exportaciones se dirige hacia otros países de la Unión Europea, entre los que destacan Francia, Alemania, Portugal y Países Bajos. Por su lado, entre los países terceros sobresalen Reino Unido, Japón y Estados Unidos. Dentro de las exportaciones, la partida de conservas de tomate alcanzó el mayor valor, y en 2022, tuvo mejores resultados que en años anteriores.

Los principales proveedores de la UE son Francia, Holanda, Bélgica, Portugal y Alemania. Por su lado, entre los países terceros destacan las compras provenientes de Perú, China, Turquía, Tailandia, Indonesia y Brasil.

4.1.3 Conservas de Pescado

El sector conservero español de pescado y marisco es el más importante de toda la Unión Europea y el segundo mundial, sólo superado por Tailandia. En el caso de Galicia, el sector conservero es clave para su economía, ya que aporta el 8% del empleo de esa comunidad autónoma.

La producción española de conservas y semiconservas de pescado y marisco durante 2022 alcanzó las 305.403 toneladas, lo que supuso un descenso anual del 7%, por un valor de 1.745 millones de euros, casi un 6% más que el año anterior.

La principal partida de este mercado son las conservas de atún y atún claro, con una producción es de 198.134 toneladas.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de conservas de pescado muestran unas ventas de 4.770 millones de euros, lo que supone 281 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 6,3%.

Las industrias españolas de conservación de pescados, crustáceos y moluscos suman 422 empresas que generan unos 14.429 empleos, la mayoría con plantillas por debajo de las 20 personas empleadas, lo que no impide que sea un sector con una fuerte orientación exterior y una gran competitividad. En 2023, la actividad empresarial del sector consigue un crecimiento del 3,7% con 15 nuevas empresas y el empleo consigue un crecimiento del 4%, con la creación de 547 empleos durante el último año.

En el sector empresarial de conservas de pescado conviven dos realidades bastante diferentes. Por una parte, existe una base formada por un número notable de pequeñas y medianas empresas, con cifras de producción bastante reducidas y por otra, hay pocos grandes grupos que acaparan el grueso de las ventas. Las grandes empresas suponen el 19% del total, pero concentran el 75% de la cifra de negocios y el 70% del empleo.

A lo largo de los últimos años las empresas del sector han realizado inversiones importantes, tanto en innovación como en la modernización de los procesos productivos.

Las marcas de distribución (MDD) tienen gran importancia en este mercado y en 2022 ganaron cuota por lo que acaparan el 81% de todas las ventas en volumen de las conservas de atún, el 71,4% de las de sardinas y sardinillas, el 75,1% de calamares y pulpo y el 71,4% de berberechos.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO Y MARISCO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Jealsa Industria Alimentaria, S.L.	814,00
Luis Calvo Sanz, S.A.- Grupo	678,00
Grupo Frinsa del Noroeste, S.A.	610,59
Grupo Conservas Garavilla, S.L. Grupo	325,00
Ignacio González Montes, S.A.	133,74
Conservas Dani, S.A. (Grupo)	138,00
Salica, Industria Alimentaria, S.A.	96,00
Hijos de Carlos Albo, S.L.U.	81,40
Francisco Gil Comes S.L.U. Grupo	81,40
Connorsa	77,50

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Las exportaciones constituyen una estrategia fundamental para la supervivencia del sector de conservas de pescado de nuestro país, ya que las demandas del mercado nacional son insuficientes para absorber los volúmenes de producción alcanzados.

Durante el último año de referencia se exportaron 160.029 toneladas, por un valor de 966 millones de euros, lo que supone una caída del 1,6% en volumen y un crecimiento del 10,7% en valor. La principal partida del volumen exportado fue la de conservas de atún, que representa más del 62% del total. El principal destino, cerca del 90%, son países de la UE entre los que destacan, Italia, Francia y Portugal. Entre los países no comunitarios, destacan Estados Unidos, Reino Unido y Marruecos.

En cuanto a las importaciones, se situaron en 223.002 toneladas de conservas de pescado, por un valor de 1.128,3 millones de euros. En este caso, los principales proveedores de conservas de pescados, crustáceos y moluscos son países terceros, entre los que destacan Ecuador, Vietnam, Marruecos y Perú.

4.1.4 Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración

El sector del pescado y marisco congelado tuvo un año 2022 muy favorable, gracias al crecimiento de la producción y las empresas, gracias a su capacidad de adaptación, consiguieron superar el nivel de ventas anterior a la pandemia.

La flota pesquera española capturó durante el último ejercicio computado un total de 473.028 toneladas de pescados, crustáceos y moluscos destinados a ser comercializados como congelados, por un valor de 830,3 millones de euros.

Las partidas más capturadas destinadas a procesos de congelación o refrigeración fueron los peces, con 448.414 toneladas y 724 millones de euros. Le siguen en importancia, los moluscos (19.361 toneladas y 38,8 millones de euros) y los crustáceos (5.254 toneladas y 67 millones de euros).

El sector de pescados congelados, genera unos 16.000 empleos directos repartidos en sus 288 industrias que facturan unos 9.000 millones de euros y la mayoría de las empresas y empleos se concentran en Galicia.

El sector empresarial se encuentra dominado por los principales grupos pesqueros de nuestro país, quienes también incursionan en otros sectores dentro de los productos congelados. En 2022, el grupo líder registró una facturación de 1.050 millones de euros, mientras que el segundo se quedó en 929 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado ya que controlan el 68% de todas las ventas en volumen, frente a una cuota del 25,2% de la primera oferta marquista.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR PESCADO CONGELADO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Nueva Pescanova	1.050,00
Grupo Profand, S.L.	929,00
Grupo Virto, S.A.	519,00

Grupo Ibérica de Congelados, S.A.	427,00
Ricardo Fuentes e Hijos, S.A.Grupo	377,9
Congelados de Navarra, S.A.	300,00
Pescapuerta, S.A. Grupo	290,00
Distribuidora Mariscos Rodríguez, S.A. (Dimarosa)	250,00
Mascato, S.A.	245,00
Congelados y frescos del mar, S.A. Grupo	223,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Según los datos de Comercio Exterior, las exportaciones de pescado congelado en el año 2022 sumaron 277.261 toneladas, por un valor de 846,7 millones de euros, lo que supone una caída del 6,4% en volumen, mientras que en valor registraron un crecimiento del 14,7%, respecto a 2021.

El destino de las exportaciones corresponde a países fuera de la Unión Europea, como Ecuador, Marruecos, Ucrania, Seychelles y Mauricio. En cuanto a la UE, España exportó pescado congelado a Portugal, Italia, Francia, Rumanía, Francia y Malta, principalmente.

Por su parte, las importaciones de pescado congelado totalizaron un monto de 297.398 toneladas, unas 33.000 menos que en el año anterior, por un valor de 786 millones de euros. Las importaciones tuvieron un origen predominantemente extracomunitario, China, Argentina, Marruecos, Ecuador, Vietnam y Chile.

4.1.5 Harinas Panificables y Sémolas

La producción española de harina de trigo superó los 3,62 millones de toneladas en 2022, un volumen superior al del año anterior en un 2,8%. El valor de esta producción alcanzó un valor de 1.735 millones de euros.

Cerca del 65% de la harina que se produce en España se destina a la industria panificadora y el 35% restante se dirige a otros sectores, como la pastelería y bollería, las galletas, los alimentos infantiles, pizzas y platos precocinados, etc. La demanda de estas otras industrias es cada vez mayor, mientras que la industria panificadora se enfrenta a una persistente atonía de las demandas.

El sector de la industria de transformación de trigo en harina y sémola cuenta con 110 empresas que generan unos 2.500 puestos de trabajo directos, con una media de 20 personas empleadas por centro. La actividad empresarial se encuentra sobre todo en Castilla y León, Andalucía, Castilla la Mancha, Galicia y País Valenciano.

El grupo más importante del sector (que engloba otras actividades) registró en 2022 unas ventas de 561 millones de euros, mientras que el segundo llegó a los 370 millones de euros y el tercero, ronda los 145 millones de euros de facturación.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Harina Vilafrankina, S.A.	561,34
Grupo Harántico	370,00
Harinera La Meta, S.A.	145,00
Harineras Villamayor, S.A.	133,00
Harinera Arandina, S.A.	81,93
Aragonesa de Harinas, S.A. (Grupo Regany)	56,74
Harinera del Selgua, S.A. (Grupo Regany)	55,00
Agri- Energía, S.A.	45,00
Antonio Cano e Hijos, S.A.	38,70
Harinas Polo, S.A.	25,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

En el ejercicio 2022 se exportaron 146.781 toneladas de harina de trigo, por encima del año anterior. Los principales mercados de destino de las harinas son países del África Subsahariana, del Magreb y Oriente Medio, seguidos por Francia y Portugal.

En cuanto a las importaciones, se situaron en 272.121 toneladas, un volumen superior del 20% respecto al año anterior. La mitad del trigo blando que consume la industria harinera española procede del extranjero. Ese trigo proviene mayoritariamente de Francia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos.

4.1.6 Industrias Cárnicas

La industria cárnica constituye el cuarto sector industrial de nuestro país, por detrás de la industria automovilística, la industria del petróleo y combustible y la energía eléctrica. La cifra de negocios del conjunto del sector se sitúa en torno a los 38.300 millones de euros, lo que representa el 23% de todo el sector alimentario, el 2´1% del PIB español, el 13% del PIB industrial y casi el 4% de la facturación total industrial de nuestro país.

Este sector, formado por mataderos, salas de despiece e industrias de elaborados cuenta con un tejido industrial formado por más de 3.200 empresas, repartidas por toda la geografía nacional por lo que ocupa, con diferencia, el primer lugar de toda la industria española de alimentos y bebidas, representando una cifra de negocio que supera los 38.290 millones de euros, el 23% de todo el sector alimentario español.

Estas 3.200 empresas generan más de 118.600 empleos, lo que supone el 26% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Tampoco es desdeñable señalar que la industria cárnica exporta por un valor que supera los 11.400 millones de euros anuales a mercados de todo el mundo, con una balanza comercial muy positiva de algo más de 8.640 millones de euros, un dato que muy pocos sectores económicos relevantes pueden presentar, y que contribuye a paliar el tradicional déficit comercial de nuestro país.

En cuanto al empleo, durante el año 2023 el sector cárnico continuaba creando empleo y generó unos 1.860 empleos, lo que significa un crecimiento de la ocupación del 1´6% y un total de 118.691 personas ocupadas.

La mayor parte del empleo se concentra en Cataluña, Castilla y León y Andalucía. El 14% de la actividad empresarial de la industria Alimentaria se concentra en el sector Cárnico. Este sector suma un total de 3.244 empresas y durante el último año registra una caída de la actividad del 6´7% con la desaparición de 233 empresas.

Según el número de personas asalariadas, el 92% de las empresas de la Industria cárnica son pymes y esta industria cuenta con unas 77 empresas con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto a la forma de constitución, el 64´5% son sociedades de responsabilidad limitada.

En cuanto a la distribución geográfica de las empresas de la Industria cárnica, el 22% de la actividad del sector se concentra en Castilla y León donde están ubicadas 719 empresas. Le siguen en importancia, Andalucía con 508 empresas y Cataluña con 487 empresas y, el 16% y el 15% respectivamente.

Durante el último año, la actividad empresarial cárnica descendió en todas las regiones con la única excepción de Baleares que presenta un crecimiento del 2%.

Durante 2022, la industria cárnica española siguió creciendo. La principal empresa del sector alcanzó una facturación de más de 2.800 millones de euros, un 4% más que un año antes. Sus producciones van desde la carne de porcino, a los elaborados cárnicos, pasando por el jamón serrano o los platos preparados.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE ELABORADOS CÁRNICOS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Corporación Alimentaria Guissona, S.A.	2.822,00
Campofrío Food Group, S.A.	2.069,00
Elpozo Alimentación, S.A.	1.662,50
Casa Tarradellas, S.A.	1.175,00
Industrias C. Lorient Piqueras, S.A. (Incarlopsa)	1.039,00
Argal Alimentación, S.A.	242,00
Noel Alimentaria, S.A.	440,00
Grupo Costa Food M. S.L.	395,00
Grupo Tello	310,00
Costa Brava Mediterranean Foods (Embutidos Caseros)	115,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos cárnicos en el año 2022 alcanzaba los 38.290 millones de euros, lo que significa 5.072 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas del 15,3%.

El valor de las exportaciones españolas de carne y productos cárnicos ascendía a 11.421 millones de euros en 2022, lo que supone el 31% de las exportaciones de productos alimentarios. Esta cifra mantiene la tendencia de crecimiento de años anteriores con la facturación de 1.160 millones de euros más que en 2021, un crecimiento anual del 11%. Los principales mercados de destino de las exportaciones españolas de productos cárnicos son países de la UE, entre los que destacan Portugal, Francia y Alemania.

4.1.7 Aguas Envasadas

La producción española de aguas envasadas ocupa el cuarto puesto en la Unión Europea y aporta cerca de 1.275 millones del PIB nacional.

Durante 2022 las empresas de aguas envasadas vieron crecer su producción y fueron capaces de generar más empleo.

Según los datos del INE, en 2022 la producción nacional de agua envasada (mineral, con gas y otras, sin incluir edulcorada o aromatizada) registró un crecimiento del 3,5% en volumen llegando a los 10.579 millones de litros y un 33% en valor, alcanzando los 1.695 millones de euros.

Durante el año de referencia se produjo nuevamente un incremento de las ventas de agua envasada con marca de distribución (MDD), lo que consiguió arañar cuota de mercado gracias a unos precios más competitivos.

La MDD en este sector supone el 50% del mercado de agua mineral natural, en volumen y agua con gas.

El sector empresarial de aguas envasadas es muy dinámico y anualmente factura unos 1.000 millones de euros. En España hay unas 100 empresas de aguas envasadas que generan unos 4.500 empleos directos y algo más de 25.000 empleos indirectos. La mayoría de estas empresas se encuentran en zonas rurales con escaso tejido industrial, por lo que el sector se convierte en un importante vector para la reactivación económica y social de estas comarcas. El 70% de las empresas del sector son de carácter familiar y de capital esencialmente español.

La innovación, con la presentación continúa de nuevas ofertas son las mayores fortalezas del sector y la principal estrategia de crecimiento de las ventas.

El principal envasador de aguas emvasadas en nuestro país registró unas ventas en 2022 de 200 millones de euros, el segundo unos 175 millones de euros y el tercero, unos 108 millones de euros. Los tres principales del sector pertenecen a filiales de enormes compañías multinacionales y en todos los casos la facturación creció de forma importante durante el último año de referencia.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AGUAS ENVASADAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Importaco (Bebidas naturales)	745,00
Pepsico Bebidas Iberia	320,00
Aguas Danone, S.A.	190,00
Calidad Pascual, S.A.U. (División Aguas Emvasadas)	147,00
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	123,20
Premium Mix Group, S.L. (Vichy Catalán Corporation)	115,00
Aguas Solán de Cabras, S.A.	106,32
Grupo Nestlé (división aguas emvasadas)	90,00
Aquabona (Coca Cola European Partners Iberia)	73,50
Aquadeus, S.L.	45,10
Grupo DAMM (división aguas emvasadas)	25,20

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

El sector de aguas emvasadas cada vez se muestra más interesado por el mercado exterior tal y como demuestran los niveles de exportación de los últimos años.

En 2022 las exportaciones de agua mineral crecieron tanto en volumen como en valor, de modo que sumaron 155,14 millones de litros por un valor cercano a los 70 millones de euros.

En cuanto a las importaciones, se compraron 78 millones de litros, un 46% más que en 2021.

4.1.8 Alimentos Compuestos para animales

La industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Alimentación animal, genera algo más de 14.800 empleos, lo que supone el 3,2% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma un total de 716 empresas, el 3% de la actividad industrial alimentaria, la cifra de negocios del sector se sitúa en 19.338 millones de euros, el 12% de la cifra de productos alimenticios y el valor de las exportaciones en 2022 alcanzó los 1.216 millones de euros, algo más del 3% de las exportaciones agroalimentarias y un 6´5% más que en 2021. Este sector absorbe mucha menos mano de obra que los dos sectores directamente vinculados a la producción ganadera, la Industria Cárnica (118.691 empleos) y la Industria Láctea (27.645 empleos).

A lo largo del año 2023 este sector ha seguido creando empleo con unos 216 empleos más. Dato que revela un crecimiento del empleo del 1,5%. La mayor parte del empleo del sector se concentra en Cataluña, Castilla y León y Aragón y las regiones más dinámicas en creación de empleo fueron País Valenciano, Aragón y Murcia.

En 2023, el sector sumaba un total de 716 empresas, lo que supone 43 empresas menos que el año anterior y una caída de la actividad del 5,7%. Más del 94% de las empresas del sector son pymes y tan solo existen 10 empresas con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, algo más de la mitad de las empresas están constituidas como sociedades de responsabilidad limitada. En Cataluña se concentra el mayor número de empresas, un total de 123, lo que supone el 17% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Castilla y León, con 91 empresas, el 13% del total y Andalucía y Castilla la Mancha con 84 empresas, respectivamente. A pesar de la caída empresarial del 5,7% en el sector, algunas regiones han sido capaces de aumentar su tejido empresarial en el sector y, en este sentido destacan País Valenciano, Andalucía y Galicia.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos para la alimentación animal muestran unas ventas de 19.938 millones de euros, lo que supone 2.167 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 12,2%. Cataluña, Castilla y León y Aragón son las regiones que más aportan a la cifra de negocios del sector.

En cuanto al valor de las exportaciones de estos productos, durante 2022 alcanzaron los 1.216 millones de euros, lo que significa un crecimiento del 9,5%, respecto al año anterior. Por su parte las importaciones se situaron en 924 millones de euros, en este caso un 10% más que en 2021. El saldo comercial del sector superó los 292 millones de euros.

4.1.9 Industria del Arroz

El sector industrial del arroz en España en 2022 continuó con la tendencia de crecimiento de los años anteriores. Aunque la producción del cultivo en campo volvió a descender, crecieron las importaciones y la industria pudo sacar al mercado mucho más arroz.

De modo que según los datos que maneja la Encuesta Industrial de Productos (INE), la producción de arroz se elevó en 2022 por encima de 1,2 millones de toneladas por un valor de 1.200 millones de euros.

El grueso de la producción industrial fue el arroz semiblanqueado o blanqueado, que alcanzó las 985.910 toneladas, más de 100.000 por encima de lo producido el año anterior.

El mercado español del arroz se encuentra inmerso en una gran renovación de sus ofertas, lo que ha obligado a las empresas principales del sector a iniciar costosos procesos de mejora de sus instalaciones productivas y a invertir de manera decidida en la innovación.

Los dos rasgos definidores del sector empresarial del arroz son la concentración y la penetración de capitales internacionales. Junto a grandes compañías multinacionales encontramos algunos grupos españoles especialistas que, a menudo, tienen su origen en las cooperativas de productores.

La primera empresa del sector obtuvo una producción en 2021 de 100.000 toneladas, un volumen ligeramente inferior al del año anterior. Esta empresa con sede en España es líder a nivel mundial en el sector del arroz y segundo en fabricante de pasta y esta presente en 25 países.

La segunda empresa envasó unas 80.000 toneladas en el mismo periodo y es líder en el envasado de arroz de marca blanca (MDD).

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en el sector del arroz, lo que provoca que existan empresas especializadas en suministrar arroz para este segmento. En 2022 aumentaron su cuota en libreservicio al acaparar el 68% en volumen y el 56% en valor.

PRINCIPALES ENVASADORAS Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR DE ARROZ	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Herba Ricemills, S.L. Ebro Foods	614,31
Maicerías Españolas, S.A.	421,00
Arrocerías Pons (Grupo)	93,00
Arroces y Cereales, S.A- Arcesa	50,00
Coop. Cámara Arrosera del Montsiá	38,00
Nomen Foods, S.L.	31,70
Arrocerías Rovira Ballester, S.L.	29,50
Arrozúa S.C.A.	29,00
Arrocerías Antonio Tomás, S.L.	5,00
Pascual Arnandis Martínez, S.A. Pasamar	1,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

En 2022, las exportaciones de arroz alcanzaron las 269.200 toneladas, lo que supone un 13% más que el año anterior, por un valor de 226,7 millones de euros, en este caso hasta un 40% más. Los principales destinos de las exportaciones españolas de arroz fueron Bélgica, Reino Unido y Portugal, aunque también fueron importantes las ventas a Países Bajos, Estados Unidos, Francia, Alemania y Finlandia.

En cuanto a las importaciones de arroz, en 2022 se importaron 414.900 toneladas, en este caso un 44% más que el anterior, por un valor de 262,7 millones de euros, un 70% más. La procedencia de este arroz fue, sobre todo, de Argentina, Myanmar, Pakistán, Uruguay, Brasil o Tailandia.

4.1.10 Pastas Alimenticias

Según los últimos datos de la Encuesta Industrial Anual de Productos, que publica el INE, la producción de pastas alimenticias alcanzó en 2022 las 371.906 toneladas, un 7´2% más que en 2021. En este dato están incluidas solamente las pastas sin relleno.

De la producción total, 7.989 toneladas fueron pastas son cocer ni rellenar, pero con huevo (algo más que en 2021) y el resto (369.917 toneladas) fueron las demás pastas. El valor de estas producciones superó los 394,8 millones de euros, unos 129 millones más que en el año anterior.

Las presentaciones clásicas fueron las más demandadas dentro del grupo de pasta seca. Los fideos fueron la pasta seca más consumida, seguidos de los espaguetis, los macarrones, las otras pastas de tenedor, de cuchara y los tallarines.

En España existen unas 96 empresas dedicadas a la fabricación de pastas alimenticias que generan unos 2.676 empleos directos. En el último año, la ocupación en el sector registra un ligero crecimiento del 1´13%, con 30 empleos más, mientras que la actividad empresarial registraba una caída del 3% al perder 3 empresa.

La concentración dentro del sector español de pastas alimenticias es muy acusada. El mercado está dominado por algunas empresas españolas especializadas (que en algunos casos están vinculadas a sectores afines, como las galletas o las harinas), junto a grupos multinacionales, muchas veces de origen italiano, y algunos especialistas en algunas ofertas muy determinadas.

La empresa más importante del sector de las pastas alimenticias tuvo una producción en 2022 de 140.000 toneladas y facturó unos 240 millones de euros, muy por encima de la cifra del año precedente.

Las marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el mercado de la pasta seca pues compiten con un precio más barato.

En los últimos años se observa una tendencia empresarial hacia pastas más ecológicas y alimentos “premium”, al tiempo que avanza terreno la pasta fresca, como las pastas hechas a base de legumbres como los “casarecce” de garbanzos y los “penne” de lentejas.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Cerealto Siro Foods, S.L.	390,00
Grupo Pastas Gallo	240,40
Ebro Foods (Pasta Garafalo)	213,09
Oromás, S.A.	134,68
P. Alimenticias Romero, S.A.	76,53
THE GB Foods	53,22
Rana Hispania, S.A.	45,00
Barila España, S.L.	22,88
Delisur Europa, S.L.	8,68
Andrés Megías Mendoza, S.A.	7,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Tradicionalmente, el comercio exterior de pastas alimenticias estaba dominado por las grandes compañías italianas pero, en los últimos años, algunos grandes grupos españoles han conseguido arañar cuotas significativas en este mercado.

En 2022 se exportaron un total de 154.222 toneladas de pasta, un 5,5% más que en el año anterior. El grueso de las ventas fue de pastas secas, sin huevo.

El principal destino de las ventas fue la UE, aunque cada vez hay más países que importan pasta alimenticia de España fuera del mercado comunitario.

Los principales destinos de las pastas alimenticias españolas fueron Francia, Portugal y Países Bajos. Lo más habitual es que esas exportaciones estén compuestas mayoritariamente por partidas de pasta seca de escaso valor añadido.

Las importaciones son mucho menos importantes en volumen (113.680 toneladas, un 7´6% más que en el año 2021), pero su valor es alto porque predominantemente se compran partidas de alto valor añadido (pastas frescas, pastas ecológicas, pastas rellenas, etc.).

El principal país abastecedor de este tipo de pastas para el mercado español es Italia, con más del 57% del total comprado. Le siguen países como Francia, Polonia y Alemania.

4.1.11 Turrone y Mazapanes

El mercado total de turrone y mazapanes ascendió en 2022 a 30.700 toneladas, un volumen inferior al del año anterior. Por su parte, el valor de la oferta fue de 313 millones de euros, un 7´6% más que en 2020 y la mayor parte de esta producción (22.700 toneladas) se destinó al mercado nacional.

De esa producción de turrone y mazapanes, una buena parte está amparada por alguna de las marcas de calidad diferenciadas que existen en España.

Una parte importante de la producción de turrone y mazapanes está amparada por alguna de las marcas de calidad diferenciadas existentes en España. A este respecto, en País Valenciano están reconocidas la IGP Jijona y la IGP Turrón de Alicante, mientras que en Cataluña está protegida la producción de Turrón de Agramunt y en Castilla la Mancha, la IGP Mazapán de Toledo.

La actividad empresarial del sector de turrone y dulces navideños ha experimentado una fuerte transformación en los últimos años y ha pasado de estar formada por un gran número de pequeños y medianos productores, a estar dominado por unos pocos y grandes grupos con una modernización productiva y con expectativas de futuro exportador.

Según la facturación de las empresas del sector, el primer grupo productor de turrone y dulces de navidad registró unas ventas de 117 millones de euros en 2022, de los cuales 55 correspondían a turrone y dulces navideños, mientras que el segundo superó los 115 millones de euros.

Las marcas de distribución tienen gran importancia en este mercado, acaparan el 60% del volumen, mientras que la primera oferta de marca tiene una cuota del 17%.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE TURRONES Y DULCES NAVIDEÑOS

EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Mondolez Internacional	815,00
Lacasa, S.A. Grupo	208,36
Delaviuda Confectionery Group	117,50
Sanchís Mira, S.A.	115,00
Torróns Vicens, S.L.	55,00
Dulces Olmedo García, S.L.	36,49
Confectionary Holding, S.L.	23,50
Turrones Pico, S.A.	18,00
Turrones José Garrigos, S.A.	14,00
Galván Fernández Hermanos, S.L.	14,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Las exportaciones de turrones y dulces de Navidad son un recurso imprescindible para el mantenimiento de los actuales niveles de producción y han adquirido una gran importancia en los últimos años.

Tras varios años con una tendencia de crecimiento, en 2022 las exportaciones de estos productos aumentaron un 17´8% en valor con 67 millones de euros, mientras que en volumen se redujeron hasta 8.000 toneladas, lo que supone un 4´8% menos.

En cuanto a los destinos de estas exportaciones, los principales clientes europeos de los turrones y mazapanes españoles fueron Portugal, Francia, Italia y Alemania. Las importaciones de este tipo de productos apenas tienen importancia y tienden a concentrarse en los “*panettones*” y “*pandoros*” italianos, aunque ese comercio ha disminuido mucho debido a que los principales fabricantes españoles han comenzado a producirlos también en nuestro país.

4.1.12 Industrias Lácteas

El sector lácteo es el segundo subsector ganaderos por detrás del porcino. Si bien la producción de leche ha ido perdiendo peso en España, su importancia sigue siendo importante desde el punto de vista económico y social.

La Industria láctea, con unos 27.600 empleos, supone el 6% de la ocupación total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.620 empresas, el 6% del total de la actividad industrial alimentaria, las ventas de sus productos facturan más de 13.302 millones de euros, el 8% de las ventas totales de productos alimenticios y el valor de las exportaciones de sus productos supera los 1.700 millones de euros, el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios.

A lo largo del año 2023, las industrias lácteas sumaban 27.645 empleos, lo que supone el 6% del empleo de la industria de alimentación, bebidas y tabaco. En el último año, la ocupación del sector registra un crecimiento del 5% al sumar 1.315 empleos. La mayoría del empleo lácteo se concentra en Castilla y León, Cataluña y Castilla la Mancha.

El sector lácteo español es muy complejo, ya que reúne realidades muy diferentes. La actividad empresarial láctea está formada por 1.620 empresas y en el último año de referencia registraba una caída de la actividad del 4% al perder 74 empresas. El sector cuenta con 25 empresas con plantillas superiores a 200 personas trabajadoras, mientras que cerca del 60% de las empresas tiene una plantilla entre 1 a 9 personas empleadas.

A pesar de esta base empresarial tan atomizada, los procesos de concentración son muy importantes ya que únicamente 11 empresas recogen más de 50.000 toneladas de leche anualmente.

Andalucía, con 184 empresas reúne al 11% de la actividad láctea. Le siguen en importancia Cataluña y Euskadi con 179 y 163 empresas, respectivamente. Durante 2023 las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Castilla la Mancha, Andalucía y Galicia.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR LÁCTEO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Lactalis Iberia, S.A.	1.212,00
Danone, S.A.	806,00
Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS) Grupo	745,79
Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Capsa Food)	726,84
Calidad Pascual, S.A.U.	600,00
Queserías Entrepinares, S.A.	390,00
Grupo TGT	357,00
Schreiber Foods España, S.L.	320,00
Lácteas García Baquero, S.A.	300,00
Iparlat, S.A.	270,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de los productos lácteos en España asciende a 13.302 millones de euros, lo que supone 2.639 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas del 24,75%. La mayoría de las ventas de Lácteos se factura en Castilla y León, Galicia y Asturias. Las exportaciones de productos lácteos suponen el 5% de las exportaciones de productos agroalimentarios y, durante 2022 se situaron en 1.779 millones de euros, un 15% más que en el año anterior. Los principales mercados de destino de la leche en pequeños envases exportada desde nuestro país fueron Portugal, Holanda y Andorra, mientras que en el caso de la leche a granel, Portugal y Francia.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de leche y productos lácteos, los principales proveedores de leche y productos lácteos para el mercado español son Francia y Portugal.

4.1.13 Aves y Conejos

El sector de la carne de aves representó en 2022 el 4´9% de la Producción Final de la Rama Agraria y el 12´4% de la Producción Final de la rama ganadera. En ambos casos, valores superiores a los del año 2021, de modo que el valor generado por el sector avícola creció un 21´3% y se situó en 3.112,9 millones de euros.

La producción total de carne de aves (pollos, pavos, patos, etc.) se estimó en 1,63 millones de toneladas, un 0´56% más que en 2021. Como cada año, el grueso de la producción de carne en el sector de las aves fue la de broilers o pollos (1,33 millones de toneladas, volumen por debajo del año precedente) y a mucha distancia quedó la carne de pavo.

La mayor producción de carne de aves se concentra en Andalucía (23´5%), seguida de Cataluña (21´8%), Galicia (12´3%) y País Valenciano (10´6%). En España había en 2023 un total de 22.790 explotaciones avícolas, cifra superior a la de años anteriores, de las que 7.491 eran granjas de pollos.

Con respecto al comercio exterior, en 2022 se exportaron 250.450 toneladas de carne y despojos de aves, un 3´3% más que un año antes. La mayor parte de los intercambios comerciales se realizaron con los países de la Unión Europea, sobre todos Francia, Alemania y Polonia.

Por su parte, se importaron 245.048 toneladas en total (Unión Europea y el resto de países terceros), lo que supuso un importante crecimiento anual.

La producción de carne de conejo en 2022, a efectos de calcular la renta agraria, se redujo un 14% en volumen, mientras que los precios continuaron subiendo, en ese periodo un 20´8%.

Dentro de la UE, España se encuentra entre los primeros países productores de carne de conejo, muy ligada a los países del sur comunitario, mientras que Francia es la primera potencia en producción de carne de conejo. La producción de carne de conejo fue de 40.930 toneladas, lo que supone un 13´9% menos que en 2021 y la mayor producción se concentró en Castilla y León (29´7%), seguida de Cataluña, Galicia y Castilla la Mancha.

El número de granjas a finalizar 2022 se situaba en 3.322, de las que solo unas 1.439 tenían carácter plenamente productivo. Las comunidades con mayor número de explotaciones son Andalucía, Cataluña y Castilla la Mancha.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR AVICULTURA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Vall Companys	3.100,00
Cooperativas Orensanas, SCG (Coren)	1.200,00
UVE, S.A. Grupo UVESA	588,00
Aviserrano, S.L.	528,00
AN Avícola Melida, S.L.	269,80
Pavo y Derivados, S.A. (Grupo Padesa)	236,80
Grupo de Gestión Empresarial Avícola VMR, S.L.	150,46
Hijos de Juan Pujante	126,66
Industria Avícola Sureña	82,62
Avícola Moraleja, S.A.	53,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CUNICULTURA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Coop. De Conejos Gallegos (COGAL)	70,00
Hermi Carne de Conejo, S.L.U. (Grupo Hermi)	58,31
Cunicultura de La Manchuela,	9,50
SAT Industrialización del conejo (INCO)	7,50
Cuni Hedredes	5,00
Alimentbama, S.L.	6,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

El balance comercial del sector de la carne de conejo tiene tradicionalmente un saldo positivo, pues las exportaciones de carnes y animales vivos superan a las importaciones con creces. Según los últimos datos disponibles, en 2022 las exportaciones sumaron 7.588,6 toneladas, lo que supone una caída del 18´5% respecto a 2021. Respecto a las importaciones, ese mismo año se dispararon a 2.388,6 toneladas.

Casi el 95% de las exportaciones e importaciones de conejo se hacen con los países la Unión Europea, especialmente con los vecinos como es el caso de Portugal e Italia.





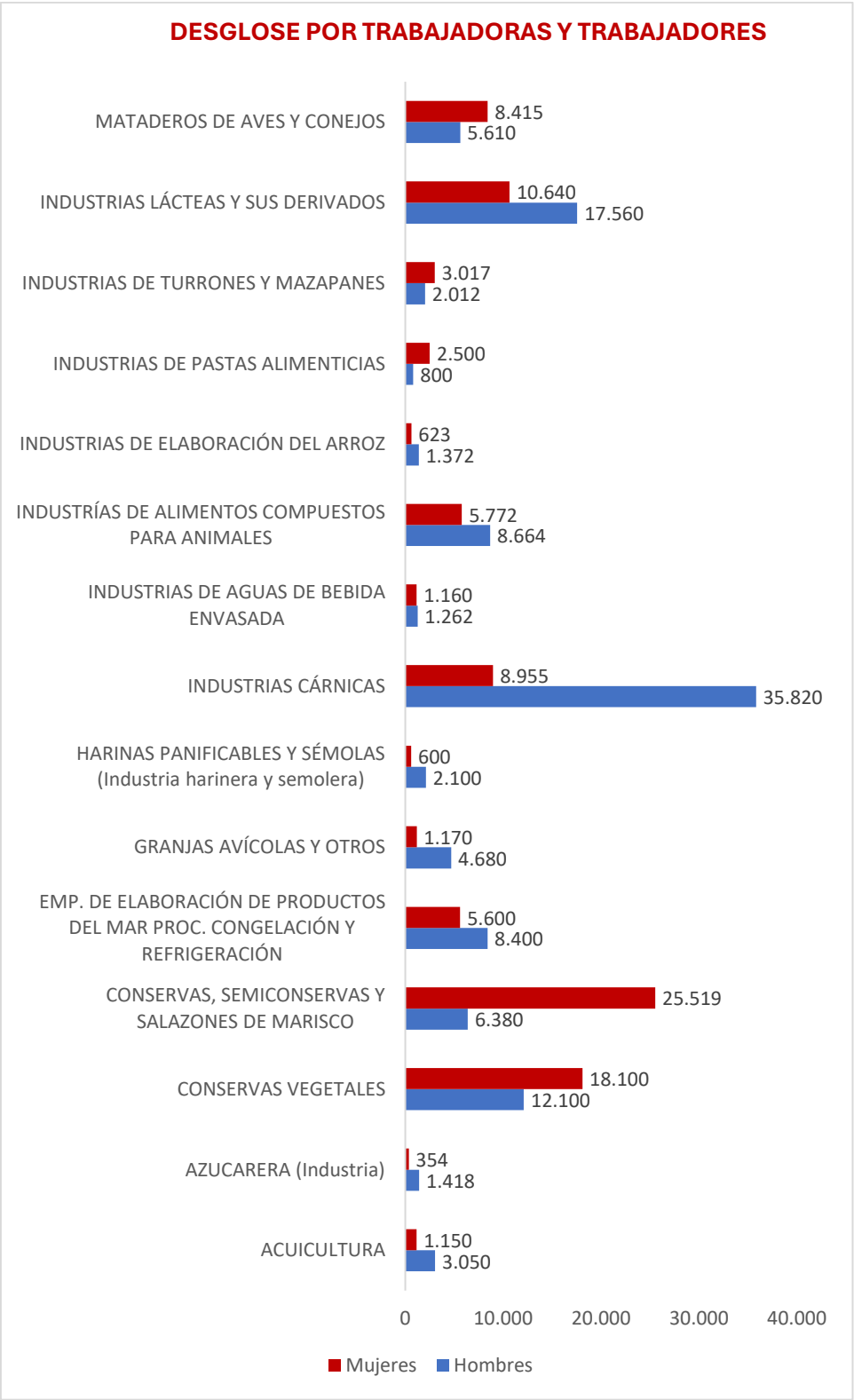
4.2 Cobertura de convenios. Personas trabajadoras.

En el ámbito estatal desde UGT FICA se negocian 15 convenios sectoriales de la Industria Alimentaria. Los 15 convenios han tenido actualización salarial en el año 2023, dando cobertura a 204.803 personas trabajadoras. En términos de desglose por sexo de las personas trabajadoras, es un sector bastante equiparado, ya que se encuentra representado por un 45,7 % de mujeres, 93.575, y un 54,3 % de hombres, 111.228.



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

En cuanto a la representación de hombres y mujeres en cada uno de los convenios, encontramos diferencias. En concreto, las mostradas en este gráfico:



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

En el mismo vemos como en este sector conviven sectores muy masculinizados, como es el caso de las Industrias Cárnicas, con otros con fuerte presencia de mujeres, como es el caso de las Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco, que representan al 80% del total de personas trabajadoras.

También podemos observar convenios con más presencia de mujeres, como es el caso de los convenios de Mataderos de Aves y Conejos y el de Conserva Vegetales, frente a convenios con más presencia de hombres como el de Empresas de elaboración de productos del mar y el de la Industria Azucarera.

Por último, una serie de convenios que están bastante equiparados en lo relativo a hombres y mujeres, como son el convenio de las Industrias lácteas, el de Industrias de turrónes y mazapanes y el de Industrias de Aguas de bebida envasada.



4.3 Política Salarial

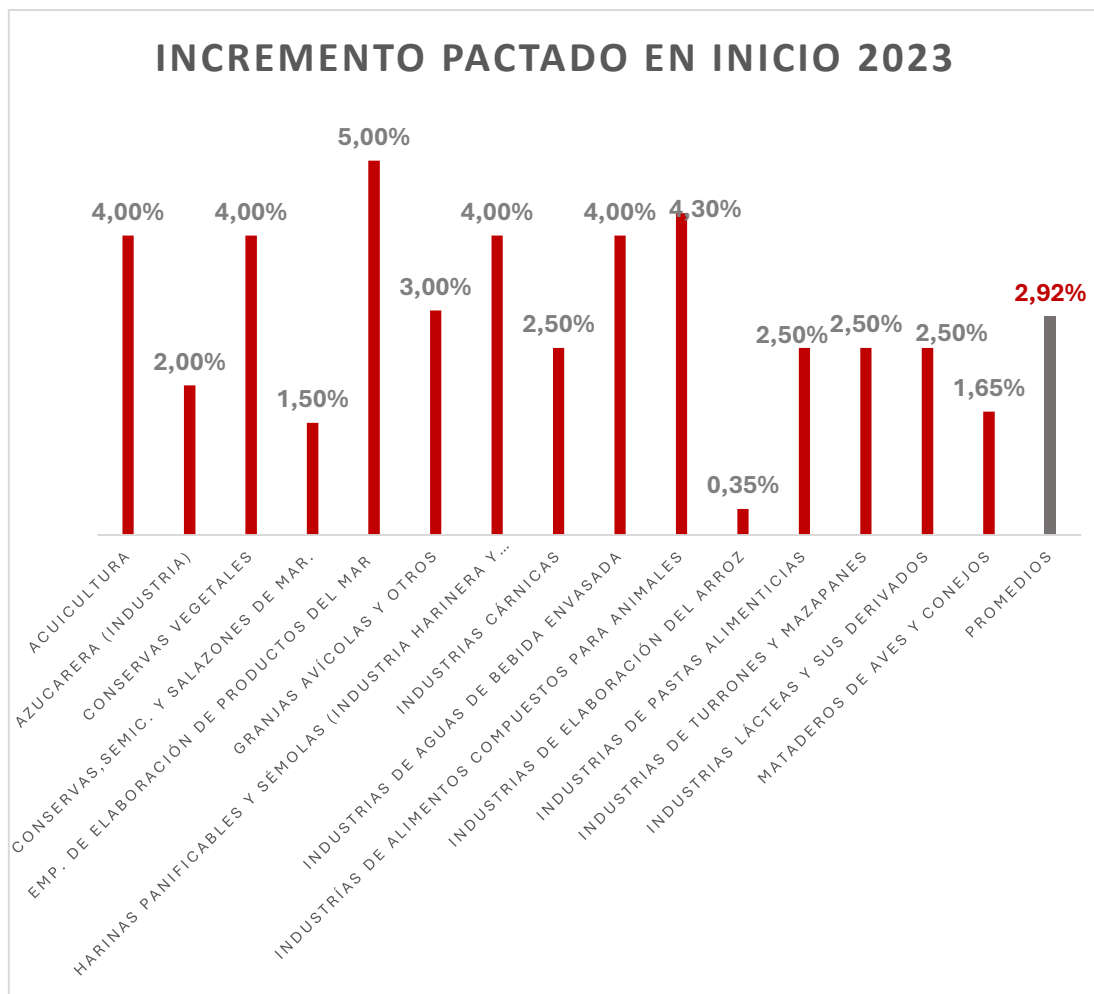
Los 15 convenios de ámbito estatal correspondientes al Sector de Agroalimentario pertenecen al sector de la Industria Alimentaria y todos han tenido actualización salarial en el año 2023. Por el contrario, el Sector Agrario adolece de tener un convenio estatal. Aun así, a lo largo de todo el informe se mantiene la definición del Sector como Agroalimentario.

4.3.1 Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados inicialmente de cada convenio estatal.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2023, el dígito, en estos convenios de ámbito estatal, es el 2,92%.

Podemos afirmar pues, que este dato está levemente por debajo de lo marcado por el VAENC, que estipula para el 2023 un incremento del 4%. Si bien, hemos de hacer la salvedad, que podremos ver más adelante, como por la actuación de las cláusulas de revisión salarial, dicho incremento, se ve modificado.



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

4.3.2 Cláusulas de Revisión Salarial

Respecto, a los convenios que establecen dentro de su articulado la cláusula de revisión salarial 14 de los 15 convenios estatales las recogen.

Estas estadísticas suponen que el 98,99% de las personas trabajadoras del Sector Agroalimentario, están cubiertas por estas cláusulas de revisión salarial.



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

Llegados a este punto, hemos de poner en valor la extraordinaria tasa de cobertura de personas trabajadoras por cláusulas de revisión salarial en los convenios estatales del Sector Agroalimentario, que ronda el 100%.

Según datos estadísticos de convenios colectivos provisionales de 2023 del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la tasa de cobertura del total de personas trabajadoras por cláusula de revisión salarial para los cuatro grandes sectores es del 22,44%. Si afinamos un poco más, y solo seleccionamos las personas trabajadoras cubiertas por cláusulas de revisión salarial de los sectores de Industria, Construcción y Agrario, esa tasa de cobertura se eleva hasta el 36,63%. Si nos circunscribimos a las personas trabajadoras cubiertas por cláusulas de revisión salarial de convenios de ámbito superior a la empresa, es decir, convenios sectoriales de la Industria, la Construcción y el Agrario, el porcentaje de cobertura es del 37,54%.

Por lo que por todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir, que los convenios sectoriales de ámbito estatal de la Industria Alimentaria, del ámbito de UGT FICA, tienen unos datos de cobertura de personas trabajadoras por cláusulas de revisión salarial muy reseñables y destacados, con respecto al resto de sectores de la economía de este país.

Para ahondar aún más en la necesidad e idoneidad de articular cláusulas de revisión salarial en los convenios reflejamos en la siguiente tabla y en el siguiente gráfico los datos obtenidos tras la aplicación de las cláusulas de revisión salarial (CRS) operativas en 2023.

Convenios Estatales por sector	Cláusula revisión opera 2023
ACUICULTURA	4,40%
AZUCARERA (Industria)	no tiene
CONSERVAS VEGETALES	4%
CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO	4,70%
EMP. DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR PROC. CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN	aplica al fin de vigencia
GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS	10,20%
HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera)	aplica al fin de vigencia
INDUSTRIAS CÁRNICAS	6,45%
INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADA	aplica al fin de vigencia
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	4,20%
INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ	5,70%
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	aplica al fin de vigencia
INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES	aplica al fin de vigencia

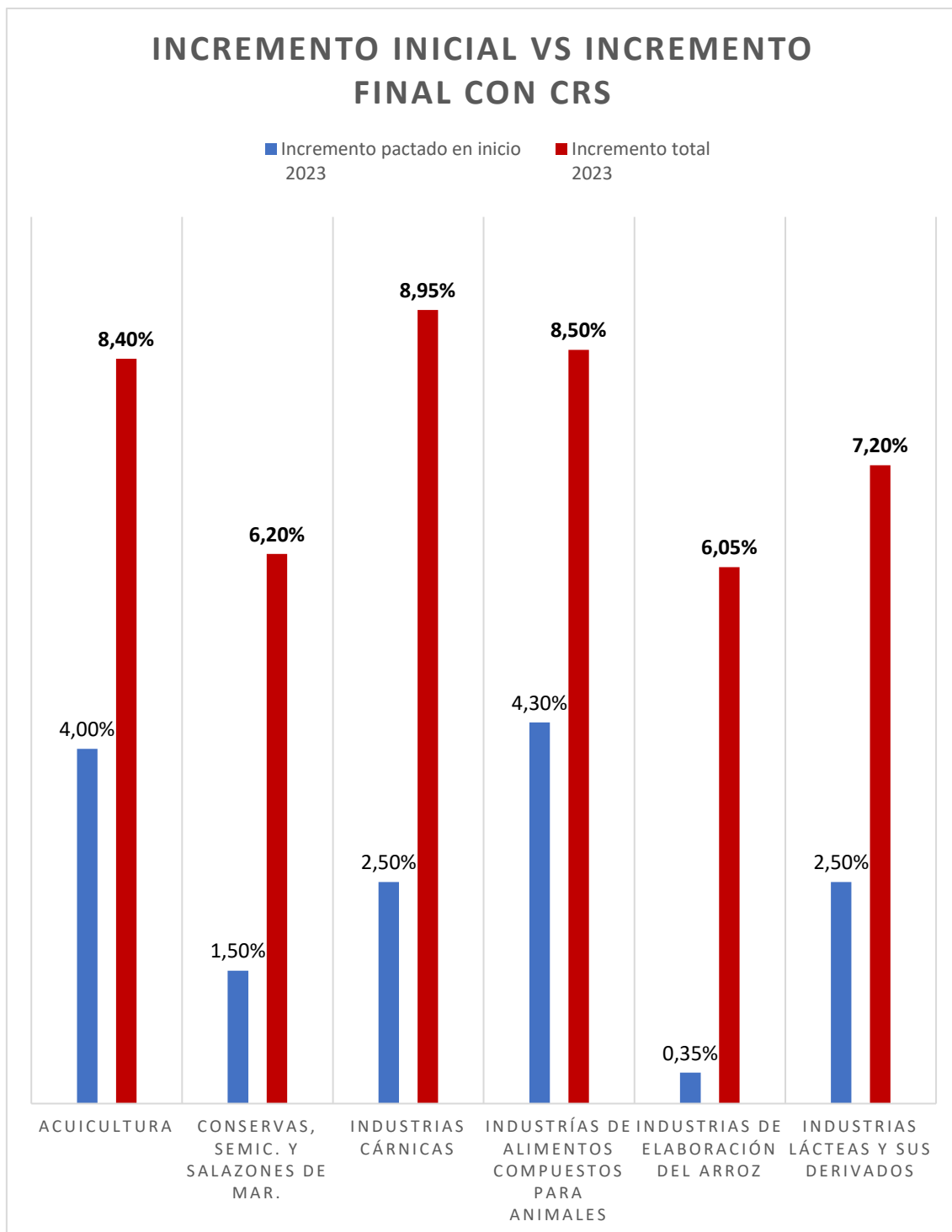
INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS	4,70%
MATADEROS DE AVES Y CONEJOS	1,65%

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

Este gráfico representa los incrementos finales de los convenios colectivos cuyas cláusulas de revisión salarial han operado sobre el incremento pactado en inicio en 2023.

Casi todas están vinculadas al dato de IPC 2023, por lo que, una vez conocido el dígito, se ha producido la actualización salarial correspondiente.

Solo aparecen aquellos convenios en los que, tras operar la cláusula de revisión salarial de 2023, han sufrido modificación, respecto al incremento pactado en inicio.



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA

El gráfico anterior representa el incremento pactado en inicio en 2023 (% azul) y el incremento final (% rojo) obtenido tras la aplicación de las cláusulas de revisión salarial referenciadas al IPC de 2023.

Se puede observar cómo en todos los casos se ha producido una ganancia del poder adquisitivo bastante significativa, lo que no hace más que constatar, la importancia de incluir en el articulado de los convenios cláusulas de revisión salarial, cuya finalidad sea garantizar que, aunque se produzca un aumento de la inflación superior al incremento pactado, los salarios de las personas trabajadoras, no pierdan poder de compra ese año.

4.3.3 Salarios anuales por categorías profesionales

Parte del presente informe consiste en el análisis de los salarios anuales correspondientes al año 2023 de las tres categorías anteriormente señaladas: Peón o equivalente, Oficial de 2ª o equivalente y Encargado o equivalente.

En el caso de los convenios estatales no podemos extraer grandes conclusiones, ya que se trata de convenios que, si bien todos están incluidos en la Industria Alimentaria, no los podemos comparar entre sí, por tratarse de convenios con actividades diferentes y diversas entre sí.

También existen grandes diferencias respecto al número de personas trabajadoras a las que dichos convenios dan cobertura.

En cuanto a las medias salariales que arrojan los 15 convenios de ámbito estatal analizados, son:

- **Categoría Peón o similar: 17.178,76**
- **Categoría Oficial 2ª o similar: 18.410,61**
- **Categoría Encargado o similar: 21.033,21**

Como decíamos anteriormente, no podemos hacer una comparativa entre convenios, por lo que nos tenemos que ceñir a ser meramente descriptivos de los datos obtenidos en el análisis.

En el citado análisis, vemos como en los salarios de la categoría Peón, ninguno de los 15 convenios estatales, regulan salarios por debajo del Salario mínimo interprofesional (SMI) 2023, cuya cuantía ascendía a 15.120€. Si bien, el Convenio de la Industria de Turrónes y Mazapanes, está solo 1 céntimo por encima del SMI. Por lo que es probable que con la nueva cuantía del SMI para el año 2024, esta categoría se quede por debajo.

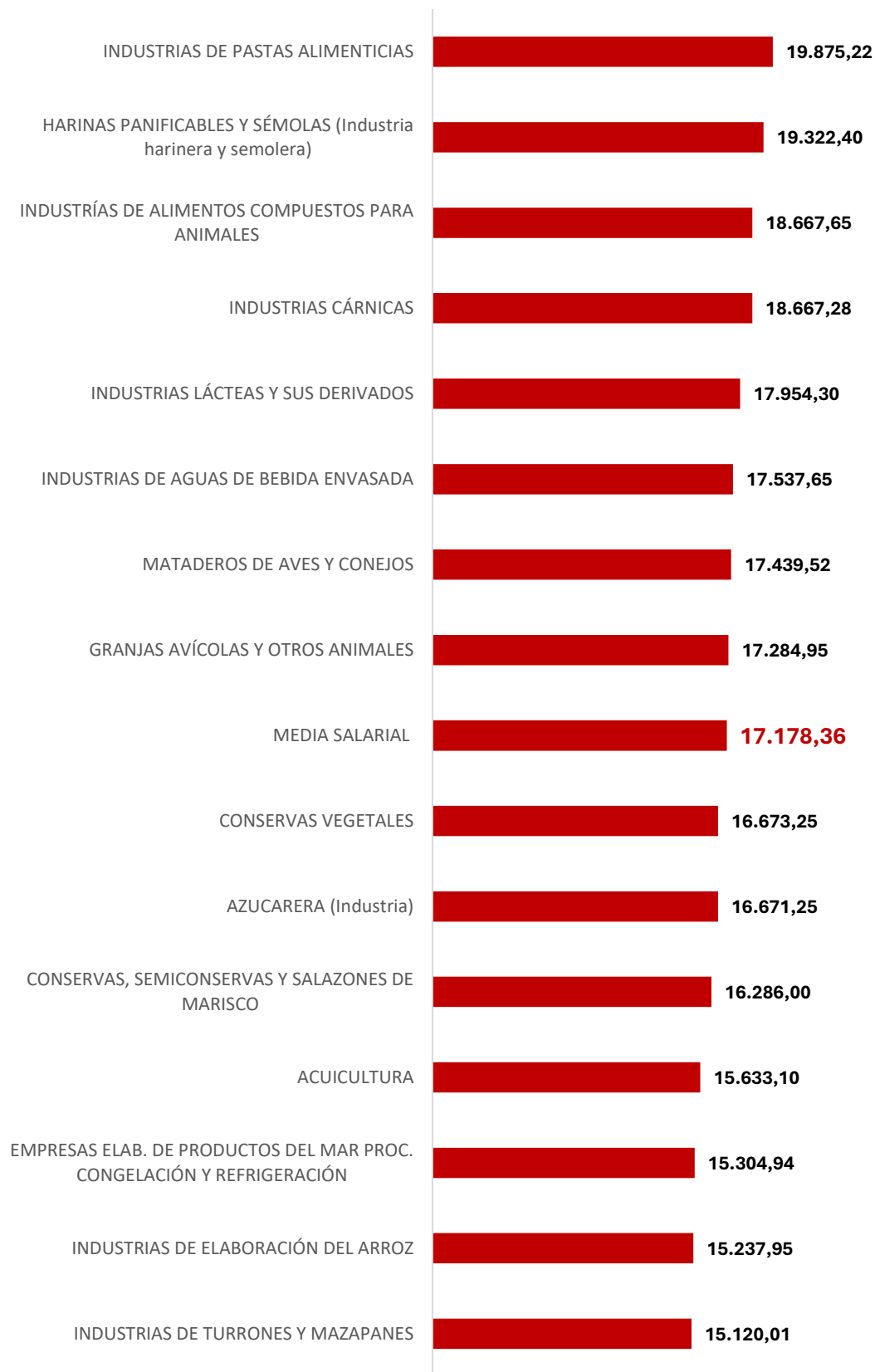
En las otras dos categorías analizadas, Oficial 2ª y Encargado, no hay ningún convenio que regule salarios por debajo del SMI 2023.

En lo relativo a los salarios más altos, en las categorías de Peón y Oficial 2ª, es el convenio de Pastas Alimenticias, el que regula los salarios más altos, con 19.875,22 € y 21.765,11 €, respectivamente. En la categoría de Encargado, es el convenio de Acuicultura con 27.592,66 €, el convenio con el salario anual más alto para esta categoría.

En cuanto a los salarios más bajos, en las categorías de Peón y Oficial 2ª, es el convenio de Industrias de Turrónes y Mazapanes, el que regula los salarios más bajos, con 15.120,01 € y 15.413,13 €, respectivamente. En la categoría de Encargado, es el convenio de Empresas elaboradoras de Productos del Mar con 16.786,33 €, el convenio con el salario anual más bajo para esta categoría.

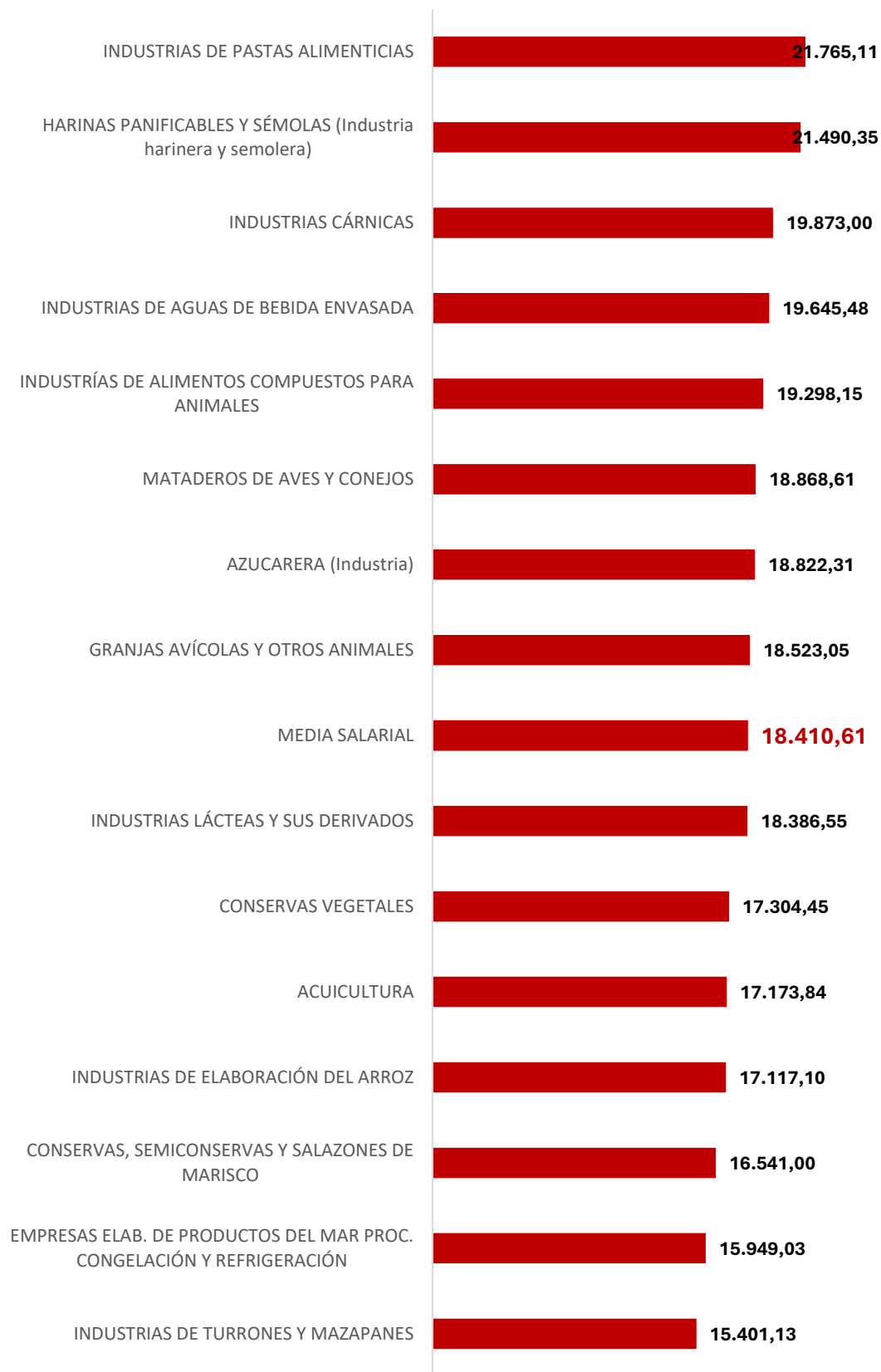
A continuación, aparecen tres gráficos con las retribuciones anuales correspondientes a 2023 de cada una de las 3 categorías analizadas, ordenadas por Peón, Oficial 2ª y Encargado, de mayor a menor salario.

SALARIO ANUAL € 2023 CATEGORÍA PEÓN



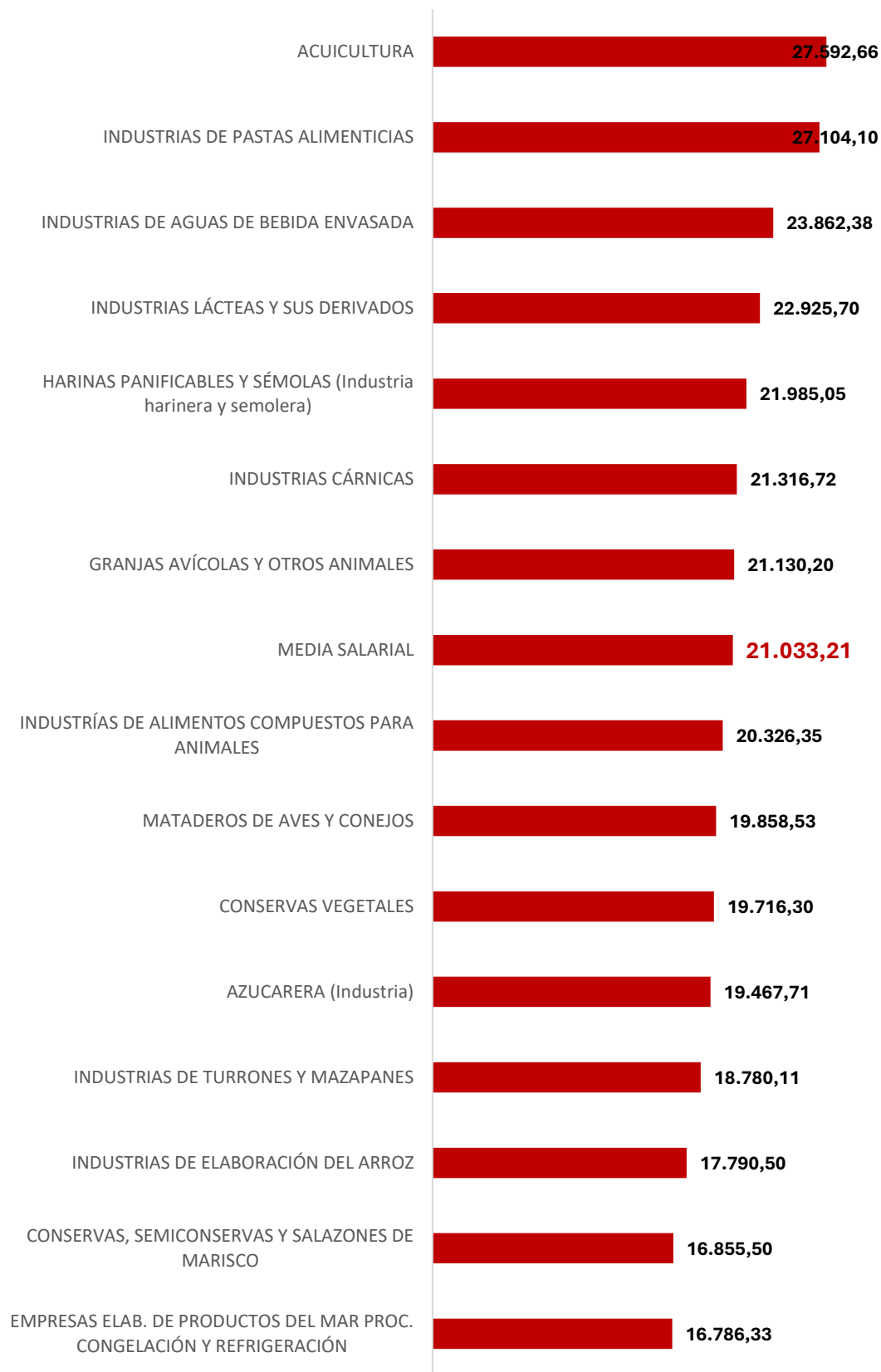
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

SALARIO ANUAL € 2023 CATEGORÍA OFICIAL 2ª



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

SALARIO ANUAL € 2023 CATEGORÍA ENCARGADO



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON



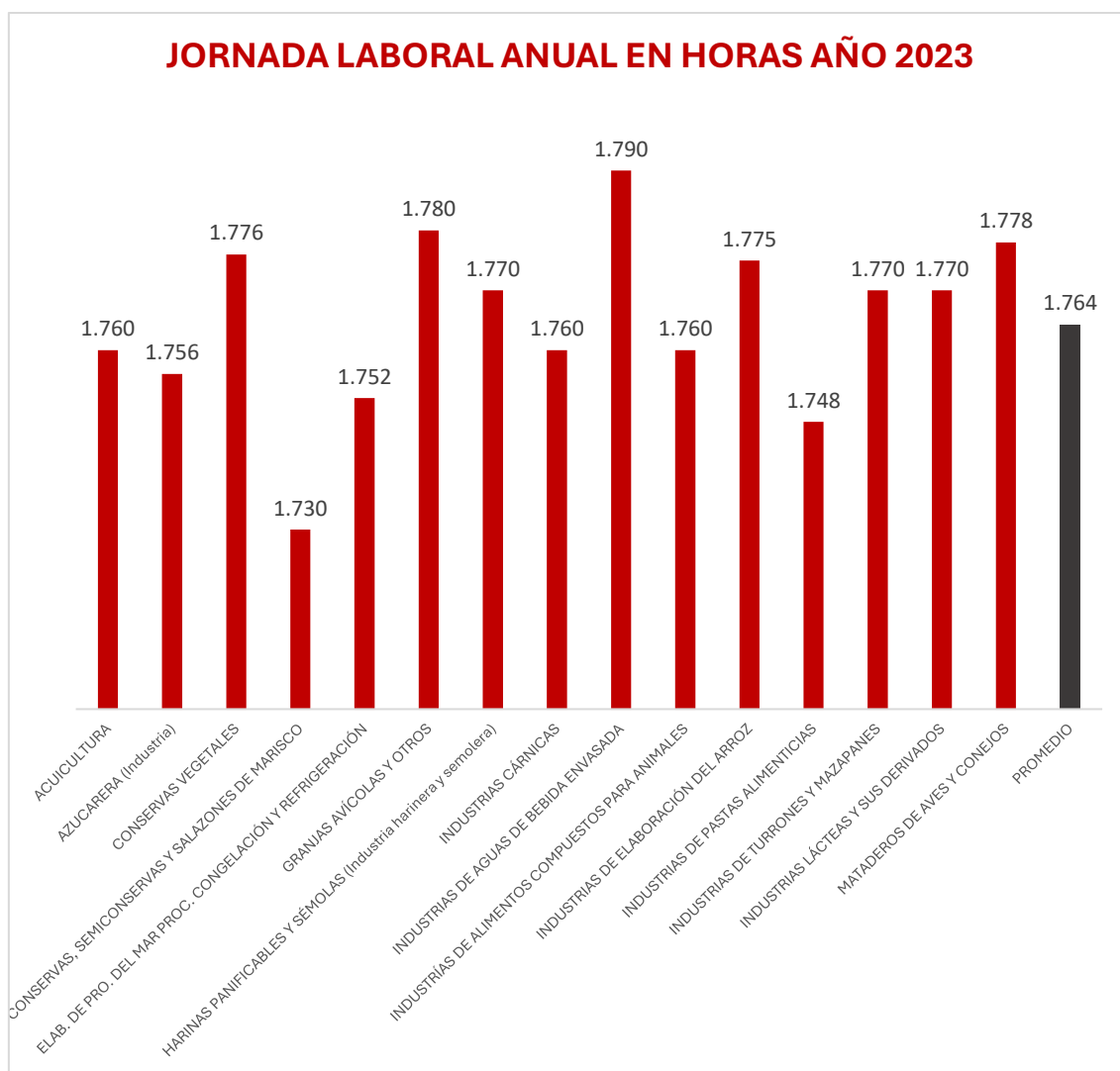
4.4 Jornada laboral anual

En cuanto a la jornada laboral encontramos mucha disparidad de jornadas anuales en horas pactadas en convenio colectivo para el año 2023.

El promedio de jornada sería de 1.764 horas anuales y los 15 convenios se mueven en la franja de 1.730 horas anuales que regula el convenio de Conservas, Semiconservas y Salazones de Marisco y las 1.790 horas que regula el convenio de las Industrias de Aguas de Bebida envasada.

Si consideramos el número de personas trabajadoras y lo relacionamos con la jornada de los convenios, obtenemos una media ponderada de 1.761 horas.

Este dato estaría, levemente por encima, del dato provisional de las estadísticas de convenios colectivos 2023 que marcaba la media de jornada laboral por persona trabajadora en todos los sectores de actividad en convenios de ámbito superior a la empresa en 1.753, 21 horas.



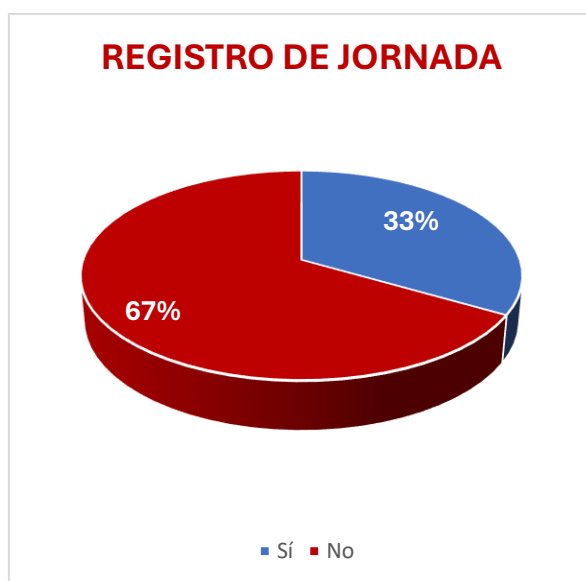
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

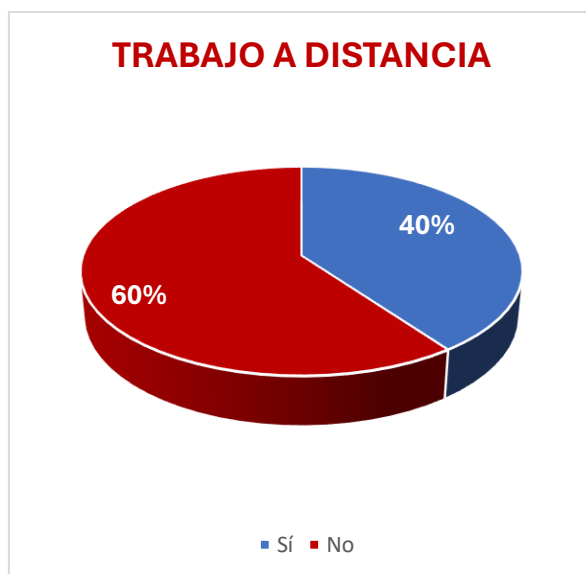
La argumentación para el análisis de la mismas surge de las modificaciones que se dan en el mercado laboral, que son inherentes al propio mercado y van parejas a la evolución y cambios de la propia sociedad.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas.

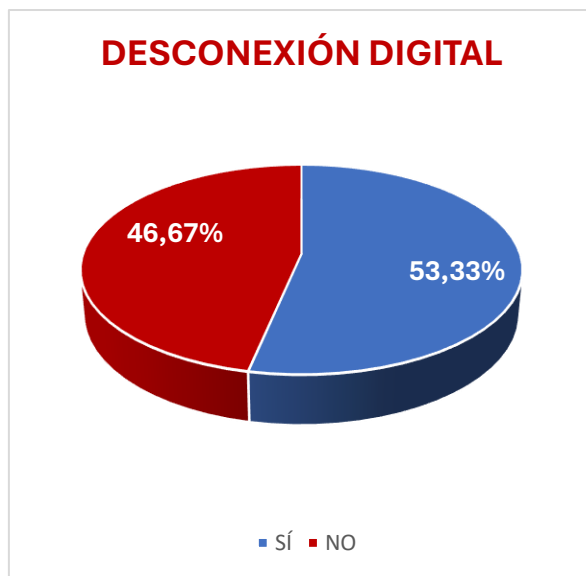
En el caso del Registro de jornada, solo 5 de los 15 convenios de ámbito estatal analizados, regulan algo relacionado con el mismo, lo que supone el 67 %.



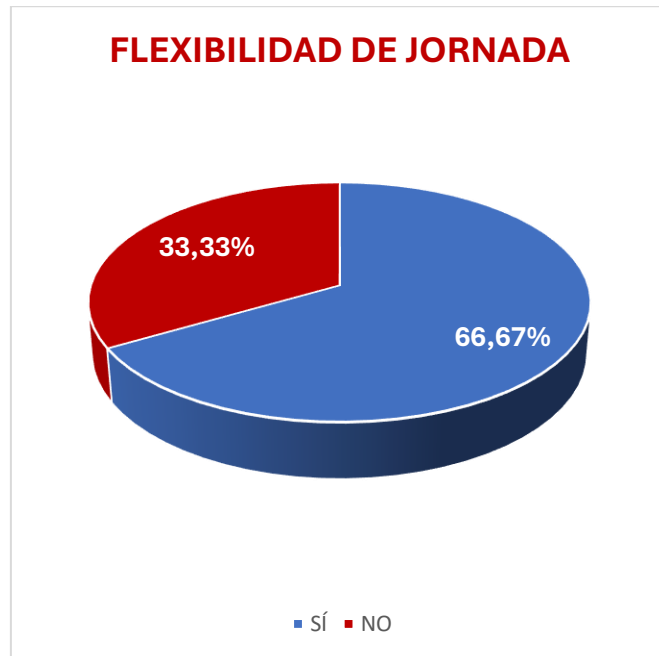
En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo solo 6 convenios de los 15, el 60%.



En materia de Desconexión Digital 8 de los 15 convenios colectivos analizados y vigentes regulan el derecho a la desconexión digital. La práctica totalidad recogen como *“las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar”*.



En términos de flexibilidad de jornada, la mayoría de cláusulas analizadas estipulan los términos de esa flexibilidad y cómo se llevará a cabo en la organización del trabajo. En las fichas de convenios se puede ver el texto literal de las cláusulas mencionadas, si bien aparecen reguladas, en 10 de los 15 convenios estatales.



En lo relativo a las vacaciones, encontramos diversidad en la regulación de las vacaciones entre días naturales y laborables, si bien, no hemos encontrado ningún convenio que empeore la regulación del Estatuto de los trabajadores.

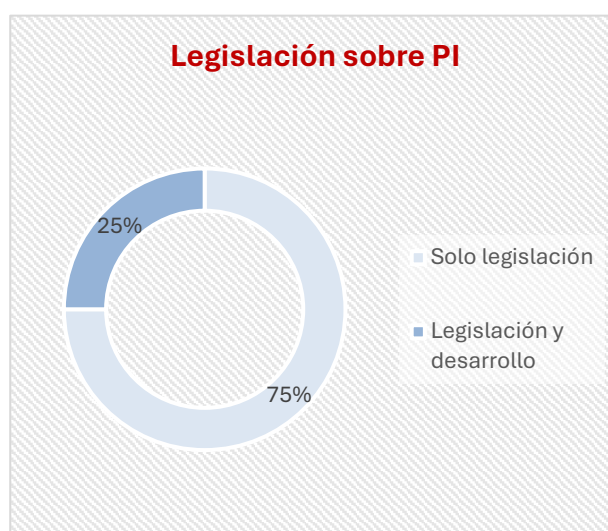
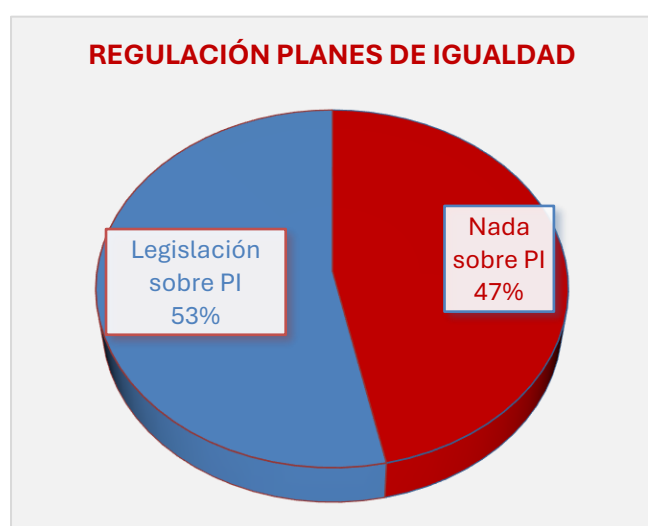


4.5 Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI

4.5.1 Regulación sobre Planes de Igualdad

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones de negociación de un Plan de igualdad, hay que señalar que el 53% de los convenios estatales del sector alimentario menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dentro del grupo de convenios que incluye regulación sobre planes de igualdad el 75% sobre menciona alguna de las leyes y/o reales decretos señalados, mientras que el 25% incluye regulación y además desarrolla cómo negociar un plan de igualdad, incluye objetivos, la información que debe recoger el diagnóstico, materias, medidas, etc...



Dentro del grupo de convenios que incluyen el mayor contenido de legislación vigente, es decir, no solo la LO3/2007, sino incluyen también el real decreto 6/2019 y los últimos reales decretos de 2020 destacan los convenios de **Conservas, semiconservas y salazones de marisco** (Disposición adicional cuarta. Igualdad e oportunidades y no discriminación) y **Alimentos compuestos para animales** (Disposición adicional tercera. Contenidos mínimos Planes Igualdad).

Hay otro grupo de convenios que, aunque no menciona directamente los últimos decretos publicados sobre planes de igualdad, ya tiene actualizado las empresas obligadas a negociar planes de igualdad a más de 50 personas trabajadoras. Así aparece en el convenio de **Harinas panificables y sémolas** (Anexo II. Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación).

Por último, en el grupo de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal que incluyen legislación sobre negociación de planes de igualdad y además desarrolla el concepto y contenido de estos planes destacan, los convenios de **Conservas vegetales** (Capítulo XI. Igualdad de oportunidades y prevención del acoso) que cuenta con varios artículos dedicados a la negociación de planes de igualdad: “*Artículo 79. Principio de igualdad de trato y de oportunidades Artículo 81. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad Artículo 82. Objetivos de los planes de igualdad Artículo 83. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad*” y el convenio colectivo de **Acuicultura Marina** que dedica su CAPÍTULO IX a la Igualdad de trato y oportunidades con los siguientes artículos que recogen la obligatoriedad de negociar un plan de igualdad, el concepto de plan, diagnóstico de situación, objetivos de los planes de igualdad, etc... con la siguiente estructura:

“Artículo 48. Planes de Igualdad: De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre

Artículo 49. Concepto de los planes de igualdad.

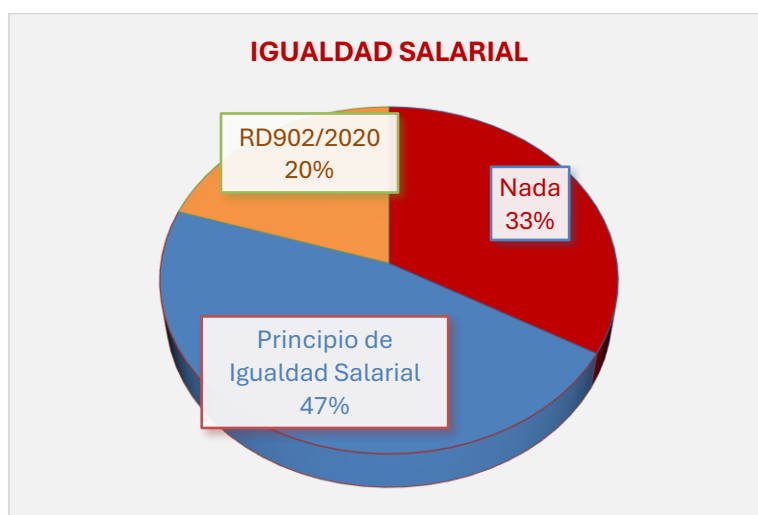
Artículo 50. Diagnóstico de situación.

Artículo 51. Objetivo de los planes de igualdad.

Artículo 52. Competencias de las empresas y la representación de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

4.5.2 Igualdad Salarial

El 47% de los convenios colectivos de ámbito estatal incluye en su articulado el principio de igualdad salarial, el 20% de estos convenios ya introduce el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el 33% de los convenios no menciona nada sobre igualdad salarial.



Los convenios sectoriales que recogen el principio de igualdad lo hace de forma muy genérica mencionando el principio de igual trabajo, igual salario, así lo encontramos en el convenio de **Conservas Vegetales** (Artículo 80. No discriminación en las relaciones laborales): *“Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.”*; en el convenio de **Elaboración de productos del mar** (Artículo 28. Cláusula de no discriminación): *“(...) de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución”*; en el convenio de **Industrias del Arroz** (Artículo 12. Principio de no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral): *“(...) de manera que a igual trabajo o trabajos de igual valor, las mujeres siempre tengan igual retribución”* y en el Convenio de **Pastas Alimenticias** (Artículo 43. Derechos fundamentales. Principio de igualdad): *“Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.”*

Otros convenios incluyen la igualdad salarial como una de las funciones de la Comisión sectorial de igualdad, tal es el caso del convenio de **Harinas Panificables** (Anexo II. Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación) o el convenio de **Industrias Lácteas y sus derivados** (Disposición adicional cuarta).

El convenio de **Industrias de Alimentos Compuestos para animales**, en su Disposición adicional tercera desarrolla la parte retributiva de los planes de igualdad: *“Retribuciones (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, etc.) por sexo y por categoría laboral). Hay que establecer el nuevo decreto ley de igualdad retributiva.”*

Mientras que en el grupo de convenios que ya incluyen e incluso desarrollan en gran medida el RD902/2020 destaca el convenio de **Acuicultura Marina** (Artículo 53. Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos): *“(…) Por ello, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengán efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, con independencia de que vengán o no legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a la citada clasificación profesional.”* El convenio de **Conservas y semiconservas y salazones de marisco**, (Artículo 19 a la Igualdad retributiva) y el convenio de **Industrias Cárnicas** (Disposición Complementaria Cuarta), menciona el RD902 y la igualdad retributiva.

4.5.3 Valoración de puestos de trabajo

El 54% de los convenios colectivos de ámbito estatal no incluye nada en su articulado sobre Valoración de puestos de trabajo, el 33% de estos convenios incluye la valoración de puestos como una de las funciones a realizar por el Comité y solo un 13% introduce la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que recoge el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



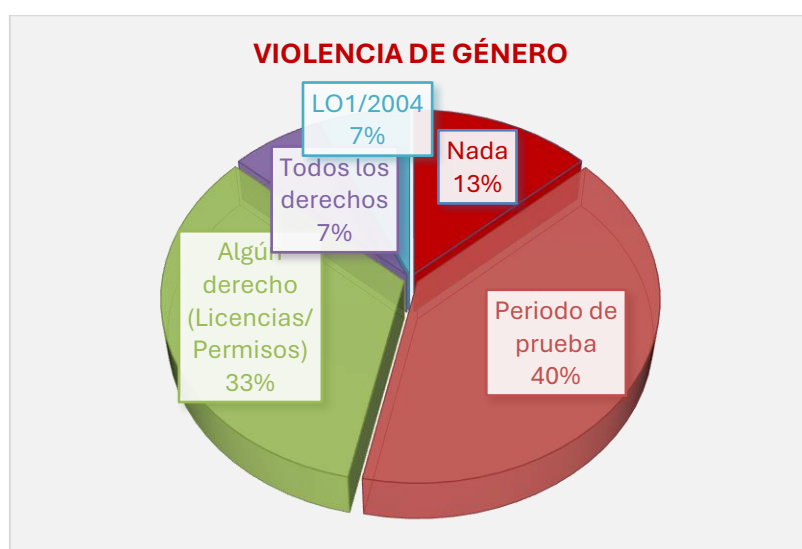
Los convenios de **Azucarera** (Artículo 53. De los comités de empresa); **Harinas panificables y sémolas** (Anexo 1. Derechos sindicales. Sindicatos y Comités de empresa); **Aguas de bebidas envasada** (Artículo 34. Comités de empresa y delegados de personal); **Alimentos compuestos para animales** (Artículo 33. Delegados de personal y Comité de empresa) y el convenio del **Arroz** (Artículo 11. Organización del trabajo) recogen la valoración de puestos de trabajo y los estudios de tiempos y establecimiento de primas o incentivos como una de las funciones a desarrollar por los comités de empresa.

Destaca la redacción de los convenios de **Acuicultura** (Artículo 53. Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos): *“La clasificación en grupos profesionales regulada en el presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020. Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que les empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia, incluidas las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto 902/2020). Por ello, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengán efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, con independencia de que vengán o no legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a la citada clasificación profesional.”* Y del convenio de **Pastas alimenticias** (Artículo 10. Clasificación profesional): *“10.8 Revisión o actualización. Una vez adecuadas las categorías a grupos profesionales en la empresa y siempre que se implante un nuevo sistema, cambio de tecnología, método de producción, etc. antes de adjudicar nuevas tareas, se procederá al estudio para la correcta adecuación al grupo profesional, para ello será utilizada, por acuerdo, prioritariamente la herramienta de valoración de puestos de trabajo acordada entre las organizaciones sindicales y patronales más representativas que se adecúa a las exigencias del RD 902/2020, de 13 de octubre, y basado en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.”* que ya introducen la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género tal y como recoge el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4.5.4 Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 40% de los convenios estatales recoge solo derechos de estas trabajadoras respecto al “periodo de prueba”, el 33% recoge alguno de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre, en su apartado de Licencias y/o Permisos, el 7% hace referencia a la Ley sin enumerar los derechos y el 7% recoge todos los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

En el lado opuesto, se encuentra el 13% de los convenios restantes que no recoge ni menciona nada sobre violencia de género.



Dentro del grupo mayoritario, que recoge el derecho a interrupción del cómputo del periodo de prueba para las trabajadoras víctimas de violencia de género (siempre que se produzca acuerdo entre las partes) se encuentran los convenios de **Conservas Vegetales** (Artículo 22. Periodo de prueba), **Conservas, Semiconservas y Salazones de Marisco** (Artículo 10. Periodos de prueba y contrato de trabajo), aunque este convenio también refiere a la LO1/2004 en licencias y excedencias (Artículo 17. Licencias); **Harinas** (Artículo 25. Periodo de prueba) junto al derechos a excedencia voluntaria (Artículo 35. Excedencias); **Industrias Cárnicas** (Artículo 34. Periodo de prueba); **Aguas de bebidas envasada** (Artículo 13. Periodo de prueba) y las Industrias de **Turrones y Mazapanes** (Artículo 13. Periodo de prueba).

Otro grupo de convenios recogen los derechos de reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo y el derecho a la movilidad funcional y geográfica. Así lo encontramos en el convenio de **Acuicultura** (Artículo 38. Permisos retribuidos); **Azucarera** (Artículo 44. Permisos retribuidos y reducción de jornada); **Granjas avícolas** (Artículo 16. Licencias), este convenio incluye también el derecho a la movilidad funcional y geográfica (Artículo 29. Movilidad funcional y geográfica); Industrias de **Alimentos para Animales** (Artículo 14. Licencias) y la movilidad funcional y geográfica (Artículo 30. Movilidad funcional y geográfica) y el convenio de **Mataderos de Aves y conejos** recoge la suspensión de contrato, excedencias y reducción de jornada (Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada).

Mientras que la redacción más completa y desarrollada se encuentra en el convenio de **Elaboración del Arroz** (Artículo 29. Protección a las víctimas de violencia de género), recoge todos los derechos de estas trabajadoras (reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, adaptación horaria, suspensión del contrato, movilidad geográfica o cambio de centro, suspensión de contrato, etc...)

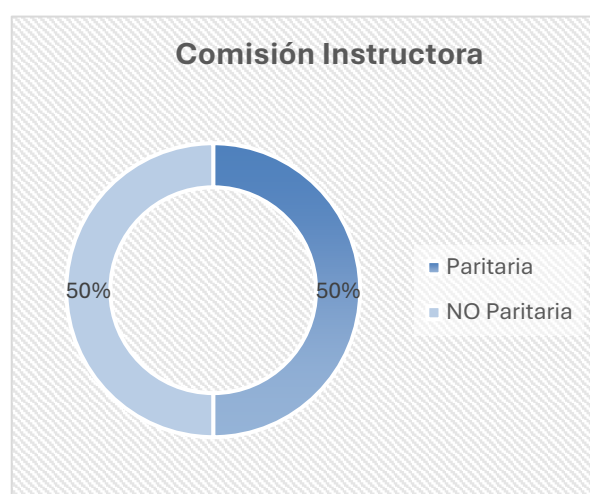
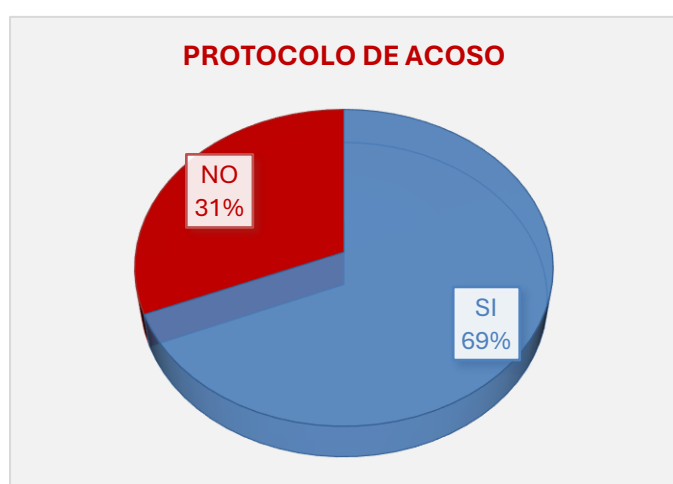
4.5.5 Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, todos los convenios, salvo el convenio de la **Industria Cárnica**, incluyen al menos el acoso sexual como falta muy grave. El acoso por razón de sexo como falta muy grave solo aparece recogido en tres convenios: Industrias de **Alimentos para Animales** (Artículo 36. Incumplimientos, faltas y sanciones de los trabajadores), **Harinas** (Artículo 58. Faltas muy graves) y en el convenio de **Industrias Lácteas y sus derivados** (Artículo 68. Clasificación de las faltas).



En este grupo de convenios, el 43% incluye además la definición de este tipo de acoso, así lo encontramos en los convenios de: **Acuicultura** (Artículo 45. Faltas y sanciones), **Conservas Vegetales** (Artículo 52. Clasificación de las faltas muy graves), **Granjas avícolas** (Anexo III. Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores), **Alimentos para Animales** (Artículo 36. Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores), **Pastas Alimenticias** (Artículo 51. Faltas) y **Turrones y Mazapanes** (Artículo 34. Clasificación de faltas muy graves).

Casi el 70% de los convenios estatales del sector Agroalimentario cuenta con un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo estructurado y con un desarrollo completo. Encontramos este Protocolo en los convenios de: **Acuicultura** (Cláusula Adicional Quinta), **Conservas Vegetales** (Anexo XI), **Conservas, Semiconservas y Salazones de Marisco** (Disposición Adicional Duodécima), **Harinas** (Anexo V), **Alimentos para Animales** (ANEXO 6), **Elaboración del Arroz** (Anexo I), **Pastas Alimenticias** (Anexo II), **Turrone y Mazapanes** (Anexo III), **Industrias Lácteas y sus derivados** (Disposición adicional sexta) y **Mataderos de Aves y conejos** (Anexo IV).



La estructura de estos Protocolos es similar en la mayoría de los convenios y recoge los principios que inspiran el procedimiento, los objetivos del protocolo, definiciones y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas preventivas, ámbito de aplicación y vigencia y el desarrollo de protocolo: aspectos que acompañan al procedimiento, denuncia, órgano o comisión instructora, procedimiento abreviado y formal, informe y medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

La variación que encontramos en estos Protocolos es si el órgano o comisión instructora es paritaria, es decir, está compuesta por ambas partes: la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. En este sentido encontramos comisiones que son unitarias, la responsabilidad es exclusiva de la empresa, comisiones no definidas, queda abierto quienes formarán parte de las mismas y comisiones paritarias entre empresa y representación de las personas trabajadoras que suponen el 50% de los convenios que cuentan con Protocolo de acoso.

Entre los convenios que cuentan con comisiones investigadoras paritarias lo habitual es encontrar la siguiente redacción: *“Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo”*

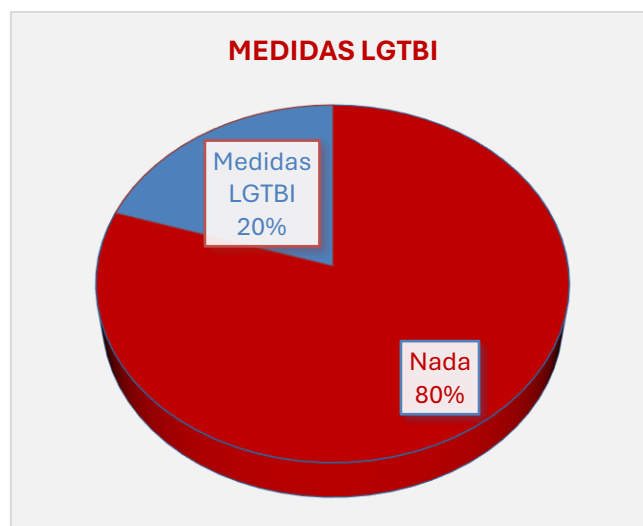
Así lo encontramos en los convenios de: **Acuicultura** (Cláusula Adicional Quinta. b. Procedimiento. Órgano instructor), **Conservas Vegetales** (Anexo XI. 2.2. Órgano instructor), **Harinas** (Anexo V. PROCEDIMIENTO. ii. Comisión instructora), **Elaboración del Arroz** (Anexo I. 6.2.2. Órgano instructor) y **Pastas Alimenticias** (Anexo II. 5.2.2. Órgano instructor).

Por el contrario, en los Protocolos de acoso de los convenios de **Alimentos para Animales** (ANEXO 6. 6.2.2), **Conservas, Semiconservas y Salazones de Marisco** (Disposición Adicional Duodécima. 7.2.2), **Turrones y Mazapanes** (Anexo III. 6.2.2) y **Mataderos de Aves y conejos** (Anexo IV. 6.2.2), el órgano instructor es responsabilidad exclusiva de la empresa y la representación sindical solo participará en los casos que la víctima muestre su consentimiento y en el convenio de **Industrias Lácteas y sus derivados** (Disposición adicional sexta. IV. Instrucción del procedimiento) la comisión queda sin definir: *“para sustanciar el expediente se creará una comisión compuesta por dos personas”*.

4.5.6 Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

En cuanto a medidas dirigidas al colectivo LGTBI, solo el 20% de los convenios estatales recoge medidas para gestionar la igualdad y la diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual, mientras que el 80% no menciona nada sobre medidas concretas para el colectivo LGTBI o contra la discriminación por orientación o identidad sexual.



Son tres los convenios que recogen este tipo de medidas, el convenio de **Industrias Cárnicas** (Disposición adicional novena. Igualdad de trato y oportunidades) recoge lo siguiente: *“Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales: a) Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*; el convenio de **Alimentos para Animales** (Disposición adicional tercera) lo incluye dentro de los planes de igualdad: *“Contenidos mínimos Planes Igualdad (...) Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio), garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades”* y el convenio de **Industrias Lácteas y sus derivados** (Disposición adicional cuarta) como una de las funciones de la comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación): *“10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión, cultura, estado civil, discapacidad, orientación sexual o enfermedad”*.

4.5.7 Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

Se observa que el 60% de los convenios estatales incluye el acoso por orientación o identidad sexual dentro de su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el punto que desarrolla las definiciones y conductas de acoso discriminatorio.



Entre los convenios que incluyen en su Protocolo de acoso al acoso discriminatorio por orientación sexual, lo habitual es encontrar la siguiente redacción: *“También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual.”*

Así lo encontramos en los convenios de: **Acuicultura** (Cláusula Adicional Quinta. 3.b) Otro acoso de carácter discriminatorio), **Conservas Vegetales** (Anexo XI. 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio), **Conservas, Semiconservas y Salazones de Marisco** (Disposición Adicional Duodécima. 3), **Alimentos para Animales** (ANEXO 6. 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio), **Elaboración del Arroz** (Anexo I 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio), **Pastas Alimenticias** (Anexo II 2.3. Otro acoso de carácter discriminatorio), **Turrónes y Mazapanes** (Anexo III 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio) y **Mataderos de Aves y conejos** (Anexo IV. 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio). Mientras que el convenio de **Industrias Lácteas y sus derivados** (Disposición adicional sexta. IV. I. Definiciones) no lo incluye como acoso discriminatorio, si no como una de las situaciones contempladas dentro del acoso laboral, moral o mobbing.



5. SECTOR ACEITES Y DERIVADOS

5.1 Introducción Sector

La Unión Europea, con España a la cabeza, es la primera productora de aceite de oliva del mundo, con una marcada diferencia respecto al resto de países, supone el 65% de la producción europea y el 25% de la producción mundial.

El valor de los productos obtenidos del olivar en 2022, a efectos de calcular la renta agraria nacional, representó el 6,4% de la Producción Agraria final y el 7,7% de la Producción Vegetal, en ambos casos con crecimientos anuales.

La producción nacional de aceite en la campaña 2021/2022, según los datos del MAPA se incrementó un 7% y alcanzó un volumen de 1,49 millones de toneladas.

Andalucía volvió a recuperar posiciones en el ranking de regiones productoras de aceite de oliva alcanzando en esta campaña el 77% del total. A continuación, se sitúan Castilla la Mancha (8,5%), Extremadura (7%) y Cataluña (2,6%).

El sector de fabricación de grasas y aceites cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.600 empresas que generan 15.842 empleos, el 3% de los puestos de trabajo del conjunto de la industria alimentaria española. Las exportaciones de grasas y aceites que salen de España se sitúan en 3.523 millones de euros anuales lo que supone el 14% de productos agroalimentarios.

En cuanto al empleo, durante el año 2023 el sector de grasas y aceites contaba con un total de 15.842 empleos, lo que supone la creación de más de 700 empleos y un crecimiento anual de la ocupación del 4,7%.

Casi el 56% del empleo se concentra en Andalucía, con unos 9.000 empleos. Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha.

Durante el año 2023, el 6% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de fabricación de grasas y aceites que sumaba 1.609 empresas, lo que supone 98 empresas menos que en el año anterior y un descenso anual de la actividad del 5,7%.

Según el número de personas asalariadas, el 98% de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites son pymes y el sector cuenta con tan solo 8 grandes empresas.

Casi la mitad de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites se encuentra en Andalucía (747 empresas, el 46% del total). Le siguen en importancia Castilla la Mancha y Cataluña, con 184 y 183 empresas, respectivamente. Durante el último año la actividad del sector solo ha crecido en Murcia (10%), mientras que se mantiene estable en Asturias, Baleares, Castilla y León, Euskadi y Galicia.

Los aceites de marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el mercado y en 2022 ganaron posiciones con respecto al año anterior.

Según datos de Circana, de las ventas totales de aceite de oliva en librerías (hipermercados y supermercados de más de 100 m²), correspondió a las MDD el 59,2% en volumen y el 56,3% en valor, porcentajes en ambos casos notablemente superiores a los del año precedente.

En porcentajes, el primer grupo marquista representó en 2022 el 12% del volumen de aceite envasado vendido en libre servicio y el 14,3% del valor total de las ventas; el segundo grupo llegó hasta el 8,7% y el 8,9% en valor.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE ACEITES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
DCOOP	1.236,7
Miguel Gallego, S.A. (Migasa)- Grupo	950,00
Aceites del Sur- Coosur, S.A. (Acesur)- Grupo	900,00
Deoleo, S.A. Grupo	827,50
Sovena España, S.A.	805,00
Aceites Abril, S.L.	500,00
Grupo Borges	480,00
F. FAIGES, S.L.	320,00
COOP. Jaencoop	290,00
Urzante, S.L.	275,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Según los últimos datos disponibles en el INE, la cifra de negocios del sector de grasas y aceites alcanzaba los 16.306 millones de euros, lo que significa 4.077 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento anual del 9,65%.

España es desde hace ya bastantes años el primer exportador mundial de aceite de oliva. La producción española de aceite de oliva es claramente superior a las demandas internas, por lo que las exportaciones constituyen un recurso fundamental para el mantenimiento del sector olivarero en sus niveles actuales. Nuestro país aparece como el primer exportador mundial de aceite de oliva.

Las exportaciones de estos productos suponen el 9% de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios, aunque durante el último año registraron una importante caída del 30%, al facturar 1.565 millones de euros menos que en 2021, lo que supuso un valor de 3.523 millones de euros. Italia es el primer destino del comercio exterior de este producto, con casi el 40% del total. Le siguen en importancia otros países de la Unión Europea, con una cuota conjunta del 32%.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de grasas y aceites durante el mismo año, se situaban en 5.713 millones de euros, lo que supuso un crecimiento del 20´6% respecto a 2021. Nuestro principal proveedor es Portugal, seguido de Túnez, Grecia y Turquía.

Como las importaciones de aceites fueron superiores a las exportaciones, el comercio exterior de grasas y aceites en España se situó en valores negativos, de 2.190 millones de euros. Este cambio de tendencia, ha puesto en evidencia la gran capacidad que tenía este subsector agrícola para mantener la actividad y el empleo en un entorno de fuerte recesión económica y su carácter estratégico para la agricultura y la exportación españolas.

5.1.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de Aceites y Derivados está formado por 16 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial 14 de los 16, y los otros 2 convenios están “sin actualizar”.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR ACEITES Y DERIVADOS, por provincias en orden alfabético

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE	ALICANTE	2020-2023
INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE BARCELONA	BARCELONA	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.	CÓRDOBA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA	GRANADA	01/05/2020 30/04/2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS DE JAÉN	JAÉN	01/10/2019 30/09/2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y LAS DE ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE OLIVAS DE LAS COMARCAS DE LLEIDA	LÉRIDA	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE MÁLAGA	MÁLAGA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO, ADEREZO, RELLENO Y DESHUESO DE ACEITUNAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA	MURCIA	2023-2024
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA	PAÍS VALENCIANO	2023-2026
INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS	SEVILLA	2023-2026
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA	SEVILLA	2023-2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA	TARRAGONA	2018-2023

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE TOLEDO	TOLEDO	2020-2023
ACEITE Y DERIVADOS.(COMERCIO E INDUSTRIA)	MADRID	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO MAYORISTA DE ACEITUNAS Y ENCURTIDOS DE ZARAGOZA Y SU PROVINCIA	ZARAGOZA	SIN PATRONAL

5.2 Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

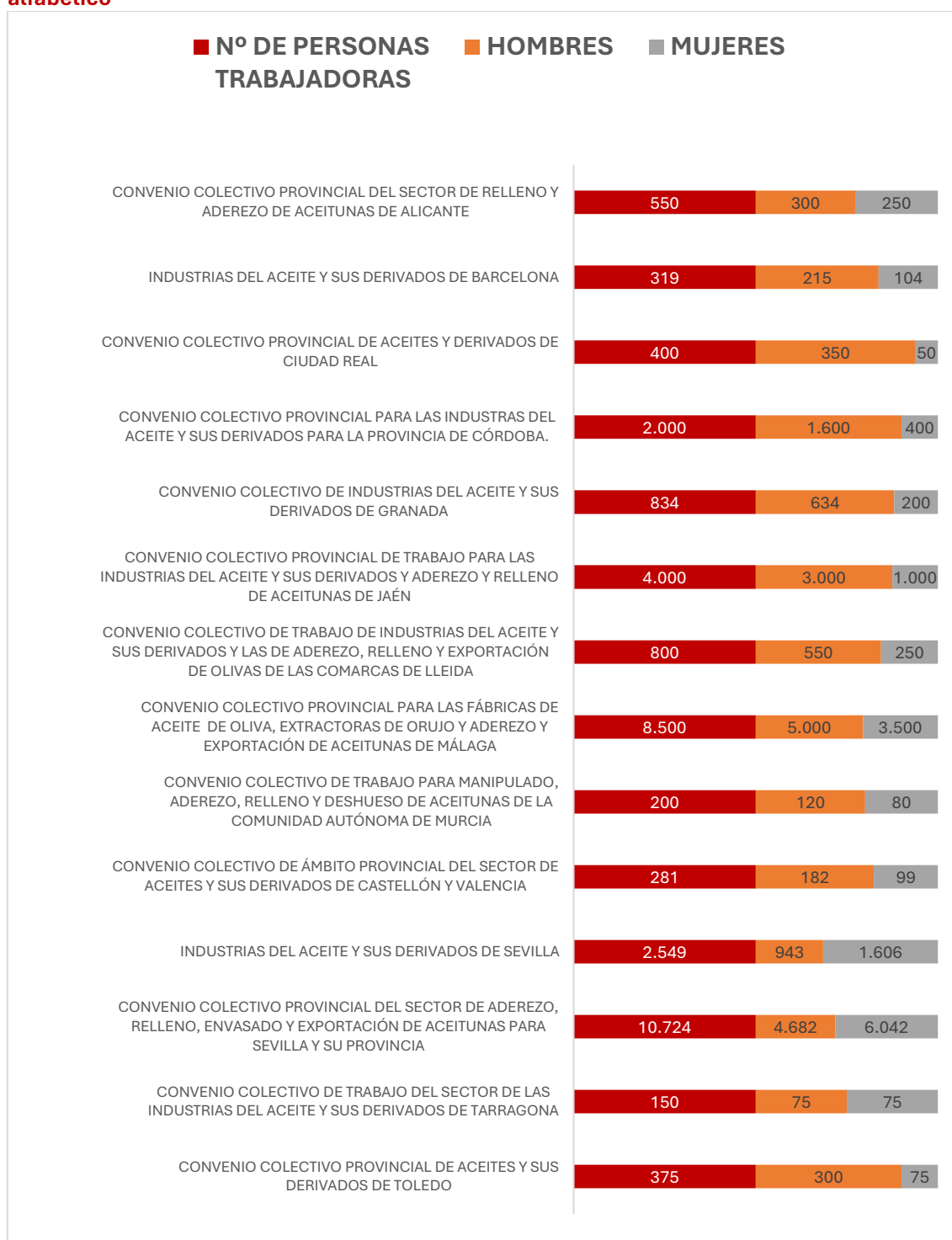
Del análisis de los 14 convenios vigentes podemos extraer que dan cobertura a 31.682 personas trabajadoras, de las que 56, 6%, 17.951 son hombres, y el 43,4%, 13.731 son mujeres.

De los convenios sin actualizar podemos decir que el convenio de Madrid, actualmente decaído, daba cobertura a 550 personas trabajadoras (según datos de REGCON) y el de Zaragoza no disponemos de datos de cobertura.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos mayor presencia masculina en los convenios de este sector, si bien, en los dos convenios de la provincia de Sevilla, Convenio Colectivo provincial de las Industrias del aceite y sus derivados de Sevilla y Convenio Colectivo provincial del sector de Aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas para Sevilla y su provincia, es reseñable la presencia mayoritaria de mujeres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

5.3 Política Salarial

5.3.1 Incremento salarial

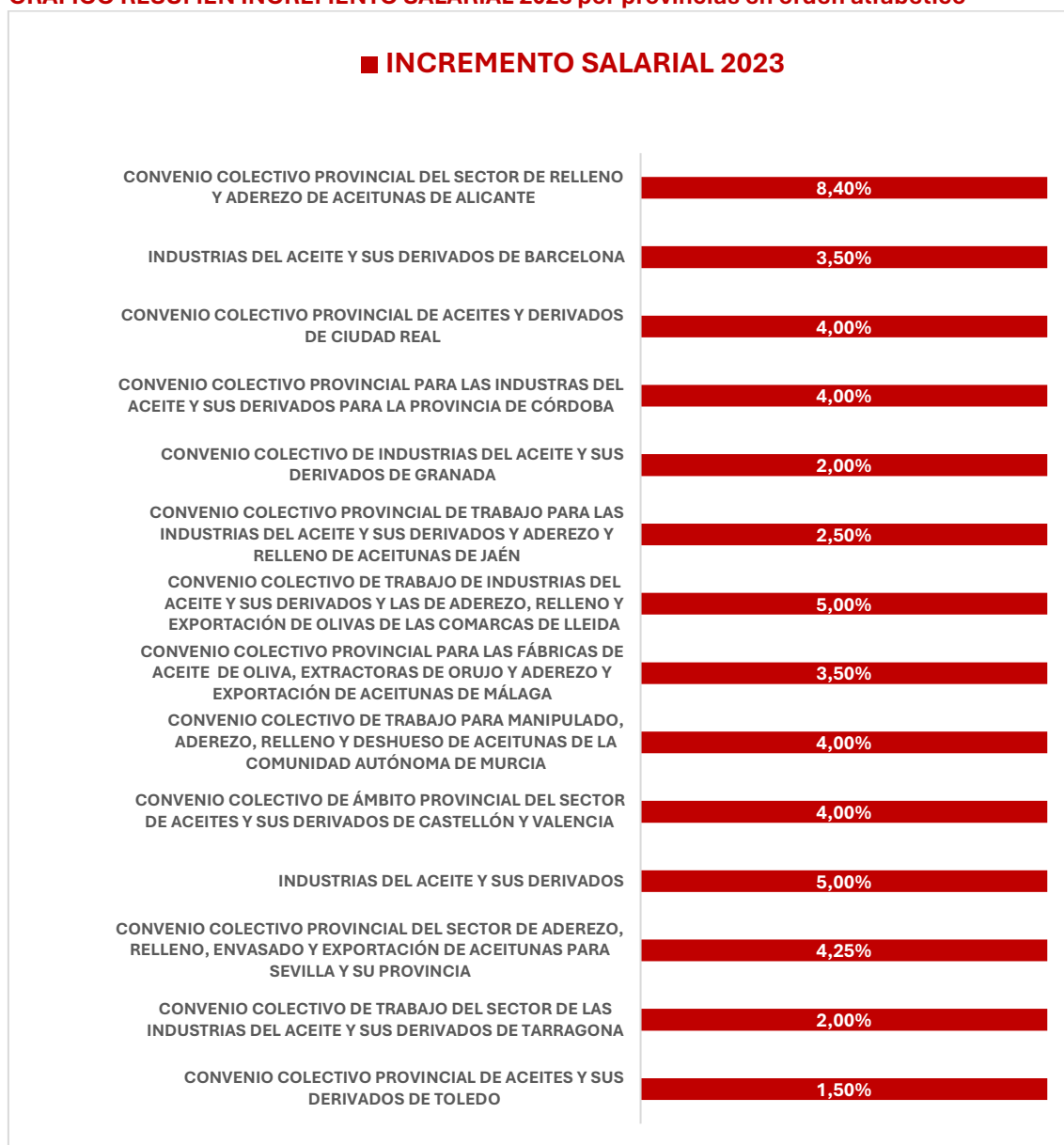
En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 14 convenios del sector de Aceites y Derivados que han tenido actualización salarial en 2023.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2023, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 3,83%.

Podemos afirmar pues, que este dato está prácticamente en línea con lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2023 un incremento del 4%.

Por otro lado, podemos observar la disparidad de incrementos pactados en las diferentes provincias y comunidades autónomas. En una horquilla porcentual desde el 8,4% del Convenio de Relleno y Aderezo de aceitunas de Alicante hasta el 1,5% del Convenio de Aceites y sus derivados de Toledo.

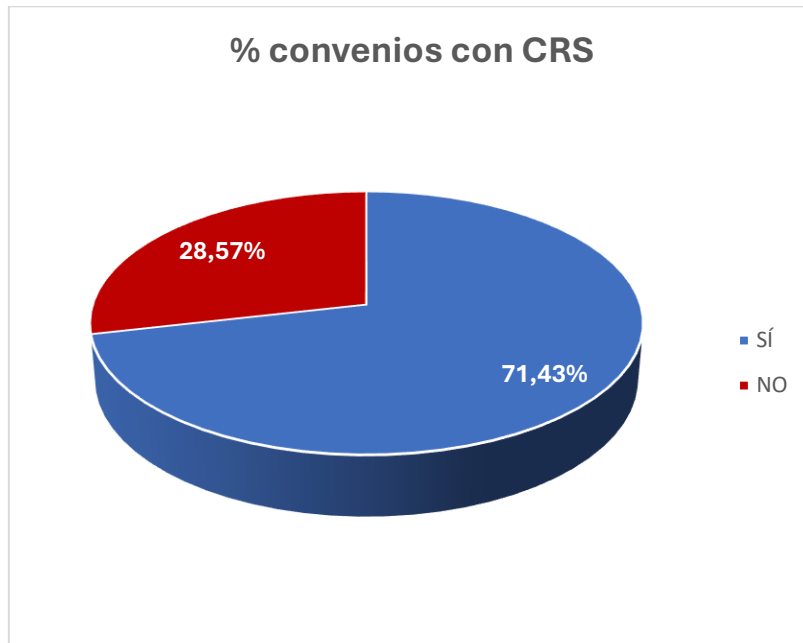
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético



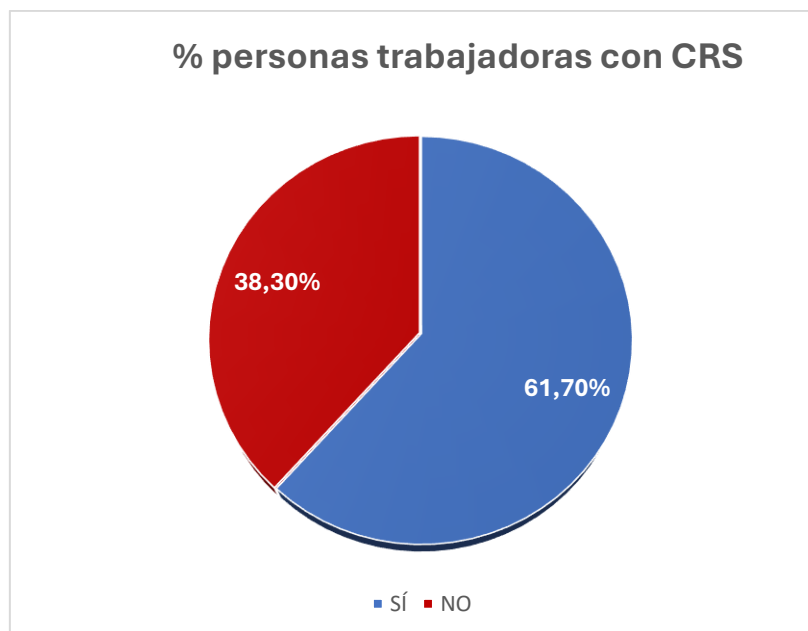
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

5.3.2 Cláusulas de Revisión Salarial

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 14 convenios del sector vigentes, 10 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 71,4 %.



Dando cobertura 19.549 personas trabajadoras, lo que suponen el 61,7% del total de personas trabajadoras cubiertas por convenios colectivos en este sector.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, se pueden ver en su totalidad en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto. La mayoría de ellas están referenciadas al IPC, algunas establecen un porcentaje de tope para que la desviación entre el incremento pactado en inicio y el IPC, no sea demasiado elevada.

En el caso de este sector ninguna operan con carácter retroactivo. Por lo que podemos afirmar que se trata de cláusulas técnicas, cuya actualización tienen efecto sobre las tablas salariales.

5.3.3 Salarios anuales por categorías profesionales

La misma disparidad que encontramos en los incrementos pactados, la hallamos en los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

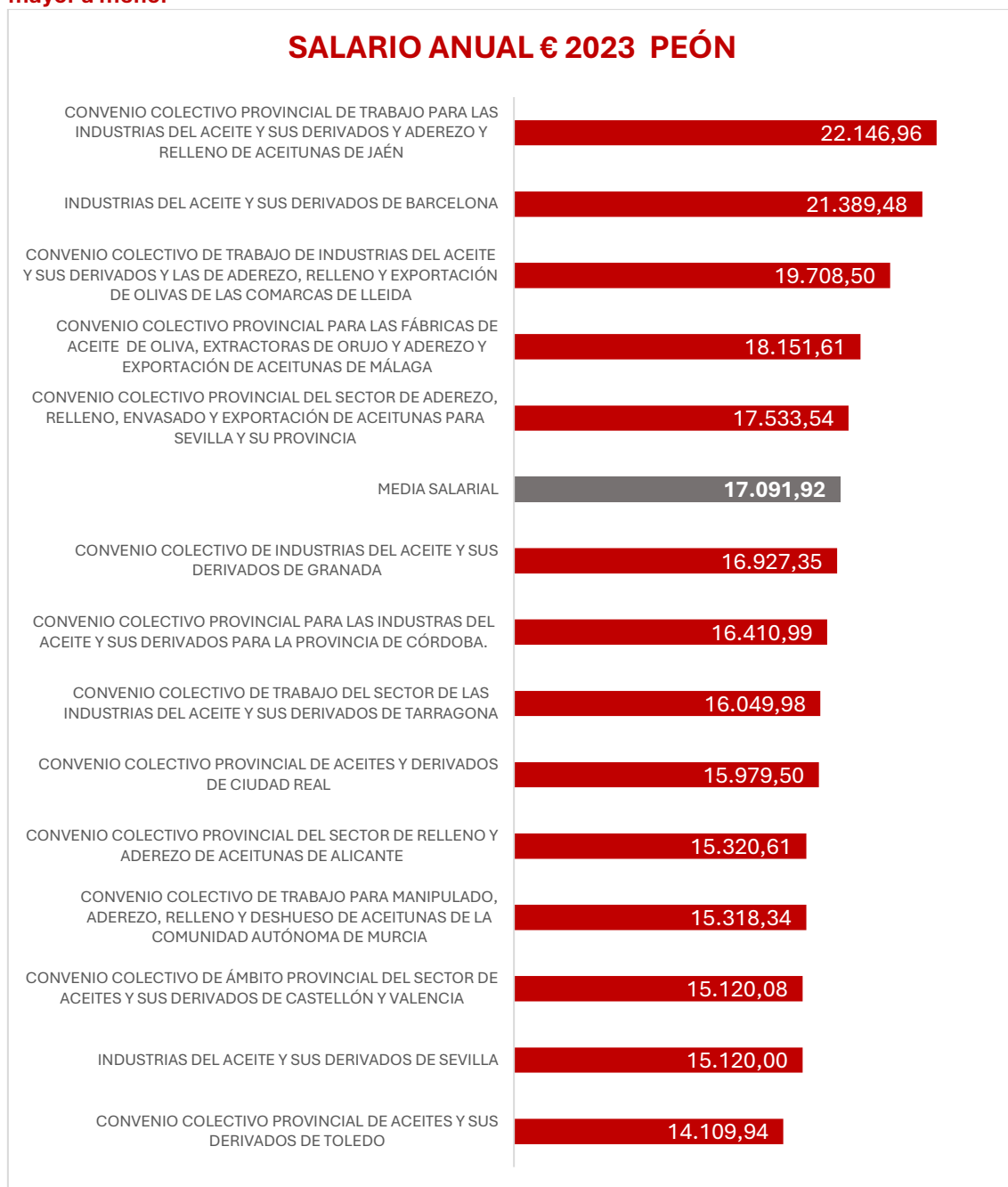
Para hacerlo más visual, hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2023 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Aceites y Derivados asciende a 17.091,92 €.

Encontramos a cinco convenios, tres de ellos de la comunidad autónoma de Andalucía, con salarios anuales superiores a la media y a nueve convenios con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que dos de estos convenios tienen un salario igual a la cuantía de SMI 2023, 15.120 € anuales y un solo convenio, registra un salario anual inferior. En este caso el Convenio colectivo de Aceites y Derivados de la provincia de Toledo, con un salario anual en la categoría de Peón o equivalente de 14.109,94€. Llegados a este punto hemos de hacer la salvedad de que hemos comentado con anterioridad, y es que estos datos están extraídos de lo registrados en REGCON o en los boletines provinciales correspondientes, sin perjuicio, de que en la práctica se esté aplicando correctamente lo marcado por ley con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Aceites y Derivados asciende a 17.730,42 €.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos similitudes con la categoría de Peón.

Situándose los mismos convenios colectivos, por encima y por debajo de la media salarial, lo que nos lleva a concluir, que los salarios de los Peones y Oficial 2º del sector de Aceites y Derivados son muy similares.

Así mismo, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría, vuelve a ser el Convenio colectivo de Aceites y Derivados de la provincia de Toledo, con un salario anual en la categoría de Peón o equivalente de 14.800,32 € anuales.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 19.901,37 € anuales para 2023.

Esta categoría ya demuestra un despunte salarial con respecto a las otras dos analizadas. Destacando el caso del Convenio de Industrias del Aceite y sus derivados y los aderezo, relleno y exportación de las comarcas de Lleida, con 32.150,25€ anuales, lo que supone más del doble con respecto al Convenio de Industrias del Aceite y sus derivados de Sevilla, que arroja el dato más bajo con 15.423,62€ anuales.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría no ha tenido impacto, ya que todos los convenios están por encima de los 15.120€ estipulados por ley.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

5.4 Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

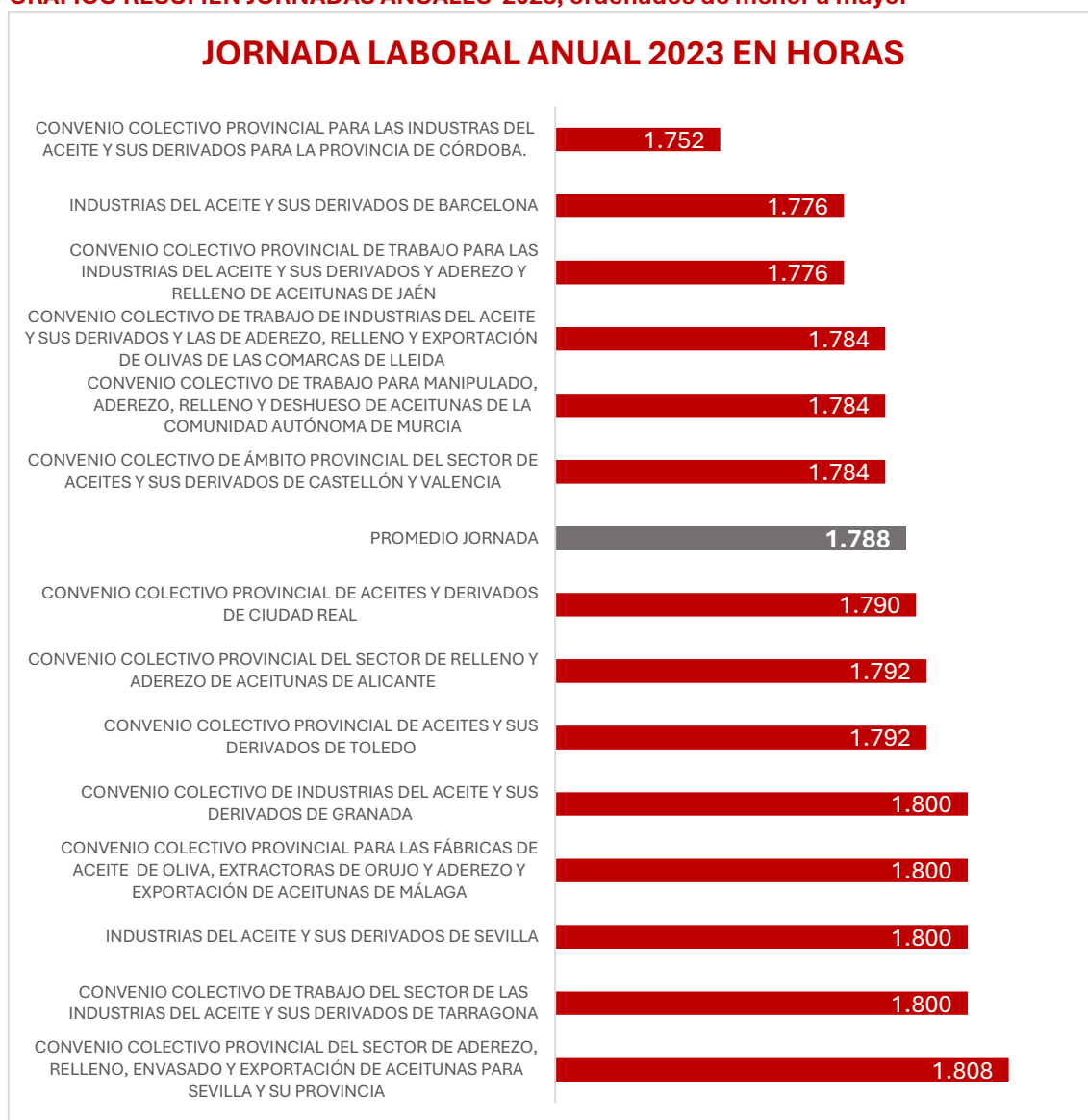
La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 14 convenios vigentes del Sector de Aceites y Derivados, encontramos diferencias sustanciales, arrojando un porcentaje diferencial del 3,1% entre el convenio de mejor jornada, Córdoba con 1.752 horas, y el convenio con mayor jornada laboral, Aderezo de Sevilla con 1.808 horas. Lo que supone 56 horas de diferencia entre uno y otro convenio colectivo.

En lo relativo al promedio de jornada de los 14 convenios se establece en 1.788 horas, quedando 6 convenios con jornadas inferiores a la media y 8 convenios con una jornada laboral superior a la jornada media del sector.

Hemos considerado interesante valorar el impacto de la jornada laboral en relación con el número de personas trabajadoras a las que los convenios dan cobertura, realizando así el cálculo de la media ponderada de la jornada laboral. El dato que obtenemos en este caso es de 1.795 horas anuales.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023, ordenados de menor a mayor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

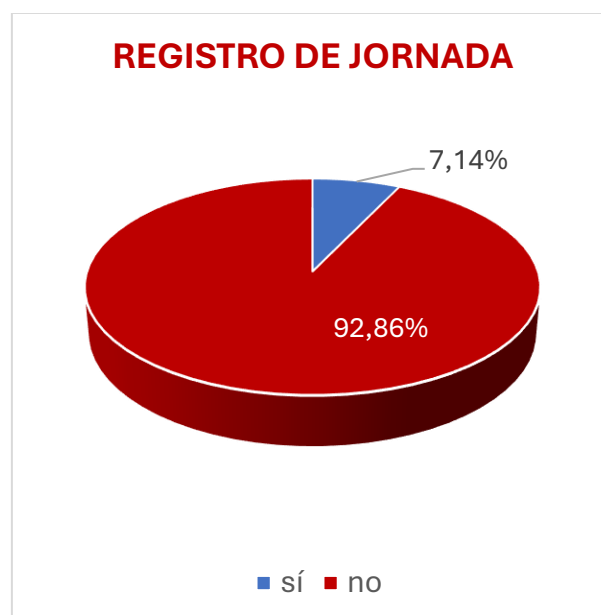
En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, solo 1 de los 14 convenios vigentes del Sector de Aceites y Derivados, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone, solo, el 7,14%.



En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo solo 2 convenios de los 14, el 14,29%.



En el Sector de Aceites y Derivados no encontramos regulación de ningún tipo en materia de Desconexión Digital en ninguno de los 14 convenios colectivos analizados y vigentes.

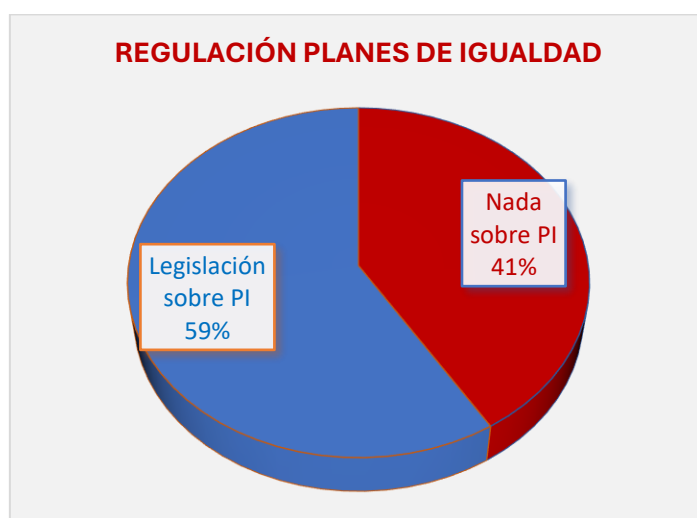
En lo relativo a las vacaciones, encontramos diversidad en la regulación de las vacaciones entre días naturales y laborables, si bien, no hemos encontrado ningún convenio que empeore la regulación del Estatuto de los trabajadores.

En términos de flexibilidad de jornada, la mayoría de cláusulas analizadas estipulan los términos de esa flexibilidad y cómo se llevará a cabo en la organización del trabajo. En las fichas de convenios se puede ver el texto literal de las cláusulas mencionadas.

5.5 Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI

5.5.1 Regulación sobre Planes de Igualdad

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones de negociación de un Plan de igualdad, hay que señalar que el 59% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector de Aceites menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



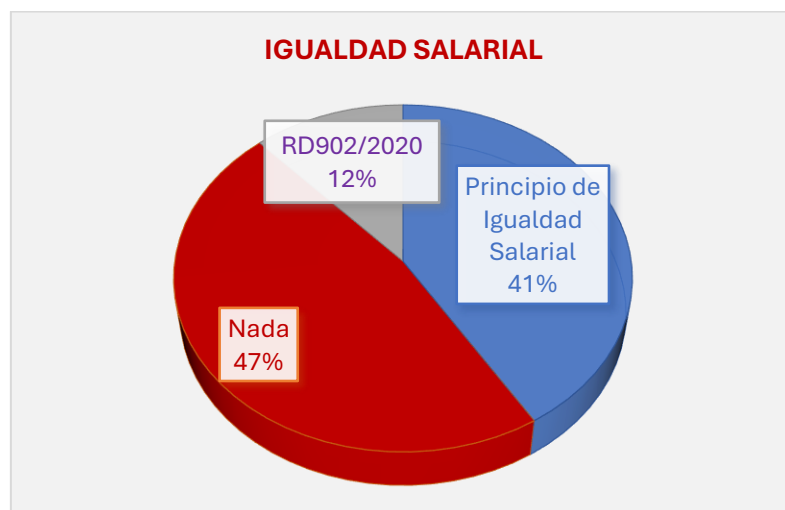
Dentro del grupo de convenios que incluye regulación sobre planes de igualdad, destacan los convenios que ya incluyen el mayor contenido de legislación vigente, es decir, no solo la LO3/2007, sino los que convenios que ya recogen los últimos reales decretos de 2020. Así lo encontramos en los convenios de **Relleno y aderezo de aceitunas de Alicante** (Cláusula Adicional. Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación), **Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba** (Artículo 43. Igualdad de Género y conciliación de la Vida Laboral y Familiar) y en el de **Aceites y sus derivados de la Comunidad Valenciana** (Artículo 46. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral)

Sin embargo, ninguno de estos convenios desarrolla cómo negociar un plan de igualdad, ni incluye objetivos, información que debe recoger el diagnóstico de situación, materias, medidas, etc...

5.5.2 Igualdad Salarial

El 41% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector de Aceites incluye en su articulado el principio de igualdad salarial, mientras que el 47% no menciona nada sobre igualdad salarial.

Son solo 2 convenios los que ya introducen el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, lo que supone el 12% de los convenios del sector.



Los convenios sectoriales que recogen el principio de igualdad lo hace de forma muy genérica mencionando el principio de *igual trabajo, igual salario* o incluye como una de las funciones o competencias de la Comisión Paritaria o de Igualdad velar porque mujeres y hombres reciban el mismo salario por trabajos de igual valor. Encontramos una mención genérica al principio de igualdad salarial en los convenios de ***Relleno y aderezo de aceitunas de Alicante*** (Cláusula Adicional. Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación); ***Industrias del aceite y sus derivados de Barcelona*** (Artículo 13. Política de igualdad) y en el convenio ***Aceitunas y sus derivados de Ciudad Real*** (Artículo 5. Derechos fundamentales de los trabajadores).

La igualdad salarial supone una de las competencias de la comisión paritaria o de igualdad en el convenio de ***Aceites y sus derivados de Sevilla*** (Disposición final 3ª Fomento de la igualdad y contra la Discriminación).

Destacan dos convenios que ya incluyen el RD902/2020, de igualdad retributiva, el convenio de ***Aceites y sus derivados de la provincia de Córdoba*** (Artículo 43. Igualdad de Género): “*De igual manera se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva*” y aún con mayor desarrollo el convenio de ***Aceites y sus derivados de la Comunidad Valenciana*** (Artículo 46. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) que recoge textualmente: “*f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*”

5.5.3 Valoración de puestos de trabajo

El 76% de los convenios colectivos del sector de Aceites no incluye nada en su articulado sobre Valoración de puestos de trabajo, el 18% de estos convenios incluye la valoración de puestos como una de las funciones a realizar por el Comité y solo un 6% introduce la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que recoge el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

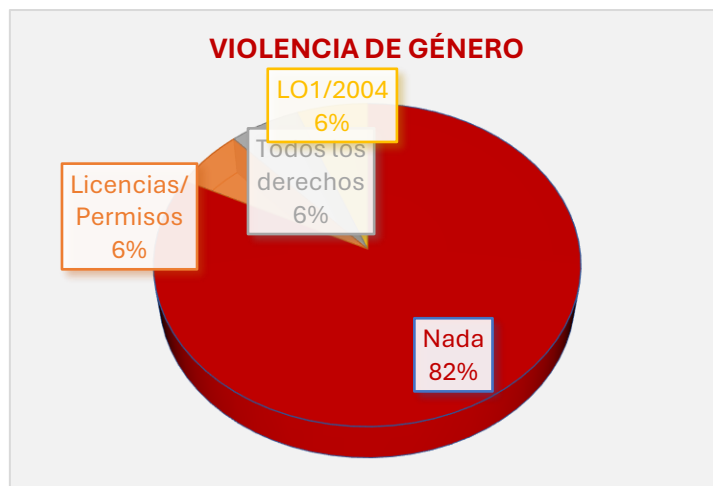


Los convenios de ***Aceites y sus derivados de la provincia de Córdoba*** (Artículo 7. Organización del trabajo), ***Manipulado, aderezo, relleno y deshueso de aceitunas de Murcia*** (Artículo 31. Representantes de los trabajadores) y ***Aceites y sus derivados de Toledo*** (Artículo 55. Comités de Empresa o Delegad@s de Personal), recoge la valoración de puestos de trabajo, junto con estudios de tiempos y establecimiento de sistemas de primas o incentivos, como funciones de los comités de empresa o delegados y delegadas de personal.

En cuanto a la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género según el RD902/2020, destaca la redacción del convenio de **Aceites y sus derivados de la Comunidad Valenciana** (Artículo 46. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) que recoge textualmente: *“f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.”*

5.5.4 Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

Respecto a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 82% de los convenios provinciales o autonómicos del sector de Aceites no recoge ni menciona nada sobre violencia de género. El resto de convenios se reparte en un 6% que recoge alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, un 6% que remite a la Ley 1/2004 de 28 de diciembre y un 6% que enumera brevemente estos derechos.



El convenio de **Manipulado, aderezo, relleno y deshueso de aceitunas de Murcia** (Artículo 19. Licencias) recoge la reducción de jornada, el convenio de **Aceites y sus derivados de Toledo** (Artículo 58. Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres) remite a los derechos que recoge la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género. Mientras que la redacción más completa y desarrollada se encuentra en el convenio de **Aceites y sus derivados de la Comunidad Valenciana** que dedica su Artículo 48 a la Protección a las víctimas de violencia de género y recoge todos los derechos de estas trabajadoras (reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, adaptación horaria, suspensión del contrato, movilidad geográfica o cambio de centro, suspensión de contrato, etc...)

5.5.5 Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, el 59% de los convenios del sector de Aceites recoge el acoso sexual como falta muy grave. Dentro de este grupo algunos convenios recogen también el acoso por razón de sexo e incluyen las definiciones de estos tipos de acoso.

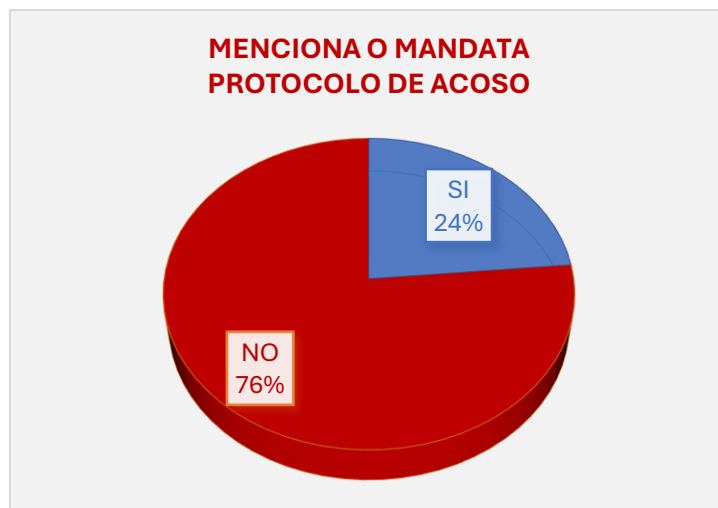


Los convenios de **Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona** (Artículo 18. Régimen disciplinario), **Manipulado, aderezo, relleno y deshueso de aceitunas de Murcia** (Artículo 37. Faltas y sanciones) y el convenio de **Aceites y sus derivados de Sevilla** (Artículo 41. Faltas y sanciones), incluyen el acoso sexual como falta muy grave, pero sin incluir el acoso por razón de sexo y sin añadir definiciones y conductas.

El convenio de **Aceites y derivados de Ciudad Real** (Artículo 39. Faltas muy graves), incluye junto al acoso sexual al acoso por razón de sexo, pero no incluye las definiciones de estos tipos de acoso.

El convenio de **Aceite y sus derivados, aderezo, relleno y exportación de olivas de la comarca de Lleida** (Artículo 45. Régimen disciplinario) incluye el acoso sexual y la definición del mismo, mientras que el convenio de **Aceites y sus derivados de la Comunidad Valenciana** (Artículo 41. 1.3) incluye en sus faltas muy graves el acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros/as de trabajo.

Solo el 24% de los convenios provinciales o autonómicos del sector de Aceites menciona o mandata la elaboración de Protocolos de prevención y actuación contra el acoso, ninguno de estos convenios cuenta con un Protocolo desarrollado y estructurado y en ninguno de ellos se menciona el órgano o comisión instructora.



En este sentido, el convenio de **Aceites y sus derivados de Sevilla** (Disposición Final 3ª. Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación), recoge el compromiso de las partes para perseguir, prevenir y erradicar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, pero no desarrolla un protocolo o procedimiento de actuación para estas situaciones.

El desarrollo más completo lo encontramos en el convenio de **Aceites y sus derivados de la Comunidad Valenciana** (Artículo 47. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral) que incluye las definiciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, una serie de medidas preventivas y marca una línea de actuación para el momento en el que una persona se sienta acosada: personas a las que dirigirse, garantías, plazo para resolver el conflicto, etc... “1. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Se considera acoso moral (...). Constituye acoso sexual (...). Se considera acoso por razón de (...)

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla (...)
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad (...)
- c) Promover iniciativas formativas (...)

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas (...)

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad (...)

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, (...)

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles (...)

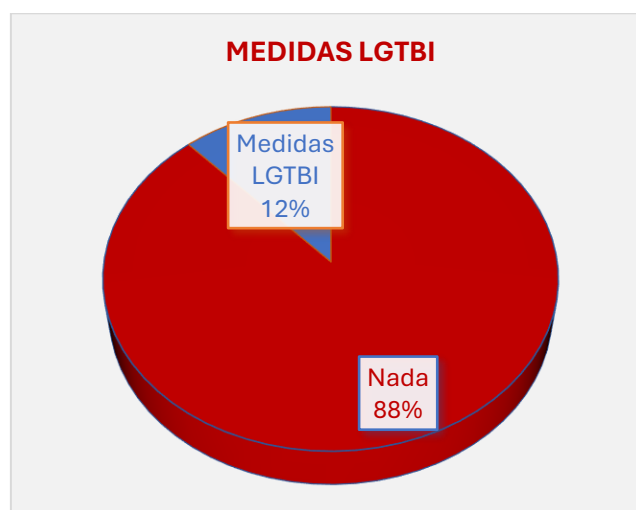
e) Indemnidad frente a represalias, (...). Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.”

5.5.6 Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

En cuanto a medidas dirigidas al colectivo LGTBI, el 88% de los convenios provinciales o autonómicos del sector de Aceites no menciona nada sobre medidas concretas para el colectivo LGTBI o contra la discriminación por orientación o identidad sexual.

Solo el 12% de los convenios de este sector menciona algo sobre igualdad y diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.



Son dos los convenios que recogen este tipo de medidas, el convenio de **Relleno y aderezo de aceitunas de Alicante** (Cláusula adicional: Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación) recoge lo siguiente: “*Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no promoviendo discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, domicilio, condición social, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.*” Y el convenio de **Aceites y sus derivados de la provincia de Córdoba** (Artículo 43. Igualdad de género y conciliación) que recoge: “*Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.*”

5.5.7 Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, ninguno de los convenios del sector de Aceites incluye nada sobre comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio, ya que no cuentan con Protocolos de acoso desarrollados.



6. SECTOR BEBIDAS REFRESCANTES

6.1. Introducción Sector

En el año 2022 el sector de bebidas refrescantes tuvo que hacer frente a un cambio importante en el IVA, fue el primer año en el que se aplicaba la subida del IVA a las bebidas refrescantes azucaradas del 10% al 21%, algo que influiría en la evolución tanto del consumo como en las ventas.

El sector de bebidas refrescantes genera 9.500 empleos directos y hasta 71.000 si se incluyen los indirectos. La facturación anual de las empresas del sector ronda los 3.800 millones de euros y sus inversiones los 350 millones de euros.

El sector industrial de las bebidas refrescantes está formado por empresas de distinto tamaño, con gran arraigo en el mercado nacional. Uno de los rasgos más característicos de la estructura empresarial del sector es el predominio de grandes grupos multinacionales.

El grupo principal del sector es una multinacional que en 2022 obtuvo una producción que supera el 50% del volumen total del sector y unas ventas de casi 2.141 millones de euros y el segundo grupo llegó a facturar más de 400 millones de euros.

En este sector de los refrescos, las marcas blancas o de distribuidor (MDD) son menos importantes que en otros, aunque su posición depende mucho de los diferentes segmentos del mercado. Por ejemplo, en gaseosas llegan a alcanzar hasta el 65% del mercado.

PRINCIPALES EMPRESAS BEBIDAS REFRESCANTES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Coca Cola Europacific Partners	2.141,00
Schweppes (Suntory Beverage & Food Spain)	412,90
Pepsico Bebidas Iberia	400,00
Font Salem (Grupo Damm)	390,00
J. García Carrión	240,00
Refrescos Iberia	220,00
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	123,20
Red Bull España	110,00
Ahembo, S.L.	62,00
Refrescos del Atlántico	50,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

El comercio exterior de bebidas refrescantes no es muy importante debido sobre todo a que los elevados costes de transporte no hacen rentable el comercio.

Las exportaciones de refrescos, son poco importantes y se sitúan en unos 40 millones de euros anuales. Una estrategia seguida por algunas de las grandes empresas españolas de refrescos es la de instalar plantas de producción cerca de grandes núcleos de consumo en otros países

Por lo que respecta a las importaciones de bebidas refrescantes hay que señalar que están muy relacionadas con las distintas ofertas de algunas grandes cadenas de la distribución alimentaria. Un cálculo aproximado cifra esas importaciones en torno a los 80 millones de euros anuales. La práctica totalidad de las partidas importadas proviene de otros países de la Unión Europea.

6.1.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de Bebidas Refrescantes está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial 2 de los 4.

De los restantes, el Convenio de la provincia de Pontevedra se encuentra en fase de negociación, ya que finalizó su vigencia en 2022. El convenio restante, el correspondiente a la provincia de Lleida, que ha decaído se halla en proceso de extensión al Convenio de Barcelona.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR BEBIDAS REFRESCANTES por provincias en orden alfabético, por estado del convenio

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA	BARCELONA	2021-2023
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	VIGENCIA 2022 EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE FABRICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMARCA DE LÉRIDA	LLEIDA	DECAÍDO (en proceso de extensión al de Barcelona)

6.2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

Este Sector da cobertura a 2.730 personas trabajadoras, incluyendo los Convenios vigentes y en fase de negociación de acuerdo con los datos contenidos en las hojas estadísticas de los respectivos Convenios Colectivos.

El análisis se centrará en los 2 Convenios vigentes, Barcelona y Comunidad Valenciana, que agrupan entre ambos a 1.830 personas trabajadoras, de las que 75%, 1.372 son hombres, y el 25%, 458 son mujeres.

Por otro lado, el Convenio de la provincia de Pontevedra, que se halla en fase de negociación, da cobertura a 900 personas, según la hoja estadística, con un 72% de hombres y un 28% de mujeres.

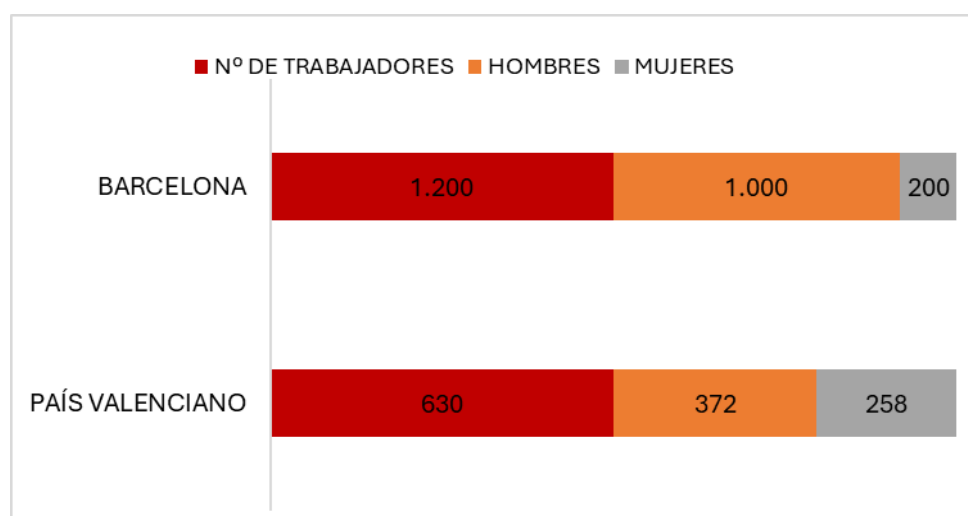
La suma de estos datos que darían el total de 2.730 personas trabajadoras a las que el Sector da cobertura, ya que el Convenio restante, el correspondiente a Lleida, que da cobertura a 100 personas aproximadamente, se halla decaído.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, podemos encontrar que en el sector es bastante predominante la presencia de hombres en las empresas del sector, aunque el Convenio de la Comunidad valenciana tiene una mayor presencia femenina, a tenor de los datos del REGCON.

A partir de este punto, y para una mejor lectura de los gráficos y que los nombres de los convenios son muy extensos, vamos a referirnos a los mismos por la provincia o comunidad autónoma de su ámbito geográfico.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

6.3 Política Salarial

6.3.1. Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 2 convenios del sector de Bebidas Refrescantes que han tenido actualización salarial en 2023.

Al tratarse solo de una muestra de dos Convenios, no consideramos procedente la elaboración de medias, que no aportarían nada al análisis. Los Incrementos salariales pactados en los dos Convenios que tienen actualizados salarios para 2023 ha sido, respectivamente, de 3,75% en el Convenio de Barcelona y del 2,50% en el de la Comunidad Valenciana. En ambos casos, pues, el incremento pactado se encuentra por debajo de las recomendaciones del V AENC, que estipula para el 2023 un incremento del 4%.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

6.3.2. Cláusulas de Revisión Salarial

Los dos Convenios que tienen salarios actualizados para 2023 tienen pactadas cláusulas de Revisión Salarial. La Cobertura de estas cláusulas de Revisión salarial, es total para las personas trabajadoras del sector.

El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, se pueden ver en su totalidad en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

Las dos cláusulas de Revisión de los Convenios del sector toman una referencia plurianual. Se trata en ambos casos de Clausulas Técnicas, es decir, que se aplican sobre Tablas salariales sin generación de atrasos.

En el primer caso (Convenio de Barcelona) observamos como vincula los incrementos pactados en los años de vigencia del convenio con el resultado del IPC acumulado en esos años.

Respecto al Convenio de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana la cláusula se vincula igualmente con el IPC acumulado de los 3 años de vigencia del Convenio.

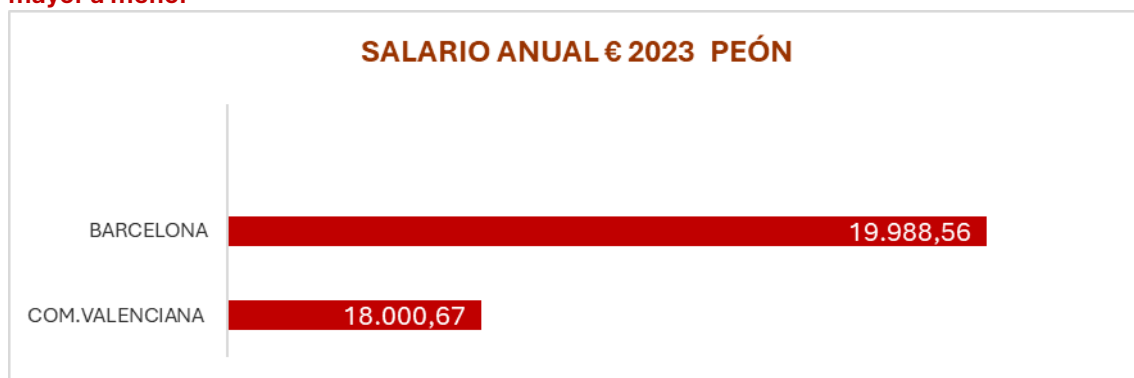
En el caso de este sector ninguna de las dos cláusulas opera con carácter retroactivo. Se trata en ambos casos de cláusulas técnicas, cuya actualización tiene efectos exclusivos sobre las tablas salariales. Además, en ambos casos las Cláusulas operan con tope.

6.3.3 Salarios anuales por categorías profesionales

En el siguiente gráfico se pueden ver los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que los salarios del Peón o categoría equivalente son de 18.000,67 euros/año en el caso del Convenio de la Comunidad Valenciana y de 19.988,56 euros/año para el Convenio de Barcelona.

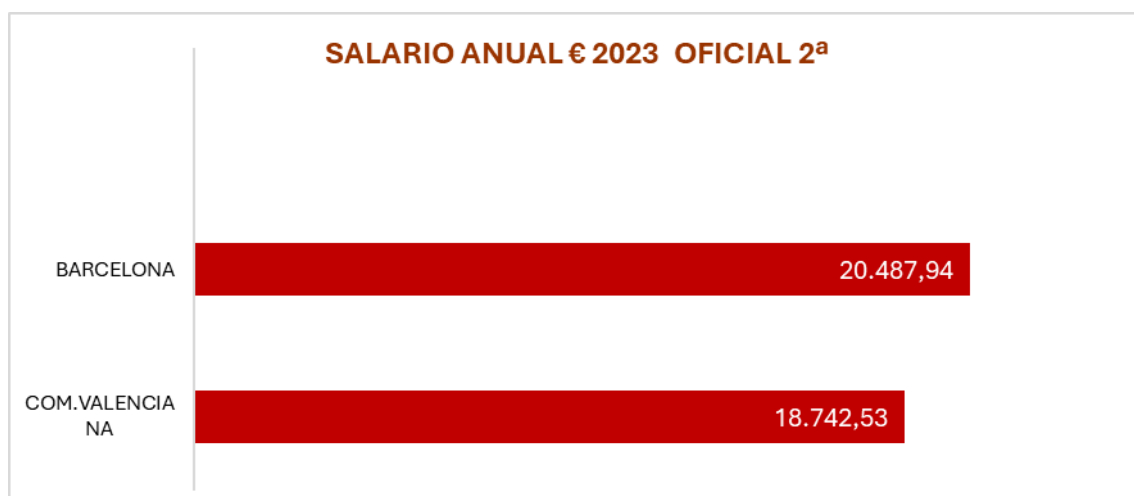
GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que el salario anual correspondiente a dicha categoría es de 18.742,53 euros/año en el Convenio de la Comunidad Valenciana y de 20.487,94 euros/año en el de Barcelona.

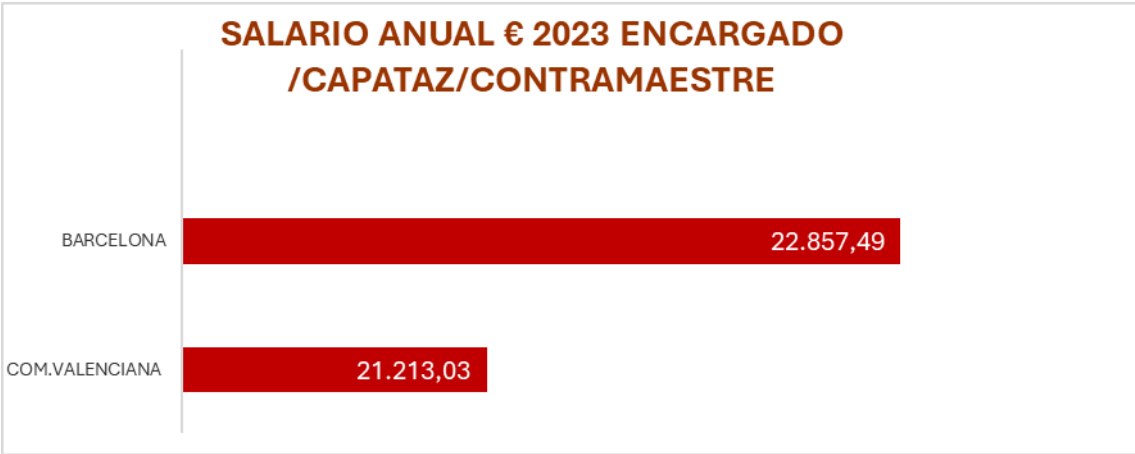
GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre registra unos salarios de 21.213,03 euros/año en el Convenio de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana y de 22.857,49 euros/año en de Barcelona

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



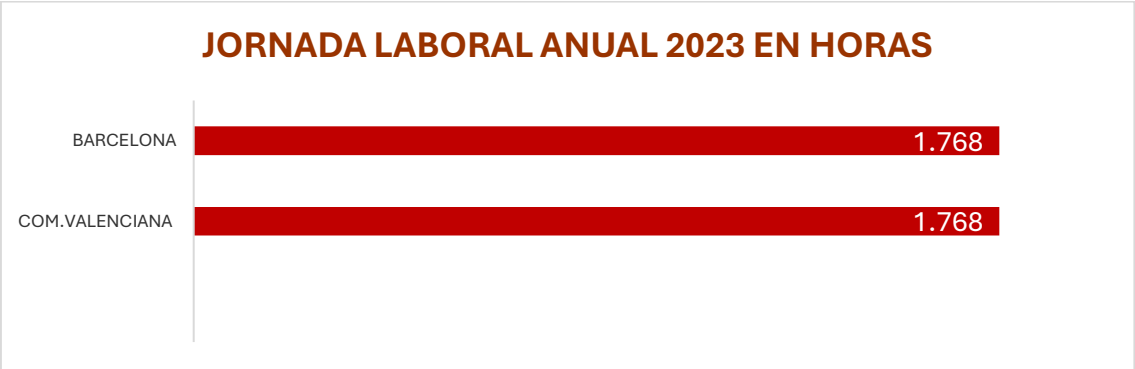
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

6.4 Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 2 convenios vigentes del Bebidas Refrescantes, encontramos identidad en la jornada anual pactada en los dos Convenios del sector, registrando ambos una Jornada Máxima anual de 1.768 horas/año.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos comprobamos que en ambos Convenios se encuentran Regulados tanto el registro de Jornada, como el trabajo a distancia o teletrabajo, como la desconexión digital. En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, como ya habíamos comentado, los dos convenios presentes en el sector regulan la obligación de la implantación del registro de jornada, así como la puesta a disposición del mismo a los Representantes de los Trabajadores.

Lo mismo ocurre con el Teletrabajo o trabajo a distancia, regulado en ambos convenios, remitiendo a la Ley 10/2021 de 9 de Julio de trabajo a distancia y estableciendo en ambos casos una amplia regulación de este aspecto, incluyendo la cantidad económica a percibir, de 35 euros/mes.

En cuanto a Desconexión Digital, ambos convenios tienen establecida igualmente una amplia regulación, muy similar en ambos Convenios.

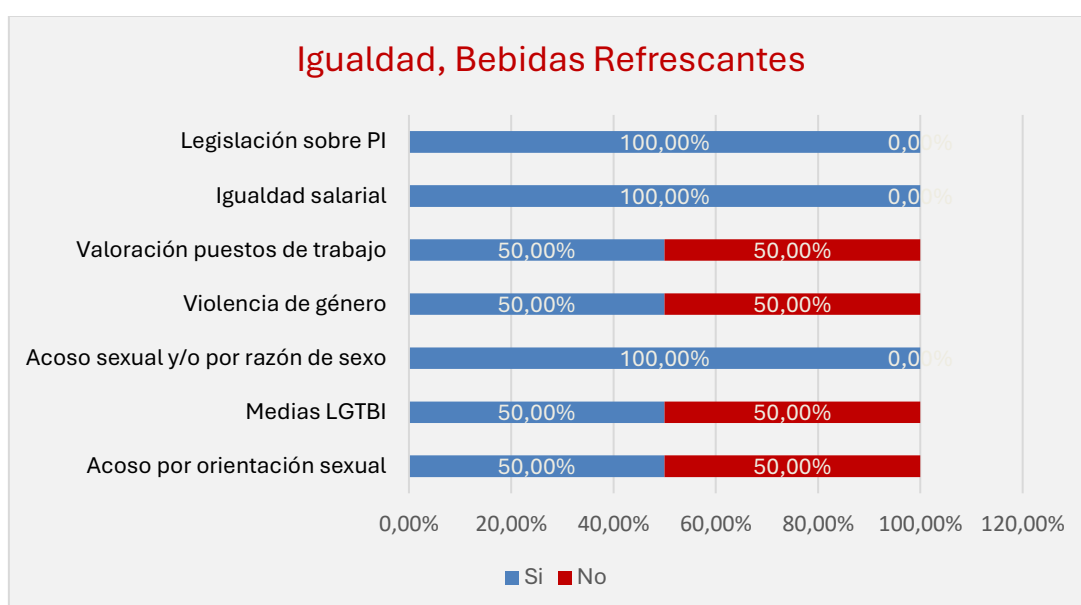
En lo relativo a las vacaciones, encontramos diferencia en cuanto a la regulación de las mismas. Mientras que el Convenio de Barcelona regula unas vacaciones de 25 días al año, por encima del mínimo dispuesto en el ET, el de la Comunidad Valenciana remite la duración de las mismas al mínimo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (30 días naturales al año).

En términos de flexibilidad de jornada, ninguno de los Convenios refleja cláusula alguna sobre esta materia.

6.5 Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI

Todos los convenios del sector de Bebidas Refrescantes incluyen legislación sobre la negociación de planes de igualdad, regulan la igualdad salarial y abordan de manera más o menos desarrollada, el acoso sexual y/o por razón de sexo.

En cuanto al resto de variables analizadas, la mitad de los convenios del sector, el 50%, menciona la valoración de puestos de trabajo, incluye medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género y para el colectivo LGTBI y sanciona el acoso discriminatorio por orientación sexual.



6.5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

Todos los convenios pertenecientes al sector de Bebidas Refrescantes menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El convenio de **Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona** (Artículo 48 bis. Actuaciones en materia de igualdad) incluye el RD6/2019, mientras que el convenio de **Industrias de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana** (Artículo 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) incluye toda la legislación vigente en materia de elaboración y negociación de planes de igualdad.

6.5.2. Igualdad Salarial

Todos los convenios del sector de Bebidas refrescante, aunque no mencionan directamente el RD902/2020, incluyen parte de la redacción de este real decreto, en cuanto a brecha salarial, registro retributivo, grupos profesionales y la obligatoriedad empresarial de presentar el registro retributivo a la representación legal de las personas trabajadoras.

El convenio de **Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona** (Artículo 48 bis. Actuaciones en materia de igualdad) *“Brecha salarial: sin perjuicio del que establece la normativa vigente los representantes legales de los trabajadores de las empresas tendrán derecho a ser informados anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, respecto a la masa salarial desagregada correspondiendo al año anterior, para corregir las eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo. Se entenderá por masa salarial desagregada el detalle de número de mujeres y hombres de cada grupo profesional y el desglose de todos los conceptos salariales con las cuantías devengadas.”* Mientras que el convenio de **Industrias de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana** (Artículo 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) recoge el siguiente redactado: *“f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.”*

6.5.3. Valoración de puestos de trabajo

Solo el convenio de **Industrias de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana** (Artículo 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) incluye en su articulado algo sobre Valoración de puestos de trabajo y lo hace enmarcado dentro del RD902/2020 recomendando la herramienta del Instituto de las Mujeres, del modo siguiente: “6. *El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer*”

6.5.4. Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, solo el convenio de **Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona** (Artículo 49. Acoso moral y sexual o por razón de sexo en el trabajo. Protección de las víctimas de violencia de género) se remite a la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

6.5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, solo el convenio de **Industrias de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana** (Artículo 33. Faltas y sanciones) incluye como falta muy grave el acoso sexual y/o por razón de sexo.

En lo que se refiere al Protocolos de prevención y actuación contra el acoso, hay que señalar que ambos convenios incluyen en su redacción un Protocolo de acoso, más o menos desarrollado y estructurado.

El convenio de **Industrias de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana** (Artículo 49. Acoso laboral, moral o sexual) incluye solo la definición de acoso moral, desarrolla el procedimiento que se inicia con la denuncia que *“se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as”*, marca un plazo máximo de 10 días y cuenta con una comisión de investigación paritaria: *“6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras de forma paritaria (...)”*.

El convenio de **Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona** (Artículo 49. Acoso moral y sexual o por razón de sexo en el trabajo y ANEXO 5. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo) incluye un protocolo estructurado con una presentación y ámbito de aprobación, objetivos, ámbito de aplicación, definiciones, garantías del procedimiento, proceso de intervención y diagrama, con una comisión de investigación paritaria: *“El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta Comisión será quien designa la persona/se de referencia. La Comisión de investigación es un órgano decisorio.”* Y tres fases de desarrollo: Fase 1. Comunicación y asesoramiento, Fase 2. Denuncia interna e investigación y Fase 3. Resolución.

6.5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

Solo el convenio de **Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona** (Artículo 50. Igualdad colectivo LGTBI) incluye medidas para el colectivo LGTBI y lo hace con un artículo específico muy completo y muy desarrollado enmarcado dentro de la Ley 11/2014 de Cataluña y que reproducimos entero:

“1. Para dar efectividad al mandato de la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas tienen que ser objeto de negociación y, si procede, acordar las con los representantes legales de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

2. Las partes signatarias manifestamos la necesidad que las relaciones de trabajo a la empresa se basen en el principio del respeto pleno y efectivo a la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación de las personas trabajadoras. En este sentido, declaramos la importancia de la Ley 11/2014 de Cataluña, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, el colectivo LGTBI.

3. Las partes signatarias del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular el establecido en sus artículos 20 y 21, recomendamos la adopción por las empresas de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI, concreto :

a) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBI, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

b) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de ocupación.

c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas.

- d) *Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI, y especialmente respecto a las medidas de igualdad acordadas.*
- e) *Formación específica a los mandos intermedios y a los representantes legales de las personas trabajadoras.*
- f) *Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja la ocupación de la persona afectada.*
- g) *Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género”*

6.5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, solo el convenio de ***Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona*** (Artículo 50. Igualdad colectivo LGTBI) incluye el acoso discriminatorio por orientación sexual dentro de los protocolo de acoso, enumera una serie de medidas preventivas para evitar este tipo de acoso e incluye formación y sensibilización contra la LGTBIfobia: “f) *Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja la ocupación de la persona afectada.*

g) *Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y tal efecto:*

1. *Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una escala de gravedad adecuada.*
2. *Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.*
3. *Difusión a la plantilla del protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género a través del medio que se crea oportuno.*
4. *La representación legal de los trabajadores tiene que participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.*
5. *Formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia”*



7. SECTOR CAFÉS

7.1 Introducción Sector

El mercado español del café continúa con un comportamiento muy dinámico, impulsado sobre todo por las cápsulas, las referencias gourmet y variedades Premium y ecológicas, así como algunas presentaciones listas para ser consumidas.

En 2022 la producción de café (sin tostar descafeinado, café soluble, tostado sin descafeinar y tostado descafeinado) ascendió a 210.061 toneladas (21,3% más que un año antes), por un valor de 1.835 millones de euros, en este caso, casi un 50% más.

De esta producción, destaca el café tostado sin descafeinar que aportó 129.053 toneladas, por un valor de 1.054 millones de euros. El café tostado descafeinado alcanzó las 18.377 toneladas, por un valor de 170 millones de euros y el café sin tostar descafeinado supuso las restantes 22.562 toneladas, por un valor de 86,6 millones de euros.

Estos datos arrojan un crecimiento notable de la producción de café que convierten a España en el segundo productor de Europa, tan solo superado por Alemania.

A lo largo del año 2023, este sector contaba con unas 5.360 personas ocupadas, lo que supone 103 más que en el año anterior y un crecimiento de la ocupación del 2%.

En ese mismo año, el sector sumaba unas 242 empresas, cifra que muestra la desaparición de 1 empresa respecto al año anterior, lo que se traduce en una ligera caída de la actividad empresarial del 0,4%

El mercado nacional del café aparece claramente controlado por unos pocos y grandes grupos multinacionales que, normalmente, tienen un papel protagonista en diversos sectores alimentarios.

De modo que, en 2022, la principal empresa productora y comercializadora de café en España era filial de un gran grupo multinacional, con producciones en otros sectores agroalimentarios. En el último ejercicio computado, la empresa tuvo una producción de 41.000 toneladas, superior a la del ejercicio anterior, con unas ventas en el conjunto de sus negocios que superaron los 2.364 millones de euros. En el mercado del café las marcas de distribución (MDD) son muy importantes y representaron el 50,3% en volumen frente al 18,5% de la primera marca de fabricante (MDF). Este peso baja al 41% en el café en cápsulas, frente a la cuota del 33,3% del primer fabricante (MDF).

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CAFÉ E INFUSIONES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Nestlé España, S.A. Grupo	2.313,00
Jacobs Douwe Egberts ES, S.L.U.	268,74
Seda Outspan Iberia, S.L.	120,00
Grupo UCC Coffee	83,00
Seda Outspan Iberia, S.L.	120,00
Productos Solubles, S.A.	88,95
Grupo Cafento	83,00
Cafés Candelas, S.L.	53,30
Cafés Baqué, S.L.U.	35,52
Grupo Nabeiro (Delta Cafés)	32,00
Grupo Calidad Pascual. Div. Café	29,50

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

En España no hay cultivos de café (solo una pequeña producción en Canarias), por lo que toda la materia prima que se procesa y comercializa en el mercado español debe ser importada.

En 2022 se exportaron 80.867 toneladas, lo que supuso un crecimiento del 11%. Dentro de las exportaciones, destacaron las ventas de café sin tostar (descafeinado o no) y tostado. El sector del café está haciendo grandes esfuerzos para incrementar los volúmenes de exportación, pues estiman que las perspectivas de futuro pasan por posicionarse adecuadamente en los mercados internacionales. El destino de las exportaciones españolas de café, en volumen, lo encabezó Portugal, seguido de Reino Unido que hasta 2019 ocupaba el primer puesto como destino. También fueron importantes las ventas a Francia, Suiza, Grecia e Italia.

Por otro lado, se importaron 376.284 toneladas de los distintos tipos de café, por un valor de 1.374 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 11% en volumen y del 47% en valor. Vietnam fue de nuevo el principal proveedor de café para el mercado español, con el 29% del total. Bastante por debajo se encuentran Brasil, Alemania, Uganda, Colombia y Costa de Marfil.

7.1.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de Cafés está formado por 5 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial 2 de los 5, hallándose los tres restantes sin actualizar, concretamente decaído el de la Comunidad de Madrid, cuya vigencia finalizó en 2019, sin actualizar desde 2008 el de la provincia de Ourense y desde 2010 el de la provincia de Vizcaya.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR CAFÉS por provincias en orden alfabético, por estado del convenio

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE CATALUÑA	CATALUÑA	2021-2023
ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SUCEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DE CAFÉ Y FABRICANTES DE SUCEDÁNEOS DE MADRID	MADRID	DECAÍDO (FINALIZÓ VIGENCIA EN 2019)

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TOSTADEROS DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE	ORENSE	SIN ACTUALIZAR DESDE 2008
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TORREFACTORES DE CAFÉ DE VIZCAYA	VIZCAYA	SIN ACTUALIZAR DESDE 2010

7.2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

Este Sector da cobertura a 1.029 personas trabajadoras, haciendo la salvedad de que 2 de los Convenios que aparecen en la relación como sin actualizar no tienen datos de personas trabajadoras afectadas, ya que no tienen cumplimentado el dato correspondiente en la ficha del REGCON.

El análisis se centrará en los 2 Convenios vigentes, Cataluña y Comunidad Valenciana, que agrupan entre ambos a 823 personas trabajadoras, de las que 63%, 520 son hombres, y el 37%, 303 son mujeres.

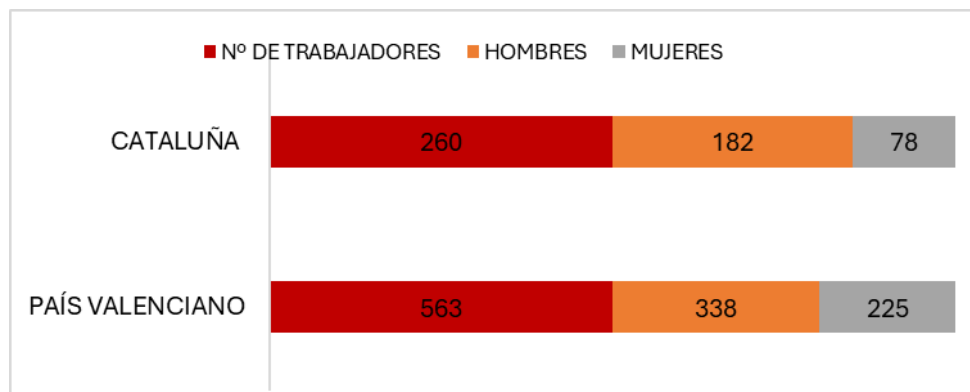
Por otro lado, el Convenio de la Comunidad de Madrid, que según nuestros datos se halla decaído, daría cobertura a 206 personas, según la hoja estadística, con un 42% de hombres y un 58% de mujeres.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, podemos encontrar que en el sector predomina la presencia de hombres, aunque el Convenio de la Comunidad valenciana tiene una mayor presencia femenina, a tenor de los datos del REGCON.

A partir de este punto, y para una mejor lectura de los gráficos y que los nombres de los convenios son muy extensos, vamos a referirnos a los mismos por la provincia o comunidad autónoma de su ámbito geográfico.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

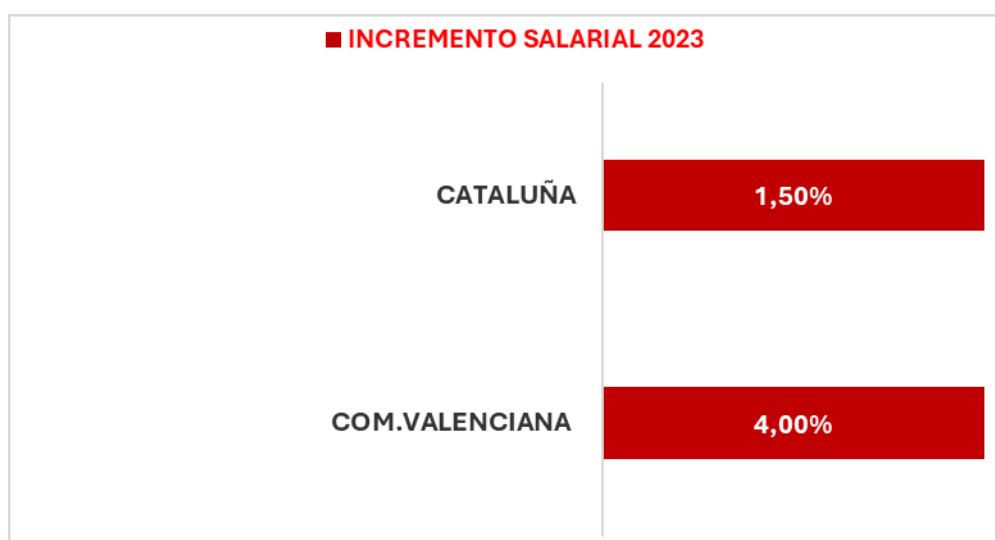
7.3. Política Salarial

7.3.1. Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 2 convenios del sector de Cafés que han tenido actualización salarial en 2023.

Al tratarse solo de una muestra de dos Convenios, no consideramos procedente la elaboración de medias, que no aportarían nada al análisis. Los Incrementos salariales pactados en los dos Convenios que tienen actualizados salarios para 2023 ha sido, respectivamente, de 1,50% en el Convenio de Cataluña y del 4,00% en el de la Comunidad Valenciana.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

7.3.2. Cláusulas de Revisión Salarial

Los dos Convenios que tienen salarios actualizados para 2023 tienen pactadas cláusulas de Revisión Salarial. La Cobertura de estas cláusulas de Revisión salarial, es pues total para las personas trabajadoras del sector.

El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, se pueden ver en su contenido completo en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

Las dos cláusulas de Revisión de los Convenios del sector toman una referencia plurianual. Se trata en ambos casos de Clausulas Técnicas, es decir, que se aplican sobre Tablas salariales sin generación alguna de atrasos.

En el primer caso (Convenio de Cataluña) la activación de la Cláusula se prevé para el caso en que los IPC acumulados de los años de vigencia del Convenio se sitúen por encima de la Subida salarial acumulada para dichos años. La cláusula en este caso opera sin tope, pero solo con efecto a las tablas del año siguiente a la finalización del Convenio.

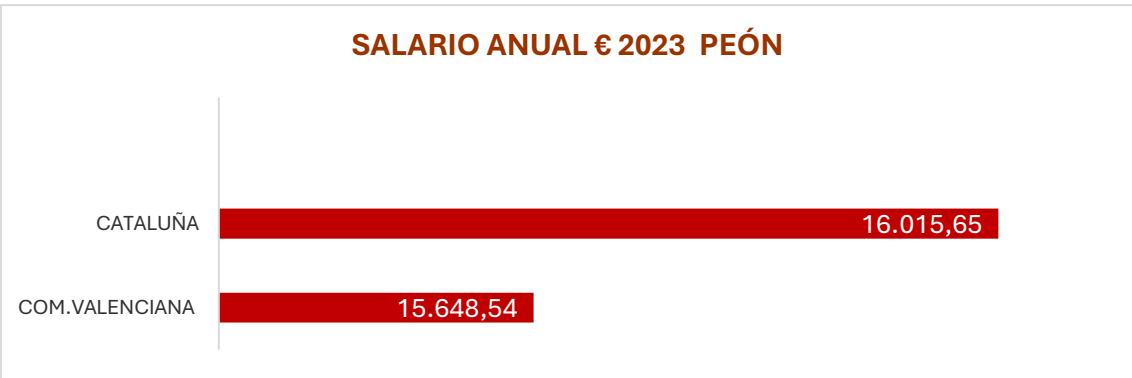
Respecto al Convenio de Cafés, sucedáneos y Chocolates de la Comunidad Valenciana la cláusula se vincula igualmente con el IPC acumulado de los 3 años de vigencia del Convenio, operando el tope previsto en función de esta diferencia. En el caso de este sector ninguna de las dos cláusulas opera con carácter retroactivo. Por lo que podemos afirmar que se trata en ambos casos de cláusulas técnicas, cuya actualización tiene efectos exclusivos sobre las tablas salariales.

7.3.3. Salarios anuales por categorías profesionales

En el siguiente gráfico se pueden ver los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que los salarios del Peón o categoría equivalente son de 15.648,54 euros/año en el caso del Convenio de la Comunidad Valenciana y de 16.015,65 euros/año para el Convenio de Cataluña.

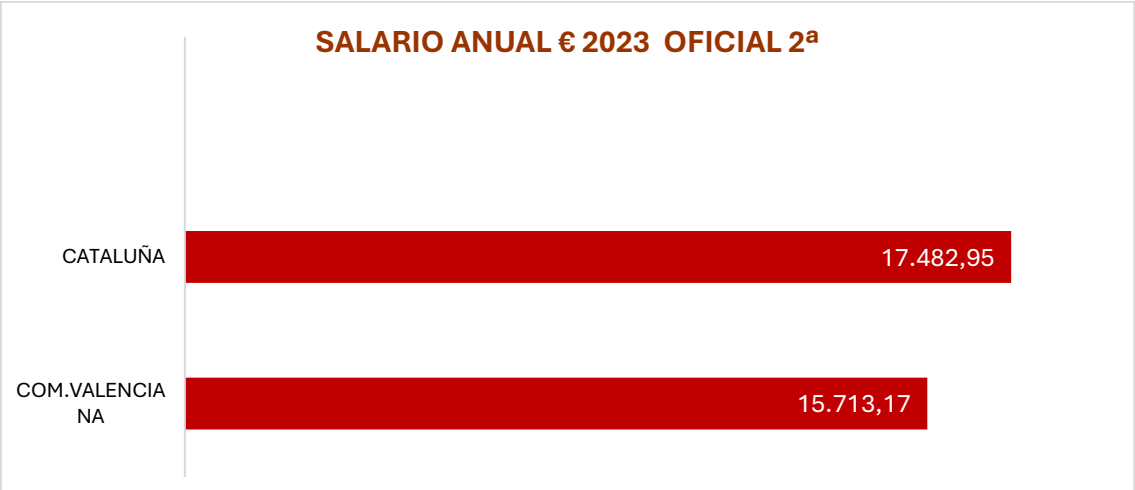
GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que el salario anual correspondiente a dicha categoría es de 15.713,17 euros/año en el Convenio de la Comunidad Valenciana y de 17.482,95 euros/año en el de Cataluña.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre registra unos salarios de 16.140,82 euros/año en el Convenio de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana y de 18.973,20 euros/año en el de Barcelona.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

7.4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 2 convenios vigentes del Sector Cafés encontramos diversidad en la jornada anual pactada en los dos Convenios del sector, registrando el de la Comunidad Valenciana una Jornada Máxima anual de 1.784 horas/año, en tanto que el de Cataluña pacta una jornada máxima anual de 1.768 horas/año.

A los efectos de poder establecer medias comparativas entre los sectores objeto de este estudio hemos calculado la media ponderada de las dos jornadas aplicadas en los Convenios del Sector, que resulta de 1.779 horas/año. La jornada media sería de 1.776 horas/año.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los mismos solo el Convenio de la Comunidad Valenciana tiene regulado el registro de Jornada y el Trabajo a Distancia o Teletrabajo, aunque no la desconexión digital.

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, como ya habíamos comentado, el único Convenio del Sector que contiene regulación en esta materia es el de la Comunidad Valenciana, que hace referencia a la obligación de la implantación del registro de jornada, así como la puesta a disposición del mismo a los Representantes de los Trabajadores.

Lo mismo ocurre con el Teletrabajo o trabajo a distancia, regulado en el mismo Convenio, remitiendo a la Ley 10/2021 de 9 de Julio de trabajo a distancia y estableciendo una amplia regulación de este aspecto, incluyendo la cantidad económica a percibir, de 35 euros/mes.

En lo relativo a regulación en materia de Desconexión Digital, no encontramos regulación en ninguno de los dos convenios del sector.

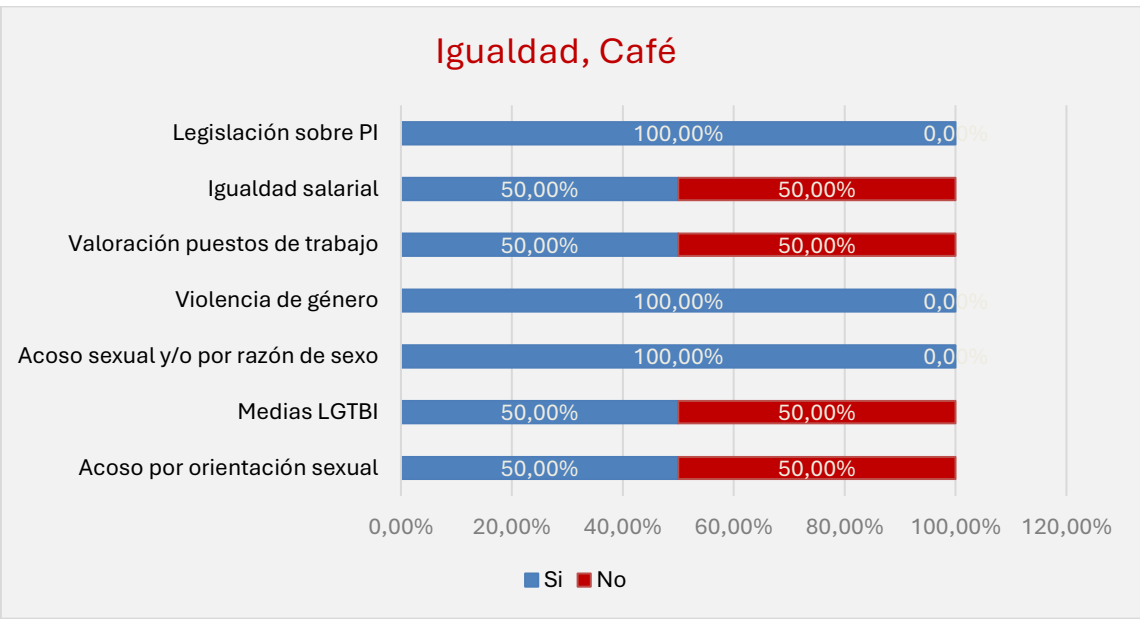
En cuanto a las vacaciones, la regulación entendemos que es similar en ambos Convenios, ya que ambos hacen referencia al mínimo legal contemplado en el Estatuto, en un caso (Cataluña) referido a 22 días laborables y en otro (Comunidad Valenciana) referido a 30 días naturales. al año.

En términos de flexibilidad de jornada, ninguno de los Convenios refleja cláusula alguna sobre esta materia.

7.5. Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI

Todos los convenios del sector de Torrefactos del Café incluyen legislación sobre la negociación de planes de igualdad, incluye medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género y regulan de alguna forma actuaciones contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

En cuanto al resto de variables analizadas, la mitad de los convenios del sector, el 50%, regulan la igualdad salarial, menciona la valoración de puestos de trabajo, incluyen medidas de igualdad para el colectivo LGTBI y sanciona el acoso discriminatorio por orientación sexual.



7.5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

Todos los convenios pertenecientes al sector de Torrefactos del Café menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El convenio de ***Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña*** (Artículo 37. Planes de igualdad) incluye solo la Ley Orgánica 3/2007, mientras que el convenio de ***Elaboración de Torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana*** (Artículo 45. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) incluye toda la legislación vigente en materia de planes de igualdad.

7.5.2. Igualdad Salarial

Solo el convenio de ***Elaboración de Torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana*** (Artículo 45. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral), incluye parte de la redacción del RD902/2020, en cuanto a brecha salarial, registro retributivo, grupos profesionales y la obligatoriedad empresarial de presentar el registro retributivo a la representación legal de las personas trabajadoras, con el siguiente redactado: “f) *La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.*”

7.5.3. Valoración de puestos de trabajo

Solo el convenio de **Elaboración de Torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana** (Artículo 45. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) incluye en su articulado algo sobre Valoración de puestos de trabajo y lo hace enmarcado dentro del RD902/2020 recomendando la herramienta del Instituto de las Mujeres, del modo siguiente: “6. *El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer*”

7.5.4. Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, todos los convenios pertenecientes al sector de Torrefactos del Café recogen alguno de los derechos de estas trabajadoras de la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

El convenio de **Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña** (Artículo 35. Protección de las víctimas de violencia de género) menciona la LO1/2004 y recoge “que las empresas tienen que facilitar en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo.” Por su parte, el convenio de **Elaboración de Torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana** (Artículo 47. Violencia de género) recoge los siguientes derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género: “El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo. El personal víctima de

violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar las vacantes existentes.”

7.5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de SEXO

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, el convenio de ***Elaboración de Torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana*** (Artículo 39. Graduación de las faltas) incluye como falta muy grave el acoso sexual, mientras que el convenio de ***Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña*** (Artículo 32. Régimen disciplinario. Principios de ordenación y faltas) incluye el acoso sexual y la definición del mismo. En ninguno de estos convenios se incluye el acoso por razón de sexo.

En lo que se refiere al Protocolos de prevención y actuación contra el acoso, hay que señalar que ninguno de estos convenios incluye en su redacción un Protocolo de acoso, más o menos desarrollado y estructurado.

El convenio de ***Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña*** (Artículo 34. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo), compromete a las empresas del sector para negociar y pactar con la representación legal de las personas trabajadoras protocolos de actuación contra el acoso y mientras esto no se produce “*las personas trabajadoras que crean sufrir acoso moral o sexual en el trabajo tendrán que dirigirse al Comité de Seguridad y Salud así como a la dirección de la empresa para que se evalúe el caso y se puedan poner a disposición del afectado o afectada los medios necesarios para la búsqueda de las soluciones más adecuadas para la erradicación y reparación del daño causado.*”, mientras que el convenio de ***Elaboración de Torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana*** (Artículo 46. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral) s refiere a la LO3/2007 en cuanto a “*se promoverá en el ámbito del presente*

convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso”

7.5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

Solo el convenio de **Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña** (Artículo 39. Igualdad colectivo LGTBI) incluye medidas para el colectivo LGTBI y lo hace con un artículo específico muy completo y muy desarrollado enmarcado dentro de la Ley 11/2014 de Cataluña y que reproducimos entero: *“Las partes signatarias del Convenio colectivo, a fin de dar cumplimiento y desarrollo al que se establece en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular lo establecido en sus artículos 20 y 21, recomiendan la adopción de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI.*

En este sentido, recomiendan que las materias para tratar, además de las cuales decidan las partes en su momento, puedan ser las siguientes:

- a) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBI, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la Dirección de la empresa y RLT.*
- b) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y, en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de ocupación.*
- c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas.*

d) *Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI y, especialmente, respecto a las medidas de igualdad acordadas.*

e) *Formación específica a los mandos intermedios y a la RLT.*

f) *Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el uso de la persona afectada.*

A fin de promover las mejores prácticas de igualdad en relación con el colectivo LGTBI, se orienta a hacer difusión de las experiencias positivas ante la Comisión de responsabilidad social del Consejo de Relaciones Laborales.”

7.5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, solo el convenio ***Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña*** (Artículo 39. Igualdad colectivo LGTBI) incluye el acoso discriminatorio por orientación sexual dentro de los protocolo de acoso: “f) *Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el uso de la persona afectada.”*



8. SECTOR CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

8.1. Introducción Sector

La producción *bollería y pastelería industrial* aumentó en España en 2022 un 9% hasta alcanzar las 203.858 toneladas, gracias al crecimiento de la producción y el consumo, según los datos de ASEMAC.

Las referencias con menos azúcar y las ecológicas son las que están teniendo un comportamiento más dinámico y obligando a las empresas a desarrollar referencias con menos grasas saturadas, incluyendo el aceite de oliva o de girasol. A nivel empresarial, el mercado español de la bollería y pastelería industrial se encuentra en manos de unos pocos y grandes grupos que, muy a menudo, son filiales de enormes compañías multinacionales.

Las primeras empresas del sector forman parte de grupos cuya actividad se extiende a otros sectores relacionados con el mundo de la pastelería y el dulce.

Aunque no es la primera en facturación si tenemos en cuenta el cómputo global de sus producciones, Vicky Foods es la principal empresa productora de bollería y pastelería industrial y alcanzó una facturación en 2022 de 536 millones de euros, de los cuales el 78% procedería de la pastelería industrial. La segunda empresa productora de este tipo de pastelería llegó a 500 millones, muy cerca de primera.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado y acaparan el 70% de las ventas en volumen y el 55% en valor, mientras que la primera oferta marquista (MDF) tuvo unos porcentajes respectivos del 9% y del 17%.

PRINCIPALES EMPRESAS DE PASTELERÍA Y BOLLERÍA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Vicky Foods Products	536,00
Bimbo Donuts Iberia, S.A.U.	500,00
Dulca, S.A.	34,50
Codan, S.A.	25,00
Horno de San Juan, S.L.	24,50
Granja San Francisco, S.L.	22,75
Dulmatesa, S.L. (López Food Group)	20,50
El Pequeño Molino	19,50
Ind. Pastelera San Narciso, S.A. (INPANASA)	18,86
Grupo Inés Rosales	16,00
El Quiteriano	8,70

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Dentro del sector del dulce, la pastelería y bollería industrial son el cuarto contribuyente en valor a las exportaciones totales. En 2022 las exportaciones continuaron creciendo hasta los 146,6 millones de euros, un 28,7% más que el año anterior y 53.800 toneladas, en este caso un 9,4% más. Por países, el primer destino fue un año más Portugal, seguido de Reino Unido, Francia, Polonia y Marruecos.

Por su lado, las importaciones alcanzaron en 2022 un valor de 122,3 millones de euros, con un volumen de 31.200 toneladas, lo que supone un crecimiento del 19,2% en valor y del 7,2% en volumen. Europa, con la UE a la cabeza, es el continente que más pastelería y bollería industrial vende a España y por países, los tres que más vendieron fueron Alemania, Italia y Francia.

Aunque el mercado de caramelos y chicles en 2022 aumentó ligeramente y su aportación a la facturación del sector de dulce fue del 17,2% en valor y del 19,2% en volumen.

La producción de caramelos en 2022 alcanzó las 69.366 toneladas, lo que supone un crecimiento del 46% por un valor de 240,5 millones de euros, en este caso un 28% más que el año anterior. Los caramelos de azúcar cocido, incluidos los rellenos, aportaron el grueso de la producción (66.000 toneladas).

En España las tendencias de consumo de caramelos y chicles han variado de forma muy notable. De unas ofertas dirigidas preferentemente al público infantil, hemos pasado a un mercado orientado hacia un consumidor adulto, que apuesta por productos sin azúcar, saludables, funcionales y más naturales.

Del consumo total en volumen, más del 62% corresponde a caramelos blandos; un 21% a los duros y el resto a los chicles.

Los dos rasgos que más definen a la estructura del sector empresarial de este subsector son la concentración empresarial y la presencia de grandes grupos multinacionales.

Los cinco primeros fabricantes, entre los que se encuentran cuatro filiales de compañías multinacionales, acaparan cerca del 55% de todas las ventas

El primer grupo de este mercado por su facturación es nacional y facturó en 2022 unos 360 millones de euros. La segunda empresa del sector, filial de una multinacional, obtuvo una facturación cercana a los 292 millones de euros.

Cataluña es la comunidad autónoma donde se encuentra radicado un mayor número de estas empresas, con una cuota que ronda el 30% del total, aunque varias de las primeras empresas del sector radican en la Región de Murcia.

Las marcas de distribución (MDD) están adquiriendo cada vez más importancia dentro de este mercado y representan el 40% de todas las ventas en volumen y el 30% en valor dentro del canal alimentación.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CONFITERÍA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Sánchez Cano, S.A. (Golosinas Fini)- Grupo	360,00
Ferrero Ibérica, S.A.	292,10
Lacasa, S.A.- Grupo	208,36
Haribo España, S.A.U.	170,00
Vidal Golosinas, S.A.- Grupo	145,00
Chupa Chups, S.A.U.	112,00
Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería)	85,00
Mondelez España- División Confitería	46,20
Cantalou, S.A.	36,00
The Candy & Toy Factory, S.L.	29,20

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

El subsector de los caramelos y chicles es el más exportador dentro del sector del dulce. Según los últimos datos, el valor de las exportaciones en el año 2022 se incrementó un 31,2% en valor y un 14% en volumen, hasta alcanzar 641,7 millones de euros y las 218.800 toneladas.

El mercado europeo constituye el principal mercado de destino de estas exportaciones, con el 58% del valor total de las exportaciones en 2022. A continuación, están América (Estados Unidos), con una cuota del 27,2%, seguido de Asia y África.

En cuanto a las importaciones, en general resultan menos importantes que las exportaciones, se importaron 24.900 toneladas por un valor de 100,8 millones de euros, lo que supuso un crecimiento en valor del 34% y en volumen del 19,1%.

En el caso de las importaciones, casi el 91% de todo lo que se compra procede del mercado europeo. Alemania destacó como principal proveedor, seguido de Países Bajos y Francia.

El mercado español de chocolates y cacao continua creciendo y apostando por las inversiones en I+D+i así como por la sostenibilidad en el envasado. Durante los últimos años, la innovación constante en las ofertas se ha convertido en un rasgo característico del sector.

La producción en nuestro país en 2022 superó las 199.194 toneladas, por un valor de 650 millones de euros, en ambos casos con crecimientos respecto al año anterior. En este grupo la partida más importante (103.353 toneladas) fue la de cacao en polvo sin azúcar, cuyo valor se situó por encima de los 276 millones de euros.

La estructura empresarial del sector de cacao y chocolate está compuesta por más de un centenar de operadores, muchos de ellos de dimensiones pequeñas y medianas.

Los cinco primeros productores del ranking nacional acaparan más del 60% de las ventas totales, lo que da una idea del alto grado de concentración que hay en el sector.

En el año 2022, la empresa líder del sector de chocolates y cacao registró unas ventas totales de cerca de 2.364 millones de euros, aunque en esa cifra aparecen también computadas otras líneas de negocio. Durante ese ejercicio, la empresa experimentó una caída interanual en facturación y en su producción anual destacó la línea de bombones.

Las marcas de las cadenas o marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el sector, aunque no es uniforme en todos los segmentos del mercado del chocolate. En 2022, aumentaron su cuota debido a la subida de precios de las marcas de fabricante (MDF). Los segmentos de crema de cacao y los bombones aumentaron su cuota en la MDD, mientras que el chocolate a la taza perdió importancia en estas marcas.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CHOCOLATES Y CACAO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Nestlé España, S.A.	2.364,00
Mondolez España Grupo (división confitería)	815,00
Natra, S.A. Grupo	473,30
Ferrero Ibérica, S.A.	292,10
Lacasa, S.A. – Grupo	208,36
Idilia Foods, S.L.	186,00
Chocolates Valor, S.A.	126,88
Sanchís Mira, S.A.	115,00
Lindt & Sprungli España, S.A.	101,00
Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería)	85,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

En los últimos años, las exportaciones españolas de productos derivados del cacao han crecido de forma significativa, aunque la balanza comercial es siempre negativa ya que las empresas necesitan importar la totalidad de la materia prima utilizada para la elaboración de los productos de chocolate.

En el ejercicio 2022, se exportaron 240.525 toneladas de todos los productos relacionados con el cacao y sus preparaciones (chocolate, bebidas, pasta para untar bombones, cacao en polvo, etc.), un volumen superior al del año anterior del 4,8%. La principal partida exportada fue la del chocolate y otros productos similares (147.071 toneladas).

La Unión Europea es el destino principal de las ventas de cacao y chocolate, con Francia, Portugal, Alemania e Italia a la cabeza. También fueron importantes las ventas exteriores a países terceros como Reino Unido (el segundo destino en volumen), Marruecos, Argelia o Estados Unidos.

En cuanto a las importaciones, alcanzaron las 366.043 toneladas, en este caso un volumen inferior al de 2021 del 5%.

El principal país de origen de las importaciones es Alemania, seguido de Francia e Italia. Son importantes también las importaciones de cacao de países como Costa de Marfil, Ghana, Indonesia, Nigeria y Brasil.

8.1.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de Confiterías, Pastelerías, Chocolates, Masas fritas, Caramelos y Turrone está formado por 42 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial 24 de los 42, 5 convenios se encuentran en negociación y otros 13 convenios se encuentran sin actualizar o en los diferentes estados que especificamos en la próxima tabla.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR CONFITERÍAS Y VARIOS por provincias en orden alfabético, por estado del convenio

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS DE ALBACETE	ALBACETE	2021-2025
OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	ASTURIAS	2021-2023
PASTELERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA	ÁVILA	2022-2023
CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE RESPOSTERÍA INDUSTRIAL Y OBRADORES Y DESPECHOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE BURGOS	BURGOS	2023-2026
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA	CANTABRIA	2021-2025
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CHOCOLATES, BOMBONES, CARAMELOS Y CHICLES DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LÉRIDA Y TARRAGONA	CATALUÑA	2022-2024
PASTELERIA,CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA	CIUDAD REAL	2021-2023
CHOCOLATE, BOMBOS I CARAMELS DE LA PROVINCIA DE GIRONA	GIRONA	2023
CONFITERÍA, PASTISSERIA I BRIOXERIA DE LA PROVINCIA DE GIRONA	GIRONA	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍAS DE GUIPUZCOA	GUIPUZCOA	2020-2023
PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA	HUESCA	2022-2024

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID	MADRID	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CARAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	2022-2023
CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (OBRADORES)	NAVARRA	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA	PALENCIA	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍA, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	2021-2023
CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO	SEVILLA	2023-2026
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PATATAS FRITAS DE LA PROVINCIA DE SORIA	SORIA	2021-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍAS Y CHOCOLATERÍAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO	TOLEDO	2023-2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL DE VALLADOLID	VALLADOLID	2024-2026
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, REPOSTERÍA ARTESANAL Y PLATOS PRECOCINADOS DE VALLADOLID	VALLADOLID	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANAL DE VIZCAYA	VIZCAYA	2024-2026
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE ZAMORA	ZAMORA	2022-2023
CONFITERÍA, PASTISSERIA I BRIOXERIA DE BARCELONA I PROVINCIA	BARCELONA	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE PASTELERÍA, CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE LUGO	LUGO	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECITVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE	ORENSE	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA DE SALAMANCA	SALAMANCA	EN NEGOCIACIÓN SIN AVANCES DESDE MARZO 2023
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y VENTA DE DULCES DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	FIRMADO PENDIENTE PUBLICACIÓN

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ÁLAVA PARA LAS INDUSTRIAS DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES Y CAMELOS	ÁLAVA	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	ALICANTE	DECAÍDO (absorbido por el autonómico)
CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE PASTELERÍA, CONFITERÍAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ	CÁDIZ	SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	PRORROGADO SEGÚN UGT FICA ANDALUCÍA
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADOR DE CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS, PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE GUADALAJARA	GUADALAJARA	DECAÍDO (absorbido por Panaderías)
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, MASAS FRITAS, GALLETAS Y HELADERÍA DE ELABORACIÓN ARTESANAL DE LAS PALMAS	LAS PALMAS	VIGENTE SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y CONFITERÍA DE LEÓN	LEÓN	SIN ACTUALIZAR CONVOCADA MESA ENERO 2023 AÚN SIN CONSTITUIR
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA DE LAS COMARCAS DE LÉRIDA	LÉRIDA	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO DE MASAS Y PATATAS FRITAS DE MADRID	MADRID	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CONFITERÍA, PASTELERÍA, MASAS FRITAS Y TURRONES DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CAMELOS, CHICLES, GOLOSINAS Y CHOCOLATES DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO Y LAS INDUSTRIAS DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA ARTESANAL, REPOSTERÍA, PASTELERÍA SALADA Y PANADERÍA ARTESANAL DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	TENERIFE	SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA Y COMERCIO DE LAS MISMAS DE VALENCIA Y SU PROVINCIA	VALENCIA	DECAÍDO (absorbido por el autonómico)

8.2 Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

Este Sector da cobertura a 34.155 personas trabajadoras, si bien de algunos de los convenios que aparecen como sin actualizar, no disponemos de datos de cobertura de personas trabajadoras, ya que se trata de convenios sin registrar en REGCON, que es la fuente que hemos utilizado para la elaboración de este Informe. Nos centraremos en el análisis de los 24 convenios vigentes y podemos extraer que dan cobertura a 23.114 personas trabajadoras, de las que 53, 1%, 12.283 son hombres, y el 43,8%, 10.831 son mujeres.

Por otro lado, los convenios que se encuentran en negociación darán cobertura a unas 6.000 personas trabajadoras y los convenios que se encuentran sin actualizar a unas 4.000 personas trabajadoras.

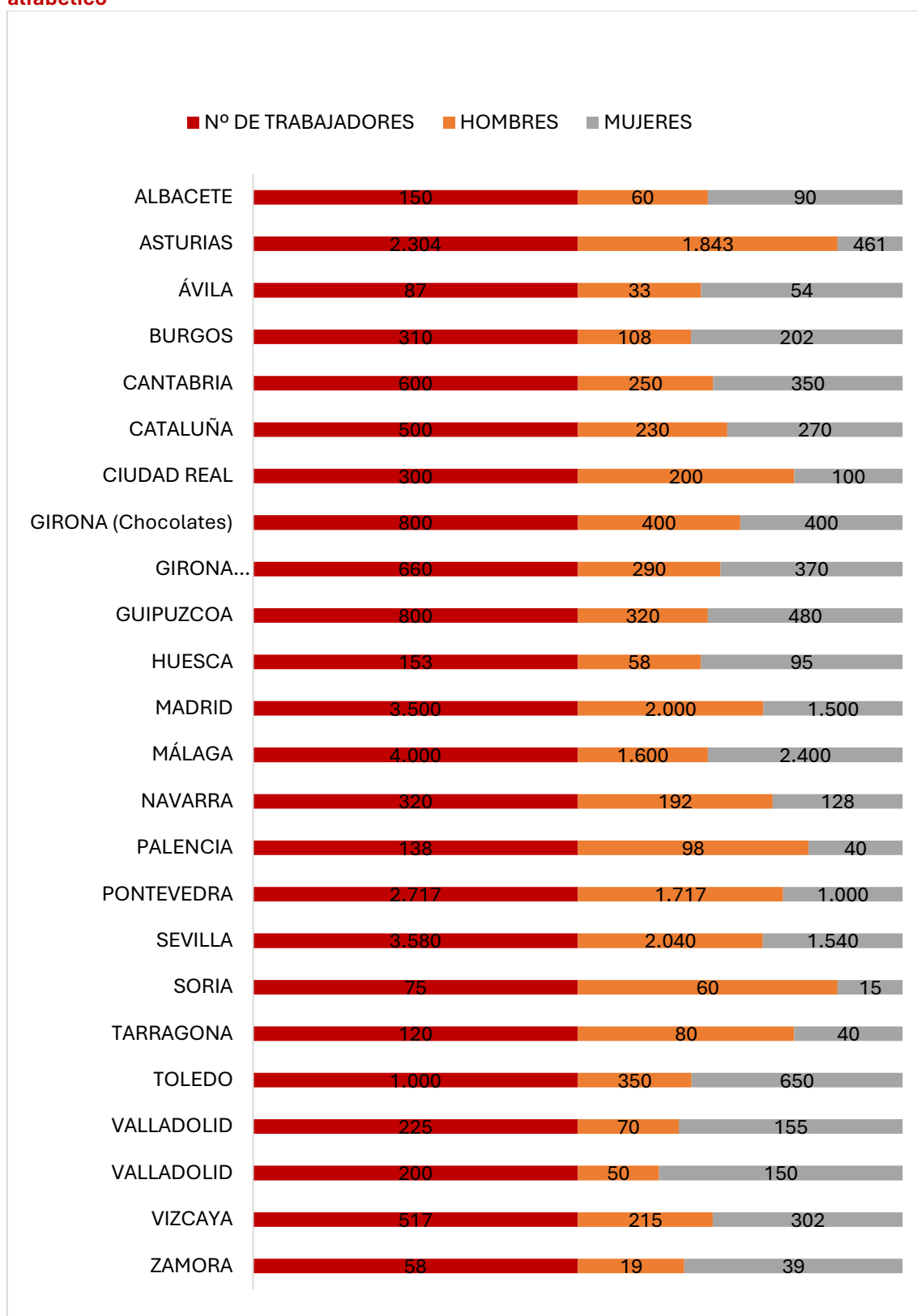
La suma de estos datos que darían el total de 34.000 personas trabajadoras a las que el Sector da cobertura. Insistimos que hay convenios del sector que no disponen de datos de personas trabajadoras, por lo que son datos estimatorios.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos bastante equilibrada la presencia de hombres y mujeres en los convenios de este sector, si bien, el Convenio colectivo de Obradores de confiterías, bollerías, turrones, helados y churrerías caramelos y comprimidos y fabricación de la provincia de Málaga, que tiene una fuerte presencia de mujeres.

A partir de este punto, y dado que los nombres de los convenios son muy extensos, vamos a referirnos a los mismos por la provincia o comunidad autónoma de su ámbito geográfico, distinguiendo solo en Girona, ya que tiene dos convenios de este sector.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

8.3 Política Salarial

8.3.1 Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 24 convenios del sector de Confiterías que han tenido actualización salarial en 2023.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2023, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 4%.

Podemos afirmar pues, que este dato da cumplimiento a lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2023 un incremento del 4%.

Por otro lado, podemos observar que la mayoría de convenios pactan incrementos por debajo del 5%, si bien, encontramos un pico en el Convenio Confiterías de Girona, con un incremento de 11,87 % y el Convenio de Navarra con un incremento del 8,30 %, inusualmente altos ya que ambos convenios partían de tablas salariales de años anteriores, durante los que no habían tenido actualizaciones salariales.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético



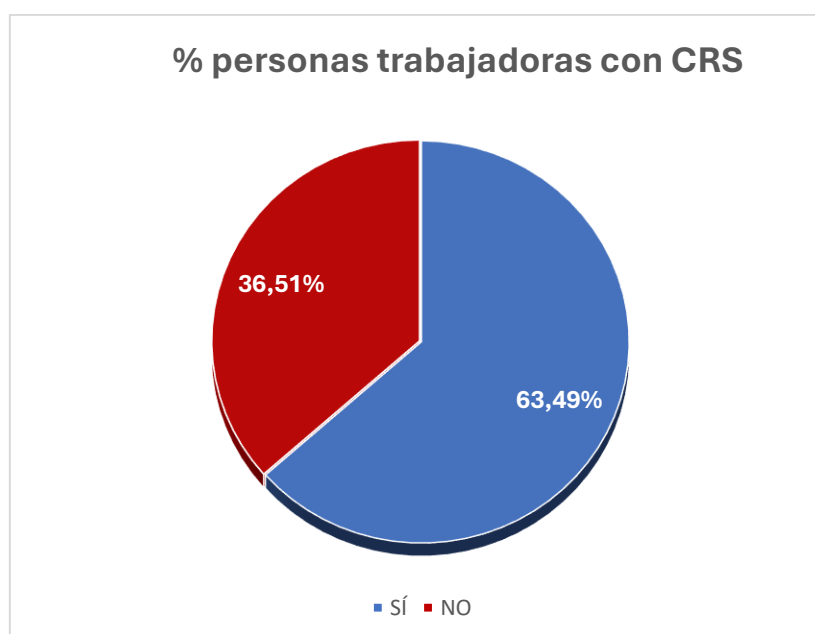
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

8.3.2 Cláusulas de Revisión Salarial

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 24 convenios del sector vigentes, 17 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 70,83 %.



Dando cobertura 14.675 personas trabajadoras, lo que suponen el 63,49% del total de personas trabajadoras cubiertas por convenios colectivos en este sector.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, se pueden ver en su totalidad en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto. Observamos como mayoría vincula los incrementos pactados en los años de vigencia del convenio con el resultado del IPC de cada uno de esos años. En el caso de este sector ninguna operan con carácter retroactivo. Por lo que podemos afirmar que se trata de cláusulas técnicas, cuya actualización tienen efecto sobre las tablas salariales.

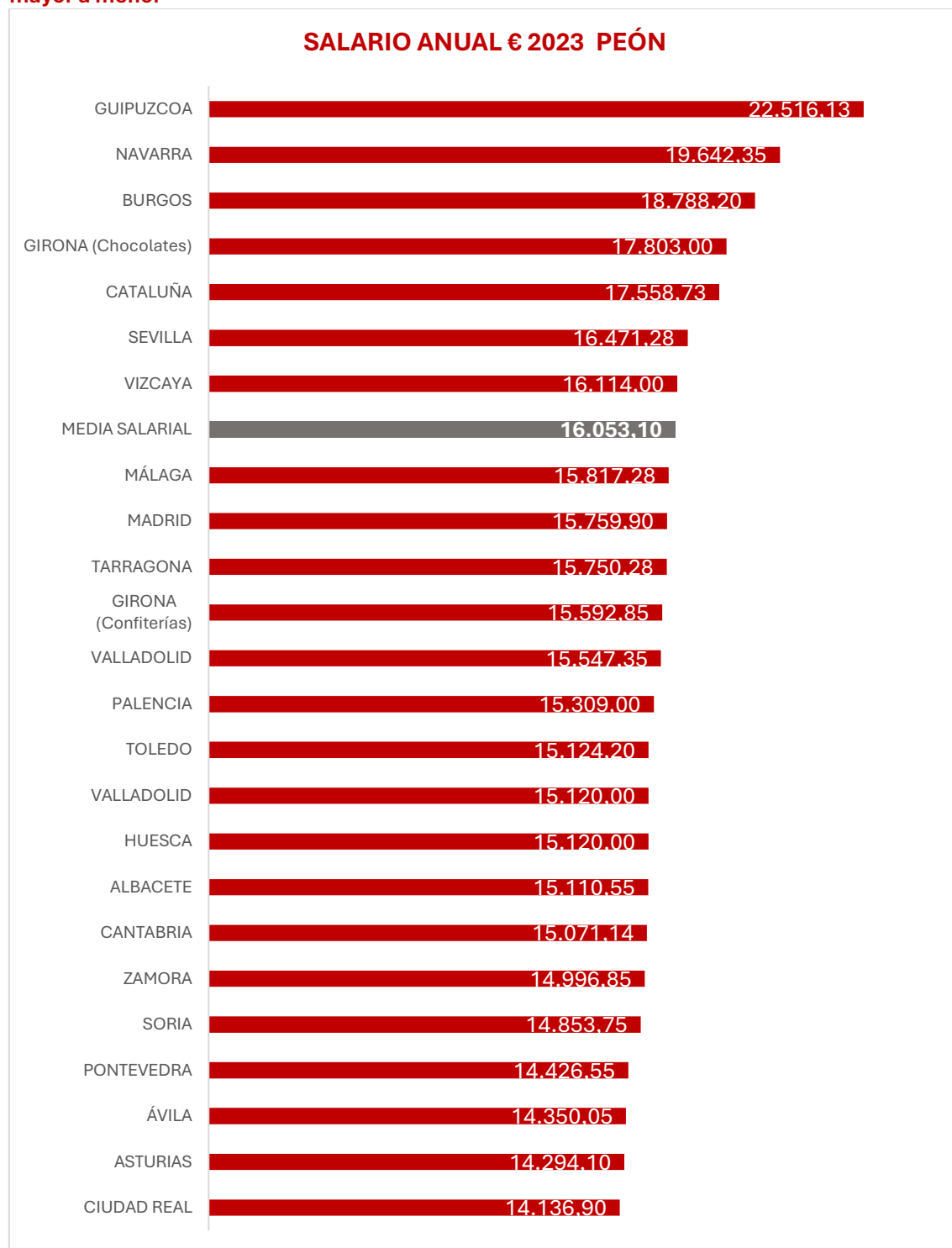
8.3.3 Salarios anuales por categorías profesionales

En el siguiente gráfico se pueden ver los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2023 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Confiterías, Pastelerías, Chocolates, Masas fritas, Caramelos y Turrónes (a partir de ahora Confiterías) asciende a 16.053,10 €.

Encontramos a siete convenios, con salarios anuales superiores a la media y a diecisiete convenios con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector. Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que, los convenios de Valladolid y Huesca, tienen un salario igual a la cuantía de SMI 2023, 15.120 € anuales. Por otra parte, ocho convenios, registran un salario anual inferior al SMI, que son el caso de los convenios de Albacete, Cantabria, Zamora, Soria, Pontevedra, Ávila, Asturias y Ciudad Real. Hemos de volver a hacer la salvedad de que hemos comentado con anterioridad, y es que estos datos están extraídos de lo registrados en REGCON o en los boletines provinciales correspondientes, sin perjuicio, de que en la práctica se esté aplicando correctamente lo marcado por ley con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



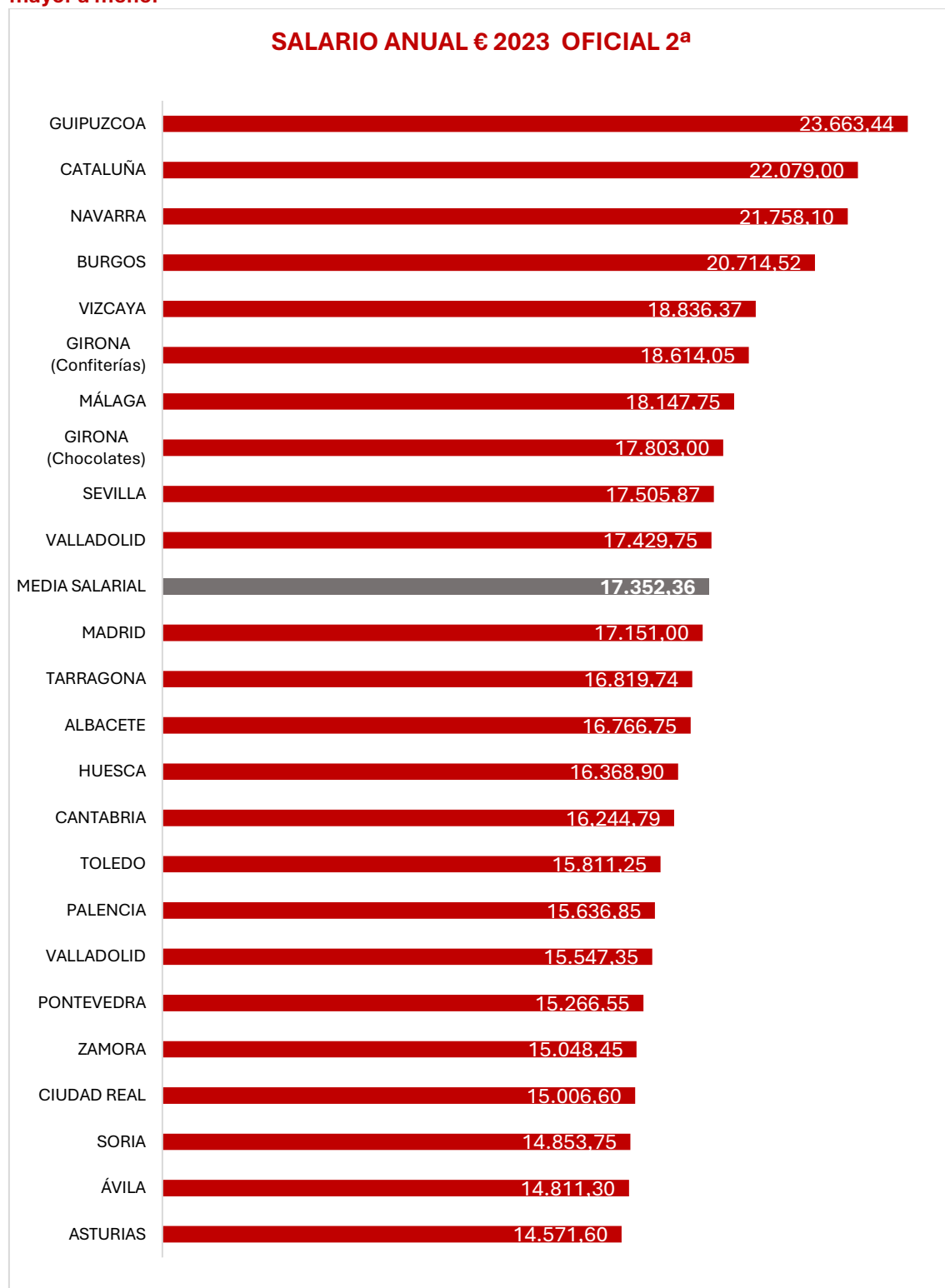
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Confiterías asciende a 17.352,36 €.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos 10 convenios por encima de la media nacional y 14 convenios inferiores a la media, en salario anual, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico.

Así mismo, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SMI) en esta categoría, 5 convenios arrojan un salario anual inferior al SMI 2023. Ya se puede ver cómo se reducen el número de convenios con salarios inferiores al SMI, con respecto a la categoría de Peón.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



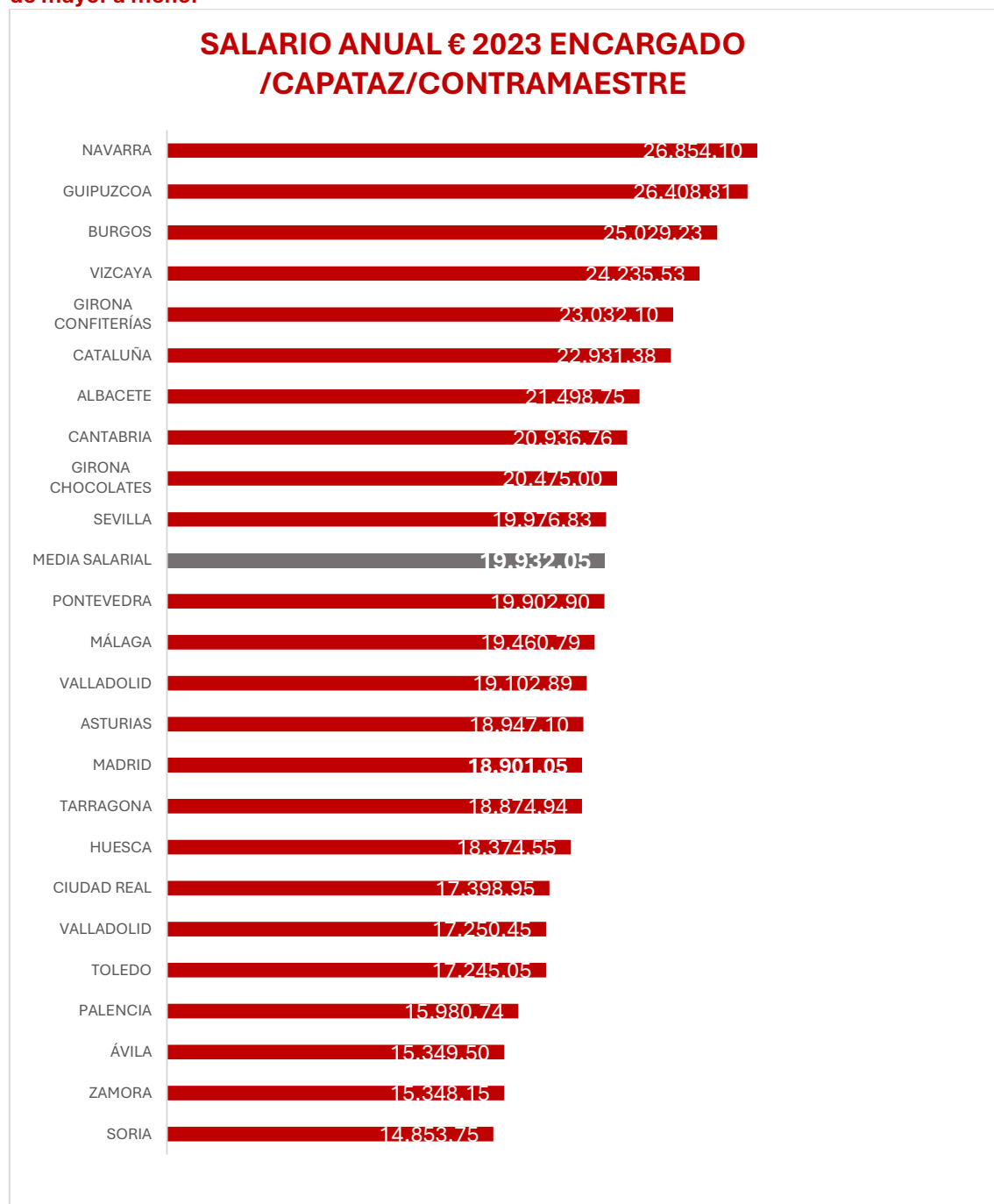
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 19.932,05 € anuales para 2023.

Esta categoría ya demuestra un despunte salarial con respecto a las otras dos analizadas. Destacando que el convenio con el salario más alto, Navarra, regula casi el doble de salario anual del convenio más bajo, que es el de Soria.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, solo el convenio de Soria regula un salario en la categoría de encargado por debajo de los 15.120€ estipulados por ley.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

8.4 . Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

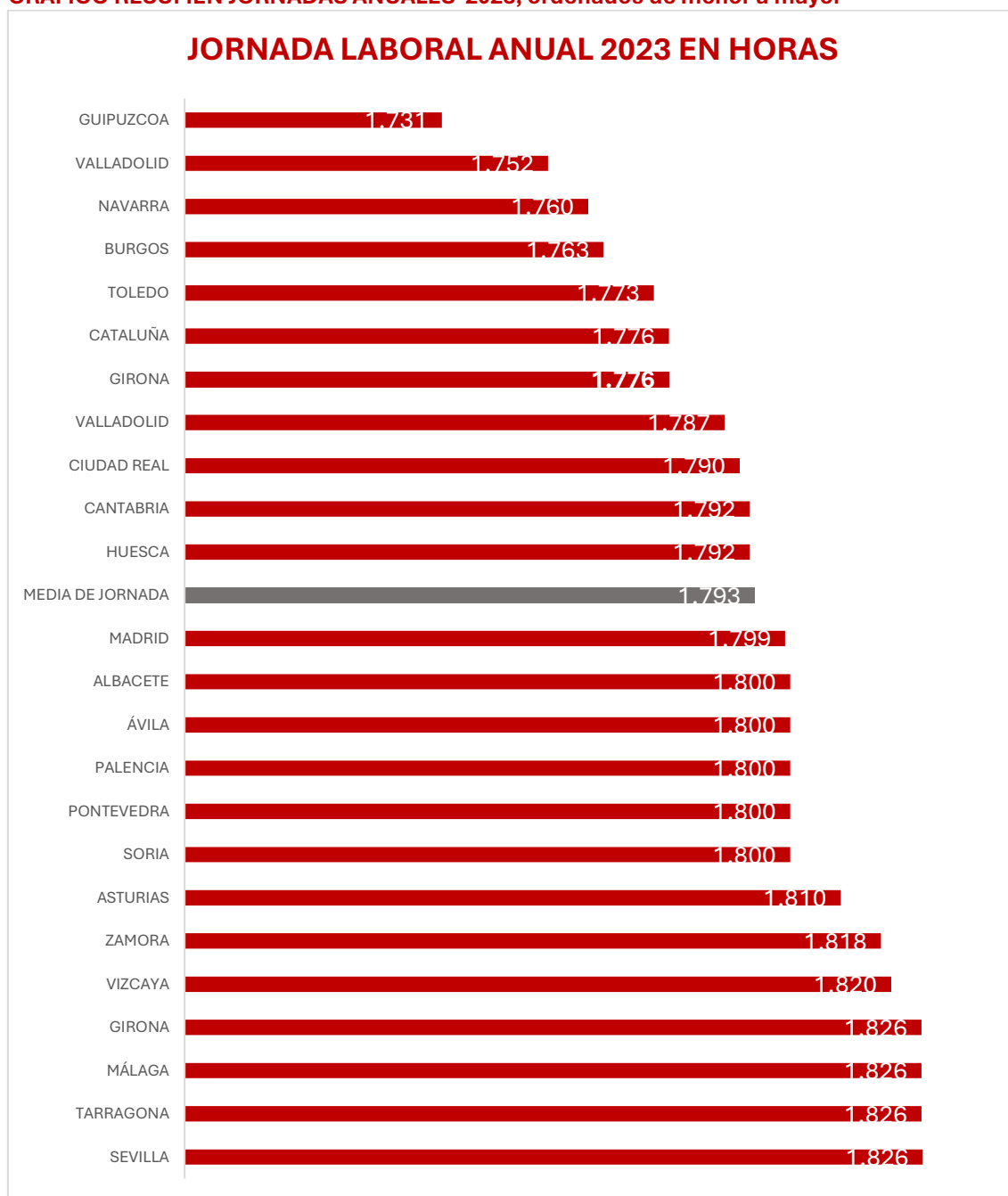
En el análisis de los 24 convenios vigentes del Sector de Confiterías, encontramos diferencias sustanciales entre el convenio de menor jornada, Guipúzcoa con 1.731 horas, y el convenio con mayor jornada laboral, Girona, Tarragona, Málaga y Sevilla con 1.826 horas. Lo que supone 95 horas de diferencia entre uno y otro convenio colectivo.

En lo relativo al promedio de jornada de los 24 convenios se establece en 1.793 horas, quedando 13 convenios con jornadas inferiores a la media y 11 convenios con una jornada laboral superior a la jornada media del sector.

Hemos considerado interesante valorar el impacto de la jornada laboral en relación con el número de personas trabajadoras a las que los convenios dan cobertura, realizando así el cálculo de la media ponderada de la jornada laboral. El dato que obtenemos en este caso es de 1.804 horas anuales.

Esta diferencia entre promedio de jornada y media ponderada de jornada, nos lleva a concluir que, entre los convenios analizados, muchos regulan jornadas anuales elevadas, lo que hace subir la media ponderada.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023, ordenados de menor a mayor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

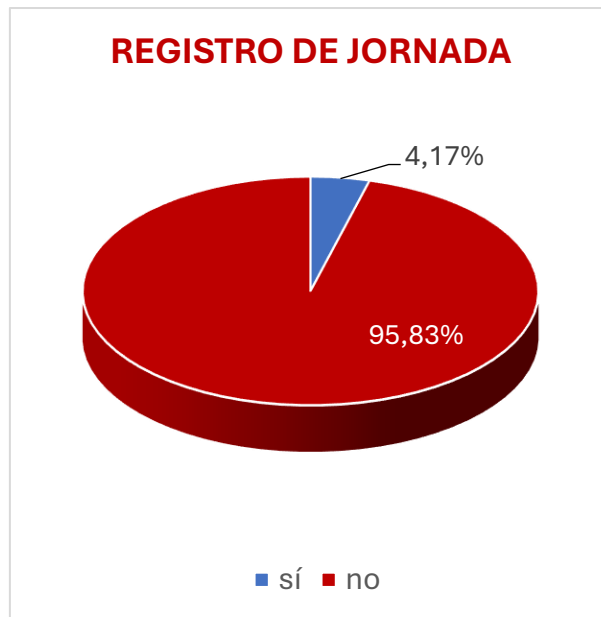
En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

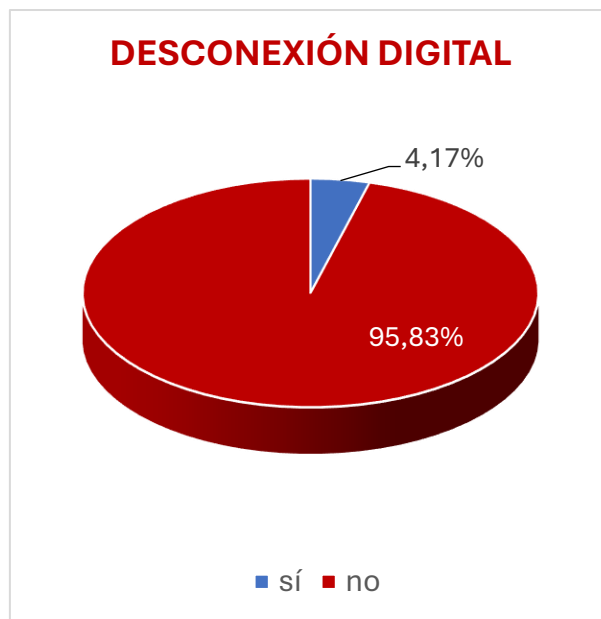
Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, solo 1 de los 24 convenios vigentes del Sector de Confiterías, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone, solo, el 4,17%.



En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo solo 3 convenios de los 24, el 12,50%.





En el Sector de Confiterías encontramos, en lo relativo a regulación en materia de Desconexión Digital, que solo 1 de los 24 convenios colectivos analizados y vigentes recoge algo en su articulado.

En lo relativo a las vacaciones, encontramos diversidad en la regulación de las vacaciones entre días naturales y laborables, si bien, no hemos encontrado ningún convenio que empeore la regulación del Estatuto de los trabajadores.

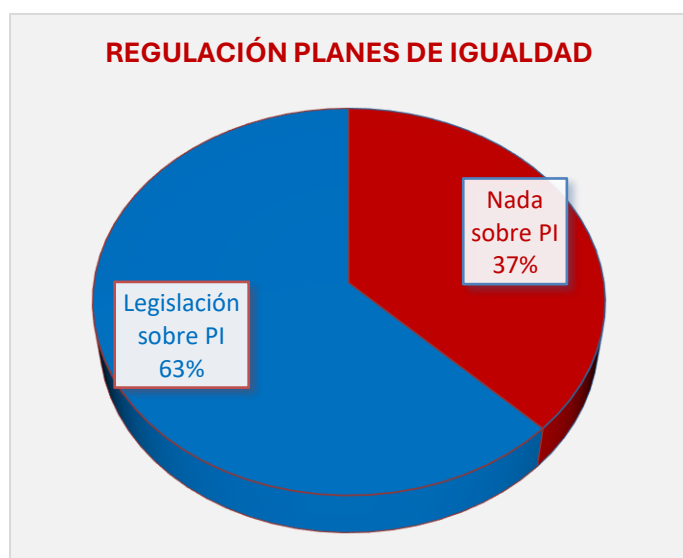
En términos de flexibilidad de jornada, la mayoría de cláusulas analizadas estipulan los términos de esa flexibilidad y cómo se llevará a cabo en la organización del trabajo. En las fichas de convenios se puede ver el texto literal de las cláusulas mencionadas.

8.5 . Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI

8.5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones de negociación de un Plan de igualdad, hay que señalar que el 63% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector de Confiterías menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dentro del grupo de convenios que incluye regulación sobre planes de igualdad solo el 7% además de incluir la legislación actual sobre planes de igualdad, desarrolla también cómo negociar un plan de igualdad, incluye objetivos, diagnóstico de situación, medidas y competencias de las partes.



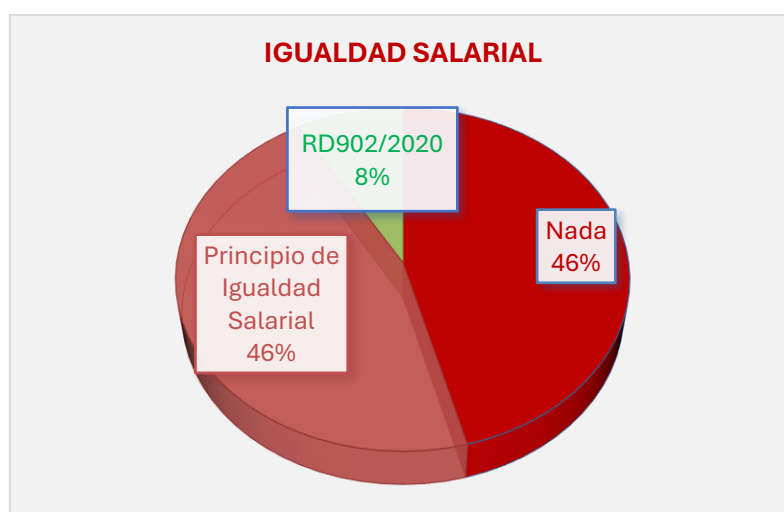
Dentro del grupo de convenios que incluyen el mayor contenido de legislación vigente, es decir, no solo la LO3/2007, sino incluyen también el real decreto 6/2019 y los últimos reales decretos de 2020 destacan los convenios de **Chocolates, bombones, caramelos, chicles de Barcelona, Lérida y Tarragona** (Artículo 6. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades); **Pastelería, confitería, repostería y bollería de Palencia** (Artículo 34. Planes de Igualdad); **Panificación, confitería, pastelerías, reposterías y platos precocinados de la Pontevedra** (31.- Igualdad en el trabajo) y **Confitería, Pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno de Sevilla** (Artículo 35. Fomento de igualdad y contra la discriminación).

Hay otro grupo de convenios que, aunque no menciona directamente los últimos decretos publicados sobre planes de igualdad, ya tiene actualizado las empresas obligadas a negociar planes de igualdad a más de 50 personas trabajadoras. Así aparece en los convenios de **Pastelería, bollería, galletas, repostería, etc... de Huesca** (Artículo 49. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación); **Confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid** (Artículo 51. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas) y **Confitería, bollería, repostería artesanal y platos precocinados de Valladolid** (Artículo 11. Igualdad de oportunidades).

El convenio de **Confiterías pasteleras y repostería de Navarra** (Cláusula adicional segunda. Planes de Igualdad) incluye la ley de igualdad y la actualización del número de personas trabajadoras que obliga a una empresa a contar con un plan de igualdad y, además, desarrolla el concepto de plan de igualdad, menciona el diagnóstico de situación y la información que debe recoger, enumera los objetivos de los planes de igualdad y las competencias de las empresas y representación sindical para elaborar un plan de igualdad.

8.5.2. Igualdad Salarial

El 46% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector de Confiterías no menciona nada sobre igualdad salarial. Un 33% de estos convenios incluye en su articulado el principio de igualdad salarial, un 13% incluye velar por la igualdad salarial como una de las funciones de la comisión de igualdad del sector y solo un 8% introduce y/o desarrolla el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, lo que supone solo 2 convenios del sector.



Los convenios sectoriales que recogen el principio de igualdad lo hace de forma muy genérica mencionando el principio de *igual trabajo, igual salario* o incluye entre las funciones o competencias de la Comisión Paritaria o de Igualdad velar porque se cumpla este principio. Encontramos una mención genérica al principio de igualdad salarial los convenios de **Obradores de Confitería, pastelería y masas fritas de Albacete** (Artículo 27. Igualdad de oportunidades y no discriminación); **Pastelería y confitería de Ávila** (Disposición Adicional 5.ª Igualdad de retribución); **Obradores y despachos de confitería de Cantabria** (Artículo 53. Derechos de la mujer trabajadora); **Confitería, pastelería y bollería de Girona** (Artículo 35.- Derechos y obligaciones); **Patatas fritas de Soria** (Artículo 32. Igualdad de trato y oportunidades); **Mazapán, masas fritas, confiterías y chocolaterías de Toledo** (Disposición adicional quinta. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres); **Confitería y pastelería artesanal de Vizcaya** (Artículo 28.

Igualdad, embarazo y conciliación de la vida familiar y laboral) y **Confitería, pastelería, bollería y repostería de Zamora** (Artículo 24. Igualdad de remuneración por razón de sexo).

Incluyen la igualdad salarial como competencias de la comisión paritaria o de igualdad lo convenios de **Chocolates, bombones y caramelos de Girona** (Cláusula Adicional Primera); **Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de Huesca** (Artículo 49.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. 2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación); **Confitería, pastelería, bollería, heladería y platos cocinados de Madrid** (Disposición adicional primera. Comisión Paritaria para la Igualdad)

Destacan dos convenios que ya incluyen y/o desarrollan los aspectos fundamentales del RD902/2020. Los convenios de **Pastelería, confitería, repostería y bollería de Palencia** (Artículo 34. Igualdad en el trabajo) “(...) Las partes firmantes del presente acuerdo consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa en conformidad con el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.” Y **Confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno de Sevilla** (Artículo 35. Fomento de igualdad y contra la discriminación): “(...) Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes: (...) Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo. (...) Según el Artículo 3 del RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas aplicarán el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.”

8.5.3. Valoración de puestos de trabajo

El 96% de los convenios colectivos del sector de Confiterías no incluye nada en su articulado sobre Valoración de puestos de trabajo y solo el 4% restante introduce la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que recoge el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

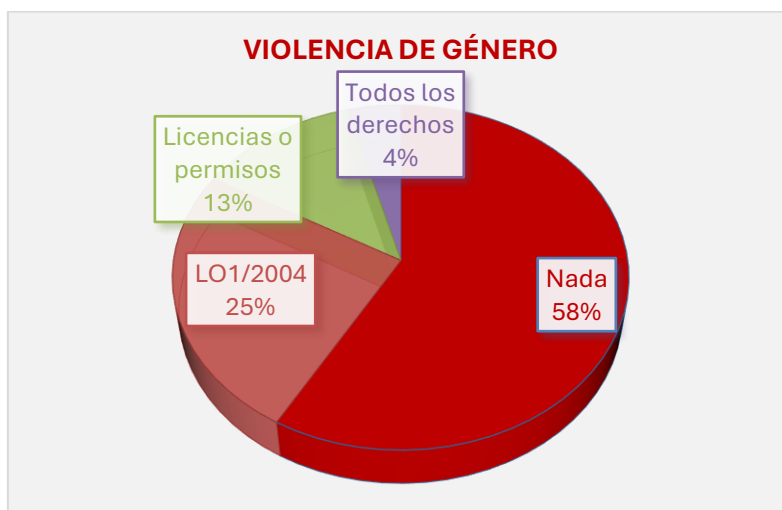


El único convenio del sector de Confiterías que incluye algo sobre valoración de puestos de trabajo es el convenio de **Confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno de Sevilla** (Artículo 35. Fomento de igualdad y contra la discriminación) y lo hace enmarcado dentro del artículo 3 del RD902/2020 del siguiente modo: “(...) las empresas aplicarán el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. La aplicación de dicho principio supone la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo. La transparencia retributiva se aplicará a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditorías salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras. El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el Artículo 28.1. ET vincula a todas las empresas del sector del presente convenio colectivo, independientemente del número de

personas trabajadoras. Se deben valorar: • La naturaleza de las funciones: contenido esencial tanto establecido legalmente como el efectivamente desempeñado. • Condiciones educativas: cualificaciones regladas que guarden relación con el puesto. • Condiciones profesionales o de formación, cualificación de la persona trabajadora que tenga conexión con el puesto (experiencia, formación no reglada). • Condiciones laborales: factores relevantes en el desempeño de la actividad.”

8.5.4. Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 58% de los convenios provinciales o autonómicos del sector de Confiterías no recoge ni menciona nada sobre violencia de género. El resto de convenios se reparte en un 25% que se remite a la Ley 1/2004 de 28 de diciembre y enumera algún derecho, el 13% que recoge alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género en su apartado de licencias o permisos y el 4% que recoge todos los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y establece un procedimiento de actuación en estos casos.



En el grupo de convenios que incluyen alguno de los derechos en sus artículos dedicados a licencias y permisos se encuentran, los convenios de **Pastelería, confitería, bollería y repostería de Ciudad Real** (Artículo 15. Vacaciones) y **Chocolates, bombones y caramelos de Girona** (Artículo 11. Permisos y licencias).

Entre los convenios que se remiten a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y/o enumeran los derechos recogidos en esta ley se encuentran los convenios de **Chocolates, bombones, caramelos y chicles de Barcelona, Lérida y Tarragona** (Disposición final segunda. Materias de especial protección); **Confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid** (Artículo 52. Violencia de género); **Confitería, bollería, repostería artesanal y platos precocinados de Valladolid** (Artículo 47. Violencia de género); **Pastelería y confitería de Ávila** (Disposición adicional 3.ª: Violencia de Género); **Confitería, pastelería y bollería de Girona** (Artículo 52.- El acoso sexual en las relaciones de trabajo y protección de las víctimas de violencia de género); **Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de la provincia de Huesca** (Artículo 54.- Violencia de Género) y el convenio de **Mazapán, masas fritas, confiterías y chocolaterías de Toledo** (27. Permisos, Licencias y Excedencias. E) Supuesto de violencia de género)

Por último, destaca el redactado del convenio de **Obradores de confiterías del Principado de Asturias** (Artículo 35. Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género) que no solo incluye y desarrolla todos los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sino que además los explican al detalle o incluso mejoran estos derechos y detallan un procedimiento de actuación en caso de que las empresas del sector se encuentren ante un caso de trabajadora víctima de violencia de género.

8.5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, el 42% de los convenios del sector de Confiterías recoge el acoso sexual como falta muy grave. Dentro de este grupo, algunos convenios recogen también el acoso por razón de sexo e incluyen las definiciones de estos tipos de acoso.



En el grupo de convenios que incluyen solo el acoso sexual como falta muy grave, dejando fuera al acoso por razón de sexo y sin incluir la definición de este tipo de acoso, se encuentran los convenios de **Confitería, pastelería y bollería de Girona** (Artículo 46. Faltas); **Confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno de Sevilla** (Artículo 48. Faltas muy graves); **Patatas fritas de Soria** (Artículo 28. De la graduación de faltas); **Confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid** (Artículo 44. Graduación de faltas); **Repostería industrial y obradores y despechos de confitería, pastelería, bollería y repostería de Burgos** (Artículo 31. Faltas) y **Pastelería, confitería, bollería y repostería de Ciudad Real** (Artículo 51. Faltas muy graves).

Los convenios de **Confiterías, bollerías, turrónes, helados y churrerías, caramelos comprimidos de Málaga** (Artículo 6. Faltas muy graves) y **Mazapán, masas fritas, confiterías y chocolaterías de Toledo** (Artículo 42. Graduación de

las faltas) incluyen como faltas muy graves el acoso sexual y también otros tipos como acoso por razón de sexo, moral o psicológico, pero sin definiciones.

El convenio de **Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de la provincia de Huesca** (Artículo 46. Graduación de las faltas) incluye también el acoso por razón de sexo y las definiciones de ambos tipos de acoso.

En cuanto al Protocolo de acoso, encontramos un grupo de convenios que se limita a mandar la elaboración de este tipo de procedimiento incluyendo definiciones en algunos casos y condenando este tipo de conductas. Así se recoge en los convenios de **Obradores de Confitería, pastelería y masas fritas de Albacete** (Artículo 27. Igualdad de oportunidades y no discriminación); **Pastelería y confitería de Ávila** (Disposición adicional 4.^a: Acoso sexual y acoso por razón de sexo); **Pastelería, confitería, bollería y repostería de Ciudad Real** (Artículo 55. Acoso sexual, acoso por razón de sexo); **Pastelería, confitería, repostería y bollería de Palencia** (Artículo 34. Acoso moral y sexual); **Pastelería, confitería, bollería y repostería de Tarragona** (Artículo 48. Violencia de género); **Mazapán, masas fritas, confiterías y chocolaterías de Toledo** (45. Medidas específicas en prevención del acoso sexual) y **Confitería, pastelería, bollería y repostería de Zamora** (Artículo 23. Acoso sexual y acoso por razón de género).

Solo el 33% de los convenios provinciales o autonómicos del sector de Confiterías incluye en su redacción un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso, más o menos desarrollado.



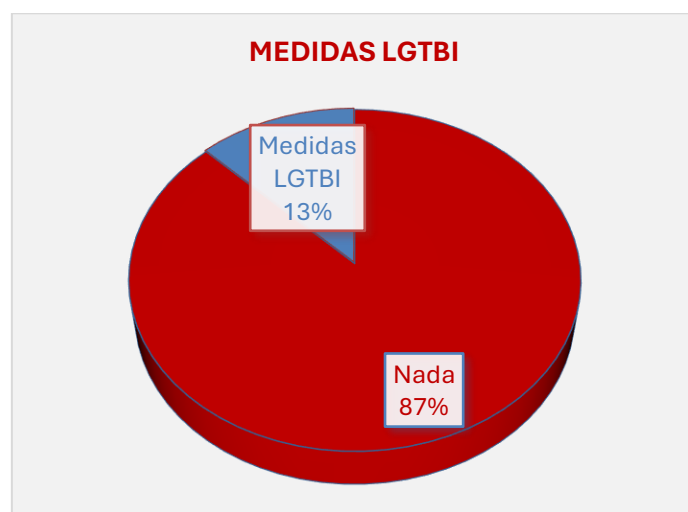
En este sentido, en algunos convenios del sector encontramos Protocolos de acoso, con un desarrollo más o menos completo y que recogen los siguientes puntos: declaración de principios; ámbito de aplicación; definiciones y medidas preventivas; procedimiento de actuación, con principios de actuación, ámbito de aplicación; instrucción (que en algunos casos es paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y en otros casos es responsabilidad exclusiva de la dirección o recursos humanos de las empresas); procedimiento abreviado y procedimiento formal; garantías y medidas cautelares; plazos para la resolución del conflicto; etc...

Estos convenios son, ***Obradores de confiterías del Principado de Asturias*** (Artículo 34. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral); ***Chocolates, bombones y caramelos de Girona*** (Artículo 40. Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo); ***Confitería, pastelería y bollería de Girona*** (Artículo 52. El acoso sexual en las relaciones del trabajo y protección de las víctimas de violencia de género); ***Industria y comercio de confiterías de Guipúzcoa*** (Artículo 23. Acoso sexual y Artículo 23. Bis. Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género); ***Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de la provincia de Huesca*** (Artículo 49. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. 3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género); ***Confiterías, pastelerías y repostería de Navarra*** (Cláusula adicional tercera. Acoso moral y sexual); ***Confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid*** (Artículo 51º. - Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas. 4. Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del convenio) y ***Confitería, bollería, repostería artesanal y platos precocinados de Valladolid*** (Artículo 54. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo).

8.5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

En cuanto a medidas dirigidas al colectivo LGTBI, el 87% de los convenios provinciales o autonómicos del sector de Confiterías no menciona nada sobre medidas concretas para el colectivo LGTBI o contra la discriminación por orientación o identidad sexual, mientras que el 13% de los convenios de este sector menciona algo sobre igualdad y diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.



Dentro del grupo de convenios que recoge algo sobre medidas LGTBI, la fórmula más extendida es recoger el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Así lo encontramos en los convenios de **Confiterías del Principado de Asturias** (Capítulo V. Igualdad y no discriminación. Artículo 33.

Garantías); **Pastelería, confitería, repostería y bollería de Palencia** (Capítulo VII. Igualdad y no discriminación. Artículo 34) y **Patatas fritas de Soria** (Artículo 31. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades).

8.5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

Se observa que solo el 17% de los convenios del sector de Confitería incluye el acoso por orientación o identidad sexual dentro de su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el punto que desarrolla las definiciones y conductas de acoso discriminatorio.



Los convenios de **Chocolates, bombones y caramelos de Girona** (Artículo 40. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo) y **Pastelería y repostería de Navarra** (Cláusula adicional tercera. Acoso moral y sexual) incluyen el acoso discriminatorio por orientación o identidad sexual dentro de las definiciones de su protocolo. El convenio de **Confiterías, bollerías,**

turrone, helados, churrerías, caramelos comprimidos de Málaga (Artículo 6. Faltas muy graves) lo incluye en su listado de faltas muy graves: “13. *El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.*” Y el convenio de **Industria y comercio de confiterías de Guipúzcoa** (Artículo 23. Acoso sexual y Artículo 23. Bis.) lo incluye en el propio título de protocolo: “*Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género*”



9. SECTOR DE ESPECIAS

9.1. Introducción Sector

El 2022 el sector de especias y condimentos mantuvo cierta estabilidad, aunque con ligeros descensos en el consumo.

Según los datos de consumo del Ministerio de Agricultura, el mercado de especias y condimentos presentó una caída del 11% en volumen y del 3,3% en valor. El consumo de especias en los hogares se situó en unos 6 millones de kilos que alcanzaron un valor de 140,1 millones de euros, lo que significa un 3,3% menos.

Por otro lado, las ventas de especias, hierbas y condimentos en hipermercados y supermercados crecieron un 14% en volumen. En el caso de las especias destacaron por volumen comercializado el pimentón, la pimienta, el colorante y la canela.

Como otros sectores alimentarios, el sector de especias se caracteriza por su gran atomización empresarial. El sector cuenta con unas 70 empresas que superan el millón de euros de facturación al año.

El líder del sector factura unos 130 millones de euros por una producción de 35.000 toneladas, mientras que la segunda empresa más importante del sector factura 71 millones de euros y 4.500 toneladas.

Las marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en este mercado y en 2022 representaban casi el 72% de las ventas en volumen, aunque en ese año disminuyó la cuota de las MDD y aumentó la de las MDF.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DEL VINO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Sabater Spices (Grupo)	130,00
Jesús Navarro S.A. (Carmencita)	71,00
Manufacturas Cylan S.L.	55,00
Juan José Albarracín S.A.	37,80
Patrimur S.L.	34,80
Pimursa S.L.	33,50
Juan Navarro García S.A.	21,30
Conservas Dani S.A.	20,70
Mccormick España, S.A.	16,90
Félix Reverte, S.A.	14,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Las marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en este mercado y en 2022 representaban casi el 72% de las ventas en volumen, aunque en ese año disminuyó la

Hasta hace unos años, España era un país que importaba muchas especias que no se cultivaban en territorio nacional, pero en la actualidad los principales fabricantes y comercializadores de especias han conseguido vender fuera de nuestras fronteras una parte significativa de su producción.

En 2022 se exportaron unas 113.463 toneladas de especias y hierbas, un volumen prácticamente igual al del año anterior. Los principales mercados de destino de las exportaciones de estos productos fueron Estados Unidos, Francia, Reino Unido, Alemania y Portugal. Y las principales especias exportadas fueron el pimentón, el azafrán y el orégano.

En cuanto a las importaciones, los países que más vendieron a España fueron China (casi el 50%), Perú, Irán, India y Vietnam, mientras que las especias más importadas fueron pimienta, canela y nuez moscada.

9.1.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de Especias está formado por 4 convenios, dos de ellos de ámbito provincial y otros dos de ámbito autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial los 4 convenios que forman el sector.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR ESPECIAS, por provincias en orden alfabético

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA DE ALICANTE	ALICANTE	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PROVINCIAL DE ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA DE BURGOS	BURGOS	2022-2026
CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA DE MURCIA	MURCIA	2022-2025
INDUSTRIAS PIMENTORERAS	MURCIA	2023-2025

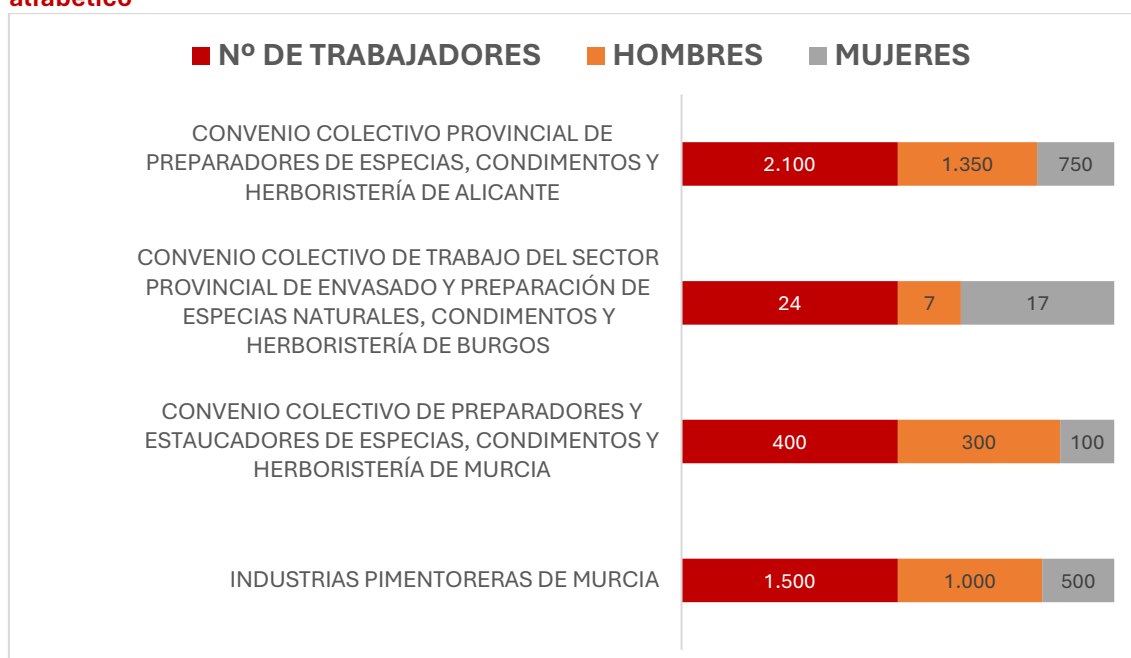
9.2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

Del análisis de los 4 convenios vigentes podemos extraer que dan cobertura a 4.024 personas trabajadoras, de las que 66,03 %, 2.657 son hombres, y el 33,9%, 1.367 son mujeres.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos mayor presencia masculina en los convenios de este sector, si bien, en el convenio de Burgos hay mayor presencia de mujeres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

9.3. Política Salarial

9.3.1. Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 4 convenios del sector de Especias que han tenido actualización salarial en 2023.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2023, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 4,75%.

Podemos afirmar pues, que este buen dato está casi un punto por encima de lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2023 un incremento del 4%.

Es el Sector de la Industria Alimentaria que arroja el dato más alto de incremento medio pactado.

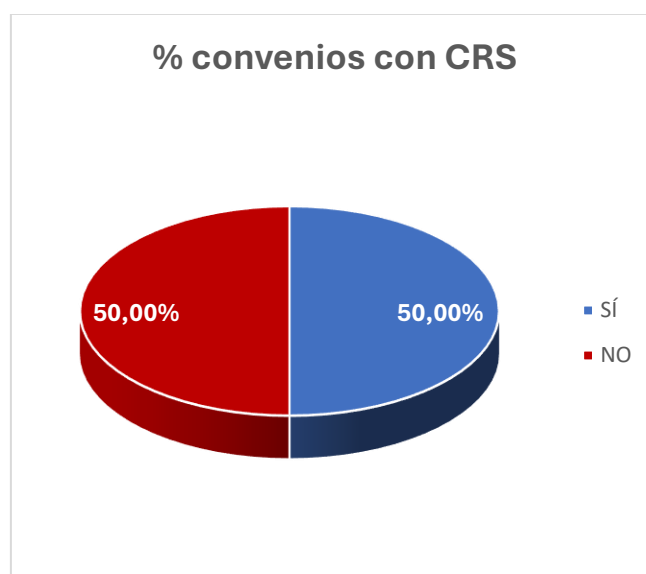
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético



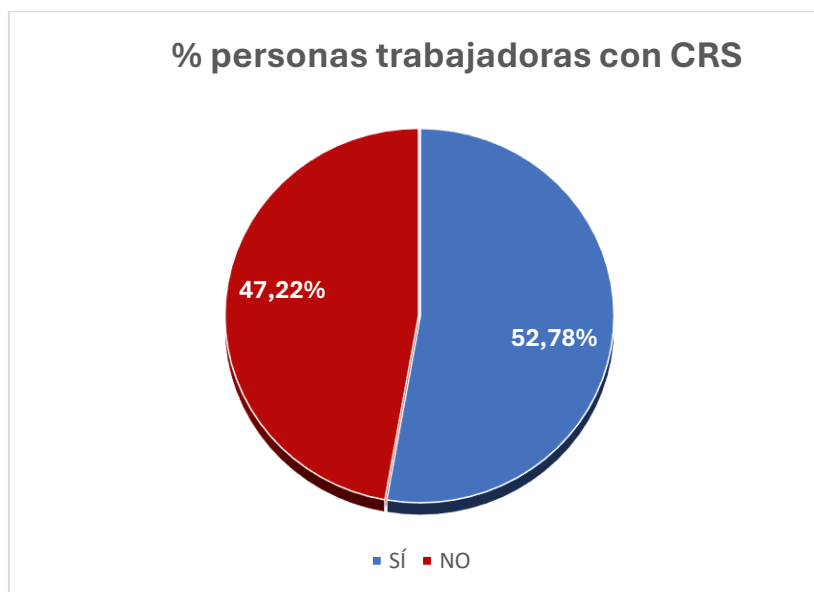
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

9.3.2. Cláusulas de Revisión Salarial

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 4 convenios del sector vigentes, 2 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 50 %.



Dando cobertura 2.124 personas trabajadoras, lo que suponen el 52,8% del total de personas trabajadoras cubiertas por convenios colectivos en este sector.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, se pueden ver en su totalidad en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto. En ambos casos están referenciadas al IPC, estableciendo un porcentaje de tope y sin generar atrasos.

9.3.3. Salarios anuales por categorías profesionales

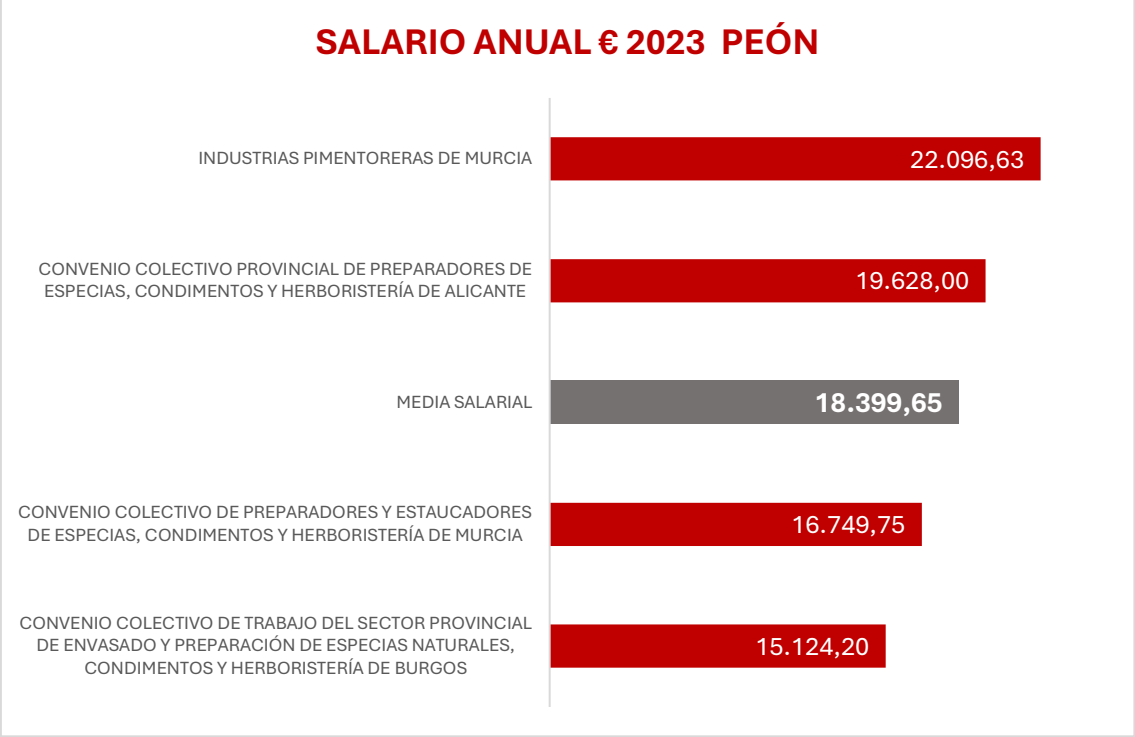
Del análisis realizado se desprende que existe bastante disparidad en los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Especies asciende a 18.399,65 €.

Encontramos a dos convenios, con salarios anuales superiores y otros dos inferiores a la media salarial del sector. Así mismo, el Convenio de las Industrias Pimentoreras de Murcia, arroja el mayor salario y el Convenio colectivo de trabajo del sector provincial de Envasado y Preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de Burgos, arroja el menor salario, prácticamente en la misma cuantía de SMI 2023, 15.120 € anuales.

Por lo que en este Sector de Especias no encontramos ningún convenio por debajo del SMI.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Especias asciende a 19.717, 67 €. En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos similitudes con la categoría de Peón.

Situándose los mismos convenios colectivos, por encima y por debajo de la media salarial, lo que nos lleva a concluir, que los salarios de los Peones y Oficial 2º del sector de Especias son muy similares.

Así mismo, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría sigue sin haber ningún convenio que se sitúe por debajo de la cuantía correspondiente al año 2023.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



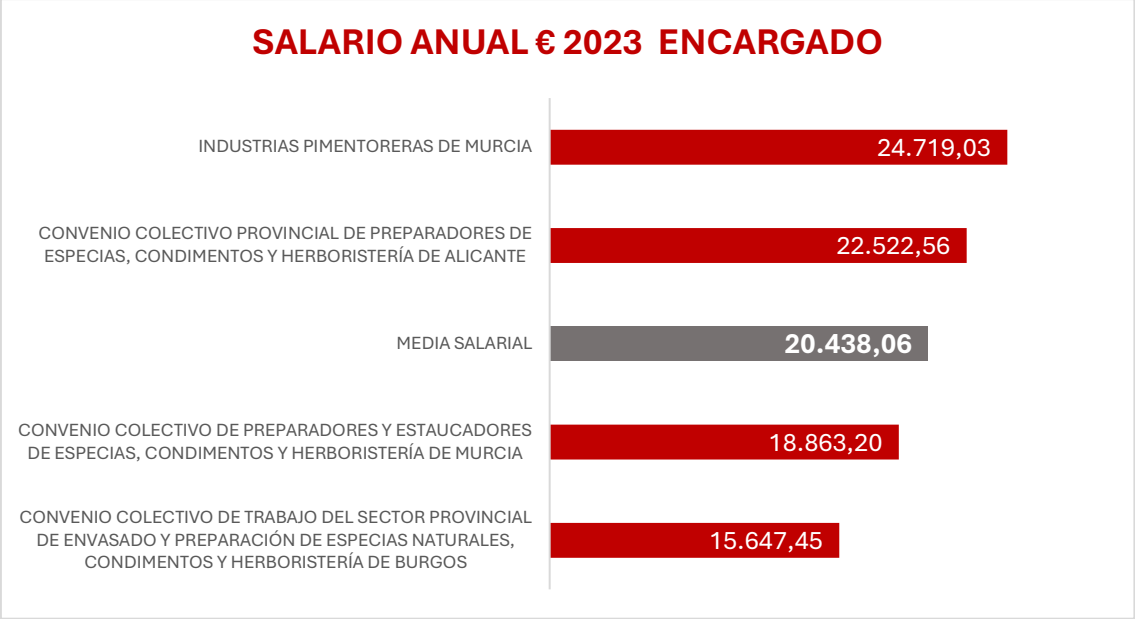
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 20.438,06€ anuales para 2023.

Esta categoría se dan dos circunstancias: el convenio de Burgos tiene el mismo salario en la categoría de encargado que en la de Oficial 2ª y sigue siendo el convenio de las Industrias Pimentoreras de Murcia el que arroja el salario más alto del Sector.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría no ha tenido impacto, ya que todos los convenios están por encima de los 15.120€ estipulados por ley.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



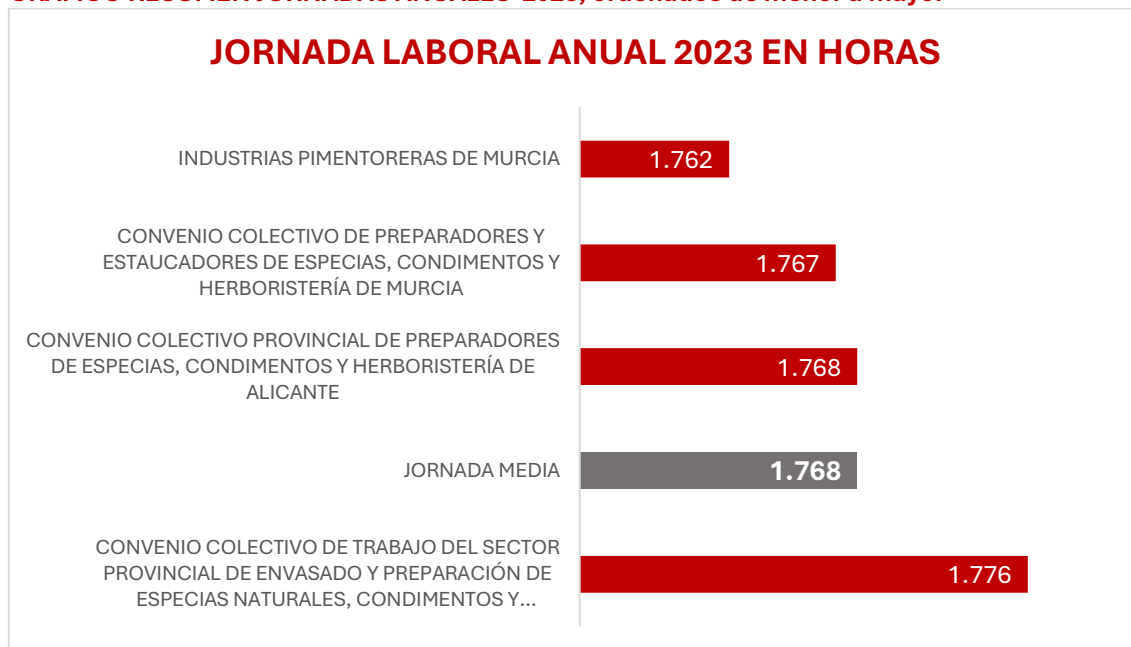
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

9.4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

En el análisis de los 4 convenios vigentes del Sector de Especies, encontramos una jornada media de 1.768 horas anuales. La misma jornada que el Convenio colectivo provincial de Preparadores de Especies, Condimentos y Herboristería de Alicante. La jornada más baja la pacta el Convenio de Industrias Pimentoreras de Murcia, con 1.762 horas y el Convenio colectivo de Trabajo del sector provincial de Envasado y Preparación de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería de Burgos. Por último, el Convenio colectivo de Preparadores y Estaucadores de Especies, Condimentos y Herboristería de Murcia, sitúa su jornada laboral en 1.767 horas anuales.

Hemos considerado interesante valorar el impacto de la jornada laboral en relación con el número de personas trabajadoras a las que los convenios dan cobertura, realizando así el cálculo de la media ponderada de la jornada laboral. El dato que obtenemos en este caso es de 1.766 horas anuales.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023, ordenados de menor a mayor

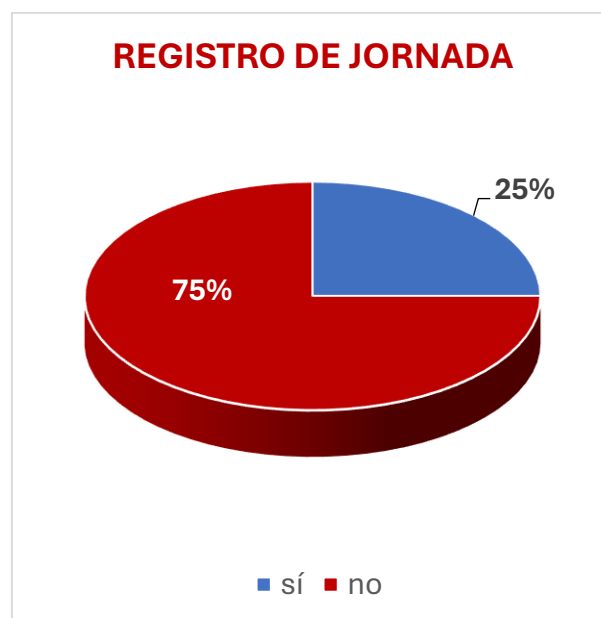


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

En el caso de la regulación del registro de jornada solo 1 de los 4 convenios vigentes del Sector de Especies, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone, solo, el 25%.



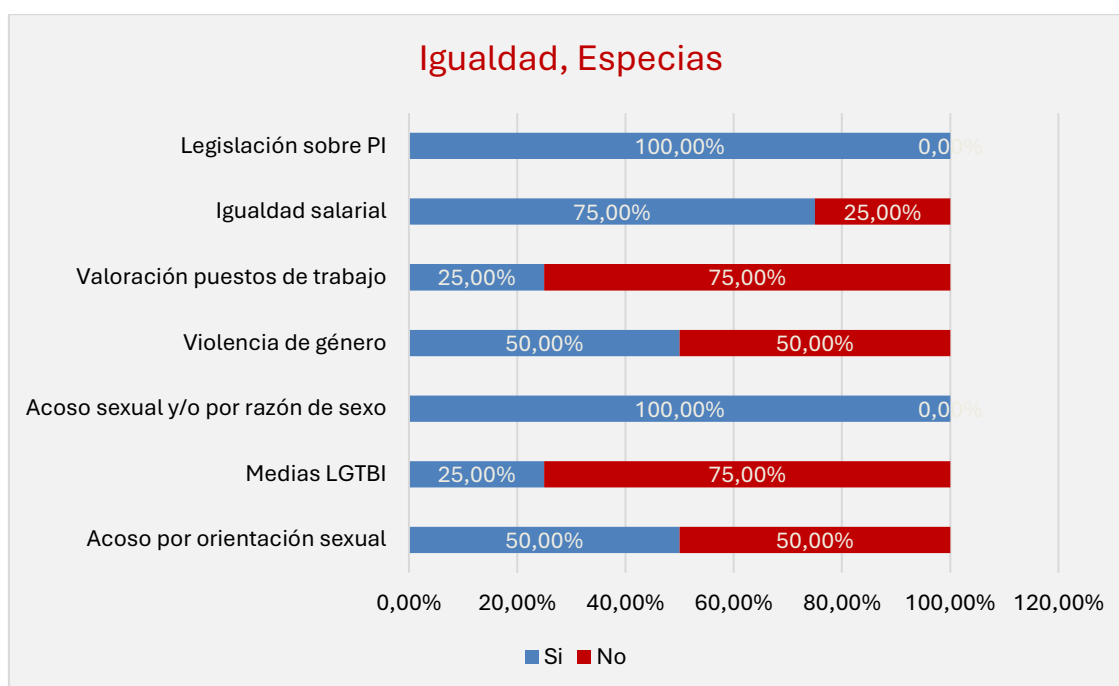
En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo y la Desconexión Digital en ninguno de los 4 convenios se regula contenido en estas materias.

En lo relativo a las vacaciones, encontramos diversidad en la regulación de las vacaciones entre días naturales y laborables, si bien, no hemos encontrado ningún convenio que empeore la regulación del Estatuto de los trabajadores.

9.5. Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI

Todos los convenios del sector de Especies incluyen legislación sobre la negociación de planes de igualdad y abordan de manera más o menos desarrollada, el acoso sexual y/o por razón de sexo.

En cuanto al resto de variables analizadas, la mayor parte de los convenios del sector, el 75%, regula la igualdad salarial, la mitad de los convenios, el 50%, incluye medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género y sanciona el acoso discriminatorio por orientación sexual, mientras que solo un 25% menciona la valoración de puestos de trabajo e incluye medidas de igualdad para el colectivo LGTBI.



9.5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

Todos los convenios pertenecientes al sector de Especies incluyen la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuanto a la obligatoriedad empresarial de negociar planes de igualdad.

Ninguno de estos convenios incluye expresamente el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ni los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Aunque no mencionen la legislación vigente en esta materia, los convenios **de Envasado y preparación de especia naturales, condimentos y herbolistería de Burgos** (Artículo 25. Ley de igualdad) y el convenio de **Preparadoras y estaucadores de especias, condimentos y herbolistería de Murcia** (Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades), recogen la obligatoriedad de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

9.5.2. Igualdad Salarial

El 75% de los convenios del sector de Especies, aunque no mencionan directamente el RD902/2020, incluyen, o bien el principio de igualdad salarial o parte de la redacción de este real decreto, en cuanto a brecha salarial, registro retributivo, grupos profesionales y la obligatoriedad empresarial de presentar el registro retributivo a la representación legal de las personas trabajadoras.

El convenio de **Envasado y preparación de especia naturales, condimentos y herbolistería de Burgos** (Artículo 25. Ley de Igualdad) menciona que: “*las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial*” y el convenio de **Preparadoras y estaucadores de especias, condimentos y herbolistería de Murcia** (Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades) recoge la igualdad salarial por trabajos de igual valor y que: “*mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.*”

Mientras que desarrollo más completo y actualizado se encuentra en el convenio de **Preparadores de especias, condimentos y herbolistería de Alicante** (Artículo 39. Igualdad de remuneración y registro salarial) *“La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.(...) La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.”*

9.5.3. Valoración de puestos de trabajo

Solo el convenio de **Preparadores de especias, condimentos y herbolistería de Alicante** (Artículo 39. Igualdad de remuneración y registro salarial) incluye en su articulado algo sobre Valoración de puestos de trabajo y lo hace enmarcado dentro del RD902/2020: *“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.”*

9.5.4. Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, la mitad de los convenios del sector de Especias menciona o recoge alguno de los derechos de estas trabajadoras recogido en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

El convenio de **Preparadores de especias, condimentos y herbolistería de Alicante** (Artículo 10. Licencias) recoge el derecho de reducción de jornada para las trabajadoras víctimas de violencia de género, mientras que el convenio de

Preparadoras y estaucadores de especias, condimentos y herbolistería de Murcia (Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades. Protección contra la violencia de género) no solo menciona los derechos legalmente reconocidos a estas trabajadoras, si no que incluye mejoras de estos derechos y procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de estos derechos para que puedan ser solicitados, incluye que la situación de violencia de género también *“podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.”*

En cuanto a las mejoras de los derechos legalmente establecidos este convenio se incluyen en la reserva del puesto de trabajo: *“La trabajadora víctima de violencia de género (...), tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”* En la justificación de las ausencias o faltas de puntualidad: *“Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.”* Y respecto a los derechos de suspensión de contrato, reducción de jornada sin reducción de salario o a la reordenación del tiempo de trabajo: *“En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del*

derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.”

9.5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido los convenios de **Preparadores de especias, condimentos y herbolistería de Alicante** (Artículo 35. Régimen disciplinario. 3.l) EL acoso sexual) y **Envasado y preparación de especia naturales, condimentos y herbolistería de Burgos** (Artículo 27. Graduación de las faltas. 3.l) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual) incluye como falta muy grave el acoso sexual.

Por su parte, el convenio de **Industrias Pimentoreras de Murcia** (Artículo 38. Faltas y sanciones. Clasificación de las faltas muy graves) incluye el acoso sexual y la definición del mismo.

Ninguno de los convenios analizados de este sector incluye el acoso por razón de sexo como falta muy grave.

En lo que se refiere al Protocolos de prevención y actuación contra el acoso, hay que señalar que los convenios de **Preparadores de especias, condimentos y herbolistería de Alicante** (Artículo 40. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y ANEXO IV Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo) y **Preparadoras y estaucadores de especias, condimentos y herbolistería de Murcia** (Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo) incluyen en su redacción un Protocolo de acoso, más o menos desarrollado y estructurado.

El convenio de **Preparadores de especias, condimentos y herbolistería de Alicante** (Artículo 40. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y ANEXO IV Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo) en primer lugar compromete a las empresas del sector a desarrollar en la medida de sus posibilidades un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso e incluye en su ANEXO IV un Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo estructurado en tres partes: medidas preventivas, medidas proactivas y medidas reactivas. En las medidas preventivas incluye en la prevención del acoso, una declaración de principios, las definiciones y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral y la activación del protocolo a través de “la queja”. En las medidas proactivas incluye el procedimiento de actuación con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, de modo que: *“La Empresa y la representación legal de los trabajadores designan, para que se tramite y resuelva cualquier queja o denuncia que en materia de acoso se reciba, a una comisión específica que se denominará “Comisión contra el acoso y la discriminación”. Esta Comisión estará integrada por las siguientes cuatro personas: dos altos cargos o directivos de la empresa -preferentemente el Director General y el Director de Recursos Humanos-, y dos representantes de los trabajadores – preferentemente integrantes del Comité de Seguridad y Salud- o, en defecto de representación legal de los trabajadores, los que sean elegidos por la Asamblea de los trabajadores a estos efectos.”* Y, en último lugar, en las medidas reactivas se incluyen las medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento y un modelo de denuncia.

Por su parte el convenio de **Preparadoras y estaucadores de especias, condimentos y herbolistería de Murcia** (Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo) incluye las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo; una declaración de principios, objetivos y ámbito de aplicación; definiciones y ejemplos de estos tipos de acoso junto a principios y garantías. Recoge también los derechos y obligaciones de la dirección, de la RLPT y de las personas trabajadoras; medidas generales y procedimientos de comunicación, asesoramiento, denuncia, actuación y resolución; seguimiento y evaluación; información y sensibilización; faltas y sanciones y un modelo de denuncia.

9.5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

Solo el convenio de **Preparadores de especias, condimentos y herbolistería de Alicante** (Capítulo VI. Fomento de la igualdad y no discriminación. Artículo 36. Objetivos generales.) recoge entre los objetivos de igualdad: *“– Establecer directrices para la gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (...)”*

9.5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, la mitad de los convenios incluye el acoso discriminatorio por orientación sexual o al colectivo LGTBT en el procedimiento contra el acoso. El convenio de **Preparadores de especias, condimentos y herbolistería de Alicante** (Anexo IV. Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. 1.2.2. Definición del acoso por razón de género) incluye el acoso discriminatorio por orientación sexual dentro del protocolo de acoso. Mientras que el convenio de **Preparadoras y estaucadores de especias, condimentos y herbolistería de Murcia** (Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo) incluye en la definición de acoso por razón de sexo: *“Con esta misma finalidad, y con el fin de trabajar en el objetivo de erradicar cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad sexual en el ámbito laboral, las empresas negociarán con la representación legal de las*

personas trabajadoras “Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y frente a la violencia o acoso contra las personas LGTBI”, cuya estructura se recomienda que contengan, como mínimo, los siguientes puntos: • Definiciones y ejemplos de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y violencia o acoso contra personas LGTBI”



10. SECTOR FRUTOS SECOS

10.1. Introducción Sector

La producción española de frutos secos resulta muy variable de año en año debido a la incidencia de las heladas, que afectan a la floración y al posterior cuajado del fruto. Este problema afecta a los principales países productores, lo que determina grandes oscilaciones de precios.

Los frutos secos son uno de los cultivos que mejor se adapta a los métodos de producción ecológica.

El almendro, el avellano, el castaño y el nogal son las cuatro variedades de frutales de fruto seco que más superficie ocupan en España

El sector de las empresas fabricantes y comercializadoras de patatas fritas, frutos secos y snacks está formado por unas 500 empresas, entre las que entre las que conviven grandes multinacionales con pequeñas sociedades de capital familiar, muchas de las cuales tienen un radio de acción local y en conjunto el sector genera unos 20.000 empleos.

A nivel empresarial, el principal grupo del sector registró una producción de más de 119.000 toneladas con una facturación de 722 millones de euros, en ambos casos superior a los valores de 2021.

La importancia de las marcas de distribución (MDD) no es uniforme en el sector de frutos secos y snacks, pero cada año va ganando importancia, a pesar de que el grueso del lineal sigue siendo marquista.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE FRUTOS SECOS Y SNACKS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Importaco	745,00
Frit Ravich, S.L.	262,80
Calconut, S.L.	229,70
Grupo Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A.	136,10
Almendras Lopis, S.A.	130,50
Frumesa, S.L.	122,20
Grupo Almendras Francisco Morales	40,00
Ferrer Segarra, S.A.	29,70
Facundo Blanco, S.A.	19,00
Frutos secos Medina, S.L.	54,20

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

El comercio exterior de patatas fritas, frutos secos y snacks es muy poco favorable en España y, en general, las principales cifras se dan en los frutos secos que se importan mucho más que exportan.

En 2022, se exportaron 141.293 toneladas, lo que supuso unas 6.000 toneladas menos. El mayor volumen exportado fueron las almendras sin cáscara que representan el 75% del total.

Los principales destinos de las exportaciones españolas de estos productos son países de la Unión Europea, sobre todo Francia, Italia y Alemania.

Las importaciones se situaron en 243.703 toneladas, en este caso casi 49.000 toneladas más que en 2021. Estados Unidos, Portugal y China son nuestros principales proveedores.

10.1.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de Frutos secos está formado por 6 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial 4 de los 6.

Los dos Convenios restantes, los de Ciudad Real y Murcia, se hallan decaídos, en el primer caso desde 2001 y desde 2012 el de Murcia.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR BEBIDAS REFRESCANTES por provincias en orden alfabético, por estado del convenio

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECTOR DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	ALICANTE	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS ALMACENISTAS, DEDICADAS A LA IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULACIÓN, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYO Y AL POR MENOR DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LLEIDA Y GIRONA (CATALUÑA)	CATALUÑA	2020-2024
CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN	PAÍS VALENCIANO	2023-2026
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LOS FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2021-2023
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	DECAÍDO ultimo vigencia 2001
CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULADO Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	SIN ACTUALIZAR DESDE 2012

10.2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

Este Sector da cobertura a 7.018 personas trabajadoras, haciendo la salvedad de que 2 de los Convenios que aparecen en la relación como sin actualizar no tienen datos de personas trabajadoras afectadas, ya que no tienen cumplimentado el dato correspondiente en la ficha del REGCON.

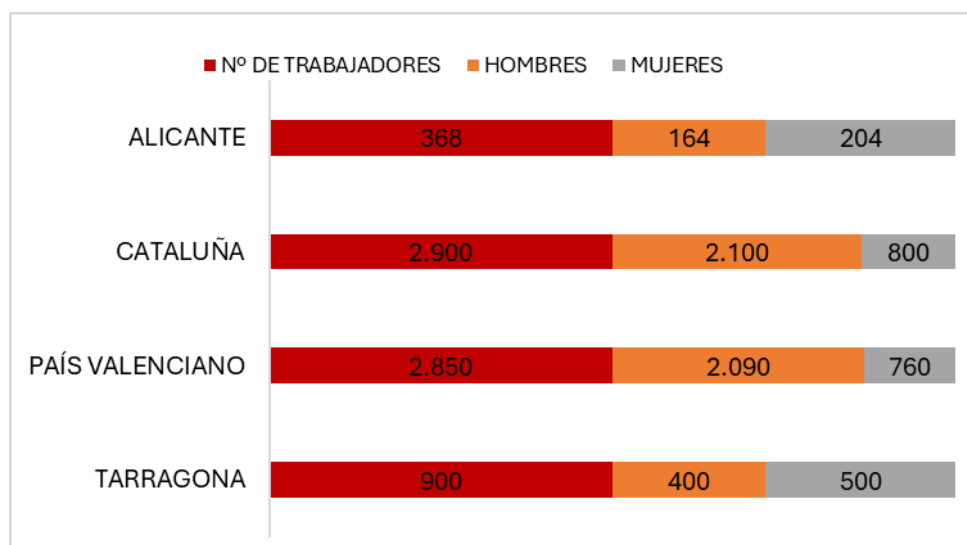
El análisis se centrará en los 4 Convenios vigentes, Alicante, Cataluña, Comunidad Valenciana y Tarragona, que agrupan entre ambos a 7.018 personas trabajadoras, de las que 68%, 4.754 son hombres, y el 32%, 2.264 son mujeres.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras afectadas, así como el desglose por sexo.

En general, podemos encontrar que en el sector es predominante la presencia de hombres, aunque los Convenios de Alicante y Tarragona tienen una mayor presencia femenina, a tenor de los datos del REGCON.

A partir de este punto, y para una mejor lectura de los gráficos y que los nombres de los convenios son muy extensos, vamos a referirnos a los mismos por la provincia o comunidad autónoma de su ámbito geográfico.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

10.3. Política Salarial

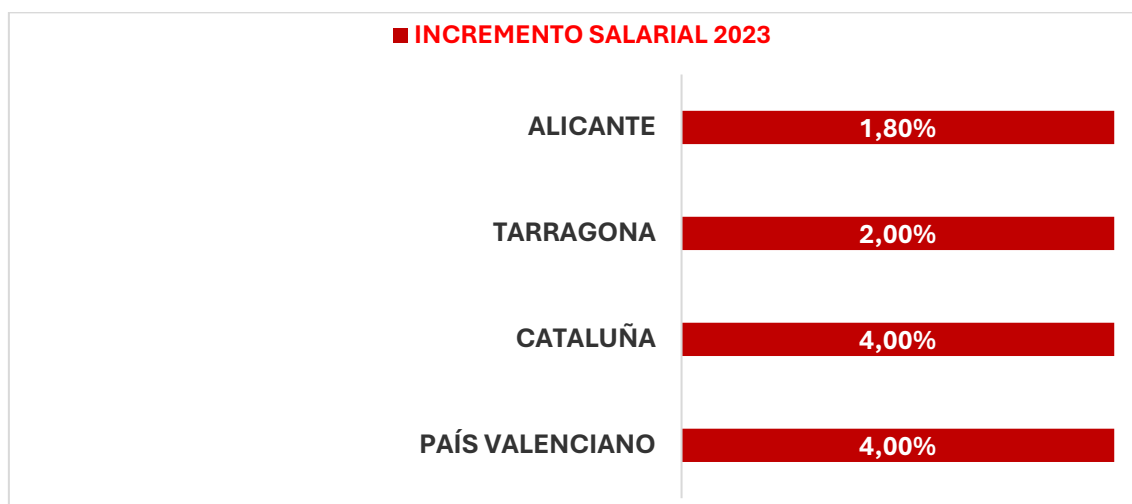
10.3.1. Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 4 convenios del sector de Frutos Secos que han tenido actualización salarial en 2023.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2023, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 2,95%, por debajo del incremento recomendado en el V AENC, que estipula para el 2023 un incremento del 4%, aunque cercano al IPC real del año 2023, que terminó en el 3,1%.

Por otro lado, podemos observar que 2 Convenios, los correspondientes a las provincias de Alicante y Tarragona pactan incrementos salariales por debajo de la media (concretamente 1,8% y 2,0% respectivamente). Los Otros dos convenios, el que afecta a las provincias restantes de las Comunidades Autónomas de Comunidad Valenciana y Cataluña, pactan incrementos del 4%, en línea con lo previsto en el V AENC.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

10.3.2. Cláusulas de Revisión Salarial

Los 4 Convenios que tienen salarios actualizados para 2023 tienen pactadas cláusulas de Revisión Salarial. La Cobertura de estas cláusulas de Revisión salarial, es total para las personas trabajadoras del sector.

El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, se pueden ver en su totalidad en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

Se trata de cláusulas muy diversas, tanto en lo que se refiere a su referencia, como a sus efectos económicos.

El resumen de las cláusulas aparece en el cuadro adjunto:

CUADRO RESUMEN CRS 2023 según efecto económico

Tipos de Cláusula de Revisión Salarial	N.º conv.	personas trabajadoras afectadas
A tablas con tope	1	2.850
A tablas sin tope	1	368
Efectos económicos con tope	1	2.900
Efectos económicos sin tope	1	900
TOTAL	4	7.018

Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

De las cláusulas de Revisión de los Convenios del sector, 3 toman como referencia para su activación el IPC de un año determinado (Convenios de Alicante, Cataluña y Tarragona), aunque este último actúa en referencia al IPC del año 2022 de Cataluña. No es propiamente una Cláusula de revisión salarial aunque aparezca en este capítulo, sino que se trata de un Convenio cuyos incrementos se pactan en base a IPC pasados, concretamente al IPC de Cataluña.

El Convenio restante (Comunidad Valenciana), la referencia que adopta es la suma de los IPC de 2023 y 2024.

En cuanto a la aplicación de las Cláusulas, hay que hacer la mención de que las Cláusulas de Alicante y Comunidad Valenciana tienen aplicación únicamente técnica, es decir, a Tablas, sin efecto sobre regeneración de atrasos. Entre ambos se aplican al 46% de las personas trabajadoras.

Por otra parte, 2 Convenios pactan efectos económicos de la Clausula, uno de ellos sin Tope (Cataluña).

En el caso de este sector, a tenor de los resultados del IPC de 2023 y de los incrementos pactados, podemos decir que la Cláusula de Revisión del año 2023 no se ha activado con efectos económicos en ningún caso, ya que en el único caso en el que teóricamente actuaría sin tope en los efectos económicos, el Convenio de Cataluña, no ha operado, al activarse a partir del 4, habiendo resultado el IPC de 2023 en el 3,1%.

10.3.3. Salarios anuales por categorías profesionales

En el siguiente gráfico se pueden ver los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que la media de salarios del Peón o categoría equivalente es de 16.009,57 euros/año.

Encontramos 2 Convenios que han pactado salarios inferiores a la media, los de Cataluña y Comunidad Valenciana, y 2 Con salarios Superiores a la media, los de Alicante y Tarragona.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que precisamente los dos Convenios que pactan salarios inferiores a la media para la categoría, los convenios de Cataluña y Comunidad Valenciana, tienen un salario igual a la cuantía de SMI 2023, 15.120 € anuales.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que el salario medio anual correspondiente a dicha categoría es de 18.908,98 euros/año, con solo un Convenio con salarios por encima de la media (el de Tarragona).

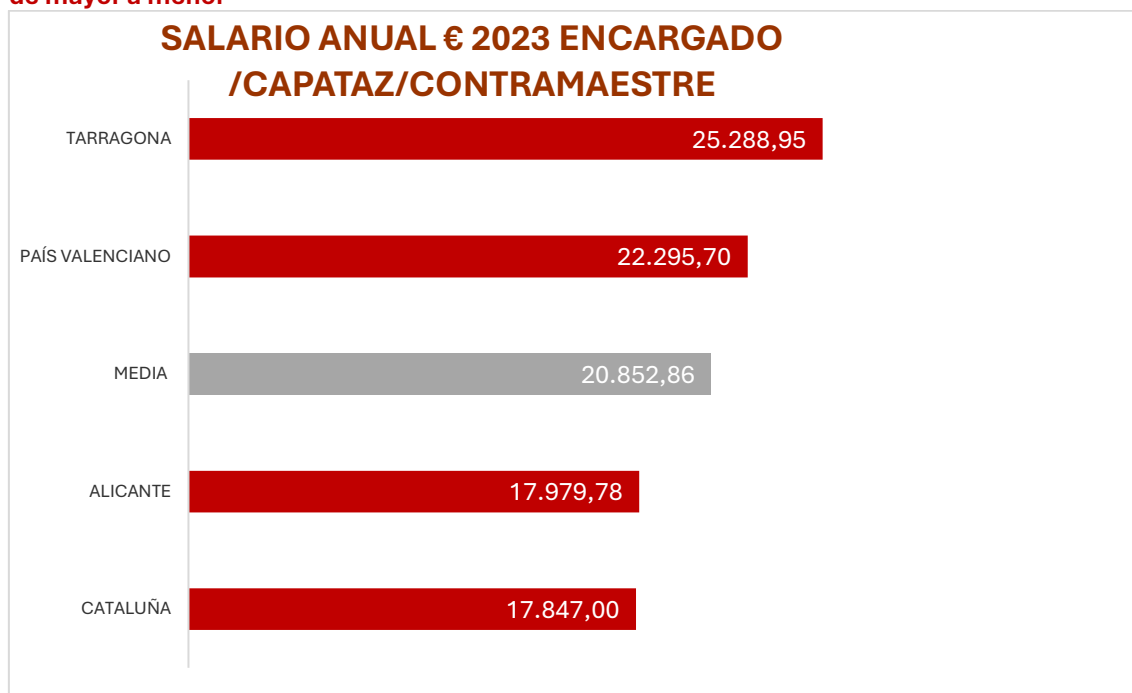
GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre registra unos salarios medios de la categoría de 20.852,86 euros/año, situándose en este caso los Convenios de Tarragona y Comunidad Valenciana por encima de la media, y los de Alicante y Cataluña claramente por debajo de la media del sector.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

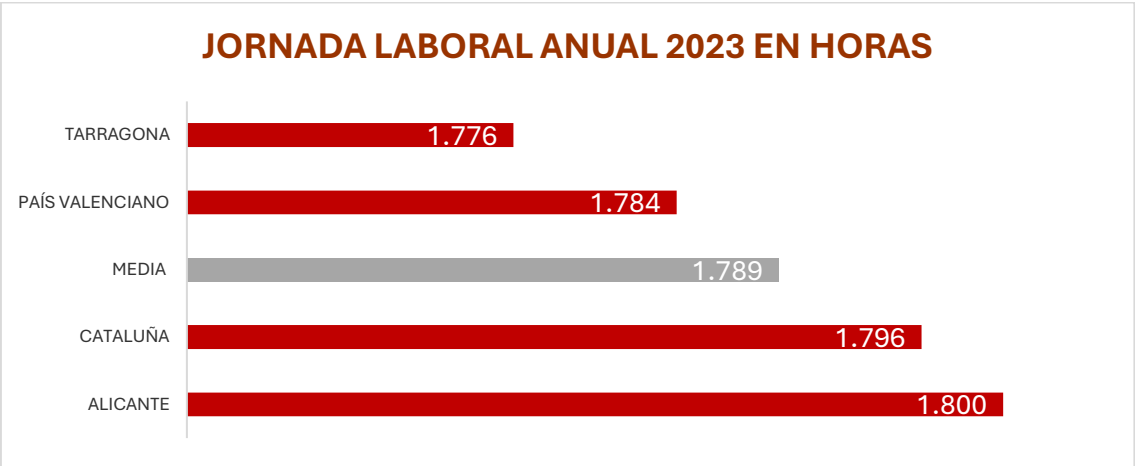
10.4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En lo relativo al promedio de jornada de los 4 convenios se establece en 1.789 horas, quedando 2 convenios con jornadas inferiores a la media y 2 convenios con una jornada laboral superior a la jornada media del sector.

Hemos considerado interesante valorar el impacto de la jornada laboral en relación con el número de personas trabajadoras a las que los convenios dan cobertura, realizando así el cálculo de la media ponderada de la jornada laboral. El dato que obtenemos en este caso es igualmente de 1.789 horas anuales, que supondría, en equivalencia semanal, una jornada aproximada de 39,2 horas a la semana.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

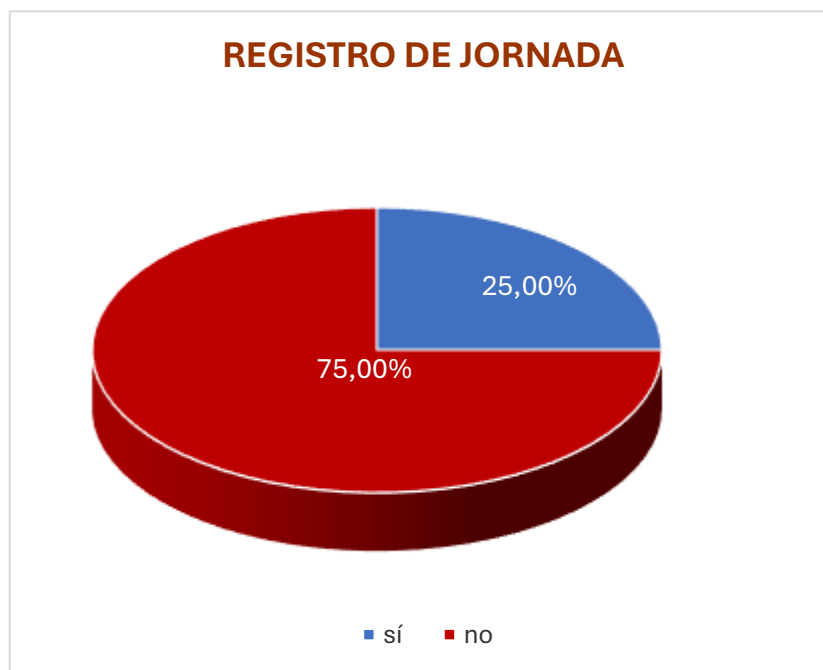
Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales*

reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso tan solo 1 de los 4 convenios del sector que tienen actualizados sus salarios para 2023 tienen regulado el Registro obligatorio de la Jornada. Se trata del Convenio de la Comunidad Valenciana, que regula la obligación de la implantación del registro de jornada, así como la puesta a disposición del mismo a los Representantes de los Trabajadores.



En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo la mitad de los Convenios, 2, tienen regulada esta materia, con referencia a la Ley 10/2021 de 9 de Julio de trabajo a distancia y estableciendo en el caso del Convenio de la Comunidad Valenciana la cantidad económica a percibir en concepto de compensación de gastos, de 35 euros/mes.



En lo relativo a regulación en materia de Desconexión Digital, no aparece regulada en ninguno de los Convenios del Sector.

En cuanto a las vacaciones, encontramos diferencia en cuanto a la regulación de las mismas. Mientras que el Convenio Alicante mejora lo previsto en el Estatuto, al pactar vacaciones de 24 días al año, al igual que el de la Comunidad Valenciana (31 días naturales), los restantes convenios se circunscriben el mínimo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (30 días naturales al año).

En términos de flexibilidad de jornada, ninguno de los Convenios refleja cláusula alguna sobre esta materia.

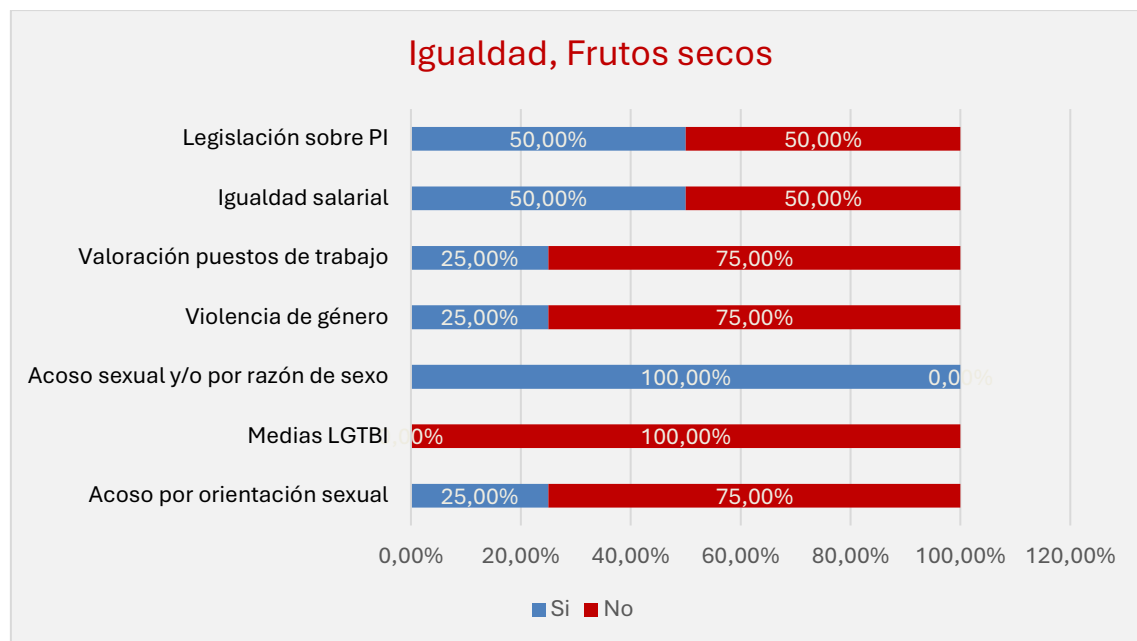
10.5. Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI

Todos los convenios del sector de Frutos secos regulan de alguna forma actuaciones contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

La mitad de estos convenios, el 50%, incluyen legislación sobre la negociación de planes de igualdad y regula la igualdad salarial.

El 25% de estos convenios menciona la valoración de puestos de trabajo, incluye medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género e incluye el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual.

Mientras que ningún convenio del sector de Frutos secos incluye medidas de igualdad para el colectivo LGTBI.



10.5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

La mitad de los convenios pertenecientes al sector de Frutos secos menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El convenio de ***Industrias de Manipulación y exportación de frutos secos de la provincia de Alicante*** (Artículo 34. Ley de Igualdad) incluye solo la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 6/2019 mientras que el convenio ***Importación, exportación y manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón*** (Artículo 49. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) incluye toda la legislación vigente en cuanto a planes de igualdad: la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 901/2020.

10.5.2. Igualdad Salarial

La mitad de los convenios del sector de Frutos secos incluye en su redactado algo sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El convenio de ***Frutos secos de la provincia de Tarragona*** (Artículo 27. Reconocimiento igualdad) recoge el principio de igualdad retributiva: “se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario.”

Por su parte el convenio de **Importación, exportación y manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón** (Artículo 49. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) recoge lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: “f) *La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (...)*”

10.5.3. Valoración de puestos de trabajo

Solo el convenio de **Importación, exportación y manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón** (Artículo 49. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) incluye en su articulado algo sobre Valoración de puestos de trabajo y lo hace enmarcado dentro del RD902/2020 recomendando la herramienta del Instituto de las Mujeres, del modo siguiente: “6. *El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.*”

10.5.4. Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, solo el convenio de **Industrias de Manipulación y exportación de frutos secos de la provincia de Alicante** (Cláusula adicional tercera) enumera los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género contemplados en la Ley Orgánica 1/2004: *“Los empresarios, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada ley a propuesta de ésta y que son, entre otros: a) 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. b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente. d) Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de los previsto en el apartado d), del artículo 52 ET”*

10.5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, los convenios de **Industrias de Manipulación y exportación de frutos secos de la provincia de Alicante** (Artículo 37. De las faltas y sanciones), **Frutos secos de la provincia de Tarragona** (Artículo 30. Régimen disciplinario) e **Importación, exportación y manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón** (Artículo 42. Faltas) incluyen el acoso sexual y moral en su listado de faltas muy graves dejando fuera al acoso por razón de sexo.

En cuanto a los convenios que mandatan la elaboración de un Protocolo de acoso, incluyen los principios por los que debe regirse dicho protocolo, incluyen medidas preventivas contra el acoso o ya un procedimiento estructurado o más o menos desarrollado se encuentran el convenio de **Frutos secos de la provincia de Tarragona** (Artículo 32. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual) que recoge los principios inspiradores de un Protocolo de actuación: “a. El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia. e. Poner en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite.” El convenio de **Importación, exportación y manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón** (Artículo 50. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral) recoge las siguientes medidas preventivas: “a) Sensibilizar a la plantilla (...). b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad (...) c) Promover iniciativas formativas (...)” y recoge unas garantías mínimas que deberían regir los principios y criterios de actuación: “a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad (...). b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. (...) c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, (...) d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, (...)” Mientras que el convenio de **Almacenistas, dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercia al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona** (Anexo II Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razones de sexo) incluye un Protocolo de prevención y actuación estructurado del siguiente modo: “1. Presentación y ámbito de aprobación 2. Objetivos 3. Ámbito de aplicación 4. Acoso sexual: definición, elementos clave 5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave 6. Vías de resolución de acoso 6.1 La vía interna: el procedimiento 6.1.1 Principios y garantías 6.1.2 Medidas cautelares. 6.1.3 Vigilancia de la salud. 6.1.4 Proceso

de intervención 6.1.4.1 Fase 1 6.1.4.2 Fase 2 6.1.4.3 Fase 3 6.2 Las vías externas: administrativa y judicial 7. Seguimiento y evaluación del protocolo 8. Información a la plantilla”, y con una comisión de investigación paritaria: “6.1.4. El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta comisión será quien designa la persona/se de referencia. La Comisión de investigación es un órgano decisorio.”

10.5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: “Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”

Ningún convenio del sector de Frutos secos incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI.

10.5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

Solo el convenio de **Almacenistas, dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercia al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona** (Anexo II Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razones de sexo) Incluye en su Protocolo de acoso el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual: “5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave - Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora”



II. SECTOR GALLETAS

II.1. Introducción Sector

El sector de la producción industrial de galletas volvió a registrar un nuevo descenso en 2022. De modo que la producción de galletas y barquillos alcanzó un volumen cercano a las 508.933 toneladas, un 5,2% menos que en el año anterior, por un valor de 1.168 millones de euros, en este caso 75 millones más.

De la producción total de galletas, el grueso tanto en valor como en volumen fueron los dulces sin cobertura de cacao. En 2022 la producción de estas galletas aumentó un 0,9%, hasta las 308.954 toneladas, por un valor de 681,5 millones de euros, muy por encima del año anterior.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración, según el INE, alcanzan unas ventas de 3.008 millones de euros, lo que supone 479 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 18,95%.

El sector de galletas en España está formado por unas 747 empresas que generan algo más de 14.400 empleos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2023, la actividad empresarial del sector presenta un crecimiento del 3% y el empleo crecía un 2,5% con la creación de 352 empleos, por lo que el sector alcanza las 14.436 personas ocupadas.

En el sector conviven empresas de ámbito global y marcas reconocidas en todo el mundo, con una variada oferta de obradores con pequeñas producciones y en muchos casos, con productos emblemáticos. La concentración y la fuerte penetración de capitales internacionales constituyen los dos rasgos más característicos del sector empresarial de las galletas.

El grupo más importante del sector registró en 2022 unas ventas de 815 millones de euros, por encima del año precedente. El segundo grupo facturó 531 millones de euros.

La modernización de los procesos productivos y la necesidad de innovar en ofertas y presentaciones ha obligado a las principales empresas del sector a efectuar importantes inversiones.

Las marcas de distribución (MDD) han adquirido una gran importancia en este mercado, especialmente en segmentos como el de las galletas de desayuno donde ya representan a casi el 60% de la cuota.

En el caso de las especialidades, los porcentajes de cuota de mercado que tienen las MDD son notablemente más bajos.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR GALLETAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Mondelez España Grupo	815,00
Galletas Gullón, S.A. Grupo	531,00
Cerealto Siro Foods, S.L.	390,00
Grupo Adam Foods, S.L. (Cuétara Artiach, etc...)	385,50
Nutrition & Santé Iberia, S.L.	87,00
Arluy, S.A.	47,20
La Flor Burgalesa, S.A.	29,40
Dupont Biscuit Ibérica	20,00
Quely, S.A.	14,30
Dicarcono, S.L.	10,20

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Dentro del sector del dulce, las galletas consiguieron en 2022 muy buenos resultados en mercados exteriores.

Las exportaciones de galletas facturaron en 2022 unos 521,2 millones de euros, un 17,6% más que el año anterior por un volumen de 220.100 toneladas, en este caso un 7,1% menos que el año anterior.

Los principales destinos de la galleta española fueron países de la Unión Europea, entre los que destacan, Portugal, Francia e Italia, fuera de la UE, destacan Marruecos y el Reino Unido.

Las importaciones son mucho menos importantes que las exportaciones y en 2022 se situaron en unas 97.700 toneladas, un 15,7% más que el año anterior, por un valor de 287 millones de euro, un 21,2% más que en 2021.

Los principales proveedores de España son países de Europa (el 98% del total) entre los que destacan Alemania, Italia y Polonia.

11.1.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de Galletas está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial 2 de los 4, los correspondientes a Tarragona y Zaragoza. Los dos convenios restantes no se hallan vigentes, decaído desde 2016 el de Barcelona y desde 2009 el de Burgos.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR GALLETAS por provincias en orden alfabético, por estado del convenio

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	2021-2024
CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA	BARCELONA	DECAÍDO DESDE 2016
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE FABRICANTES DE GALLETAS Y BIZCOCHOS DE BURGOS	BURGOS	SIN ACTUALIZAR DESDE 2009. NO HAY PATRONAL

11.2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

Este Sector da cobertura a 860 personas trabajadoras, de acuerdo con los datos contenidos en las hojas estadísticas de los respectivos Convenios Colectivos. En esta cifra se incluyen las personas afectadas por los Convenios que se hallan decaídos.

Hay que tener en cuenta, no obstante, que el Convenio de Burgos, que decayó en 2009, no ofrece datos sobre número de afectados, por no tiene dicho dato cumplimentado en el REGCON.

El análisis se centrará en los 2 Convenios vigentes, Tarragona y Zaragoza, que agrupan entre ambos a 580 personas trabajadoras, de las que 38%, 220 son hombres, y el 62%, 360 son mujeres.

Por otro lado, el Convenio de la provincia de Barcelona, que se halla decaído desde 2016, daría cobertura a 180 personas, según la hoja estadística, con un 64% de hombres y un 36% de mujeres.

En cuanto al Convenio de Burgos, tal como hemos referido, no ofrece datos de cobertura.

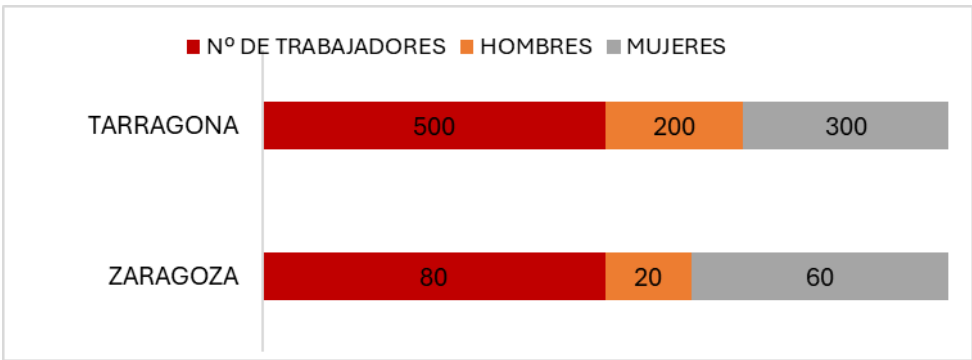
La suma de las personas trabajadoras afectadas por los Convenios en vigor daría el total de 580 personas trabajadoras a las que el Sector da cobertura, ya que los Convenios referidos de Barcelona y Burgos se hallan, como ya hemos referido, sin actualizar desde hace varios años.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, podemos encontrar que en el sector de Galletas es bastante predominante la presencia de mujeres, a tenor de los datos arrojados por el REGCON.

A partir de este punto, y para una mejor lectura de los gráficos y que los nombres de los convenios son muy extensos, vamos a referirnos a los mismos por la provincia o comunidad autónoma de su ámbito geográfico.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

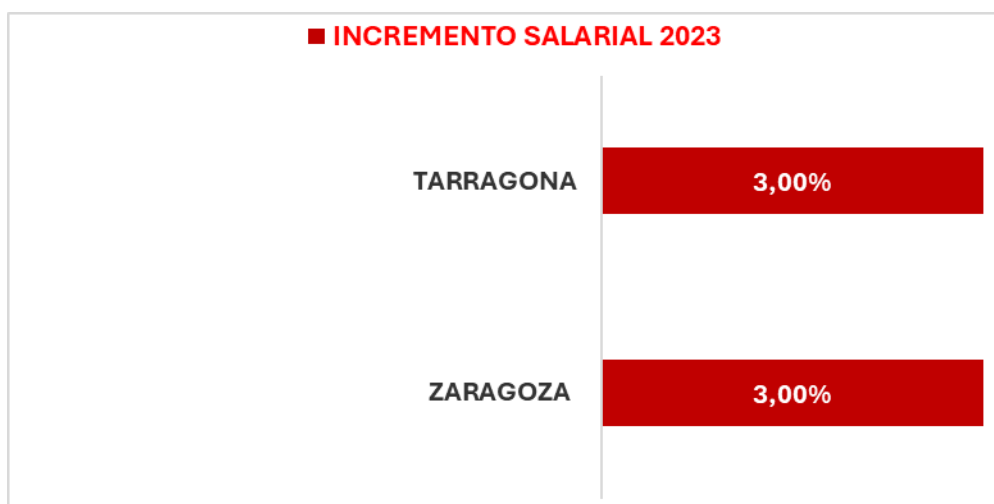
11.3. Política Salarial

11.3.1. Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 2 convenios del sector de Galletas que han tenido actualización salarial en 2023.

Al tratarse solo de una muestra de dos Convenios, no consideramos procedente la elaboración de medias, que no aportarían nada al análisis. Los Incrementos salariales pactados en los dos Convenios que tienen actualizados salarios para 2023 ha sido el mismo, el 3,00%. En ambos casos, pues, el incremento pactado se encuentra por debajo de las recomendaciones del V AENC, que estipula para el 2023 un incremento del 4%.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

11.3.2. Cláusulas de Revisión Salarial

De los dos Convenios que tienen salarios actualizados para 2023 tan solo 1 tiene pactada cláusula de Revisión Salarial. Se trata del Convenio de Tarragona, que da cobertura a 500 personas trabajadoras (86% del total).

El contenido de la cláusula de revisión salarial mencionada, se puede ver en su totalidad en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

La Cláusula de Revisión del Convenio de Tarragona toma una referencia plurianual, activándose al final de la vigencia del Convenio, si el IPC real de los años de vigencia del Convenio supera el Incremento pactado en el mismo. Se trata de una Cláusula de Tipo técnico, que se aplica sobre Tablas salariales sin generación de atrasos y que actuaría por la totalidad de la diferencia, sin tope.

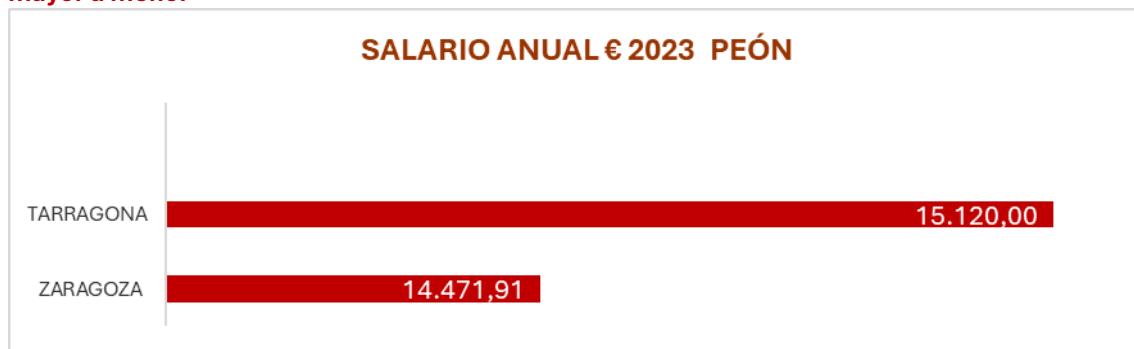
En el caso del Convenio de Zaragoza, no tiene pactada cláusula de Revisión Salarial.

11.3.3. Salarios anuales por categorías profesionales

En el siguiente gráfico se pueden ver los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que los salarios del Peón o categoría equivalente son de 15.120,00 euros/año en el caso del Convenio de Tarragona y de 14.471,91 euros/año para el Convenio de Zaragoza. El Convenio de Zaragoza, pues, salvo error, tendría pactados salarios inferiores al SMI de 2023

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor

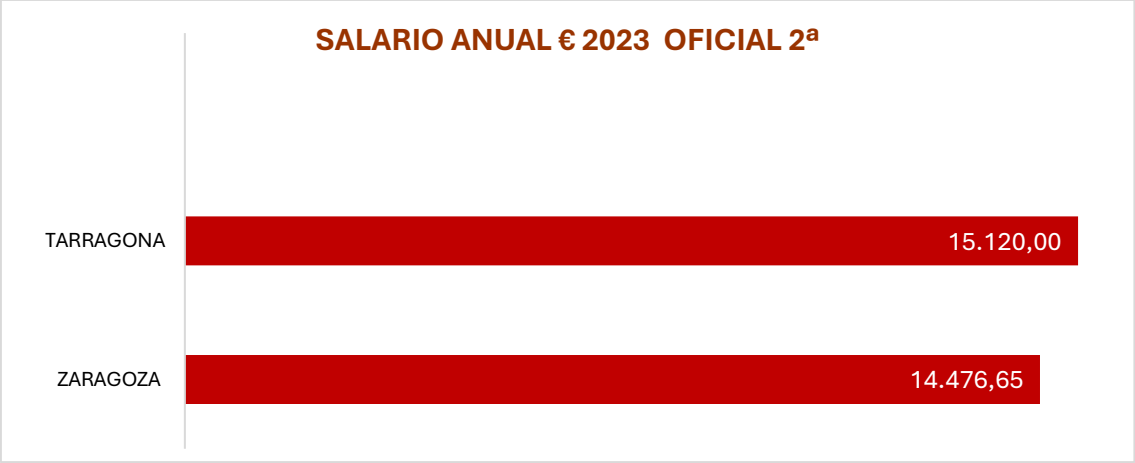


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos el mismo fenómeno, figurando en el Convenio de Tarragona un Salario de 15.120,00 euros/año para el Convenio de Tarragona y de 14.476,65 euros/año

en el Convenio de la Zaragoza. Nuevamente nos encontramos el Salario de la categoría por debajo del SMI para el Convenio de Zaragoza.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre registra unos salarios nuevamente equivalentes al SMI en la categoría en el Convenio de tarragona y de 14.523,00 euros/año en el Convenio de Zaragoza.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En este caso observamos que el salario es idéntico para las tres categorías en el Convenio de Tarragona, justamente el equivalente al SMI, hallándose el Salario de las tres categorías por debajo del SMI para el caso del Convenio de Zaragoza. Hemos de volver a hacer la salvedad de que hemos comentado con anterioridad, y

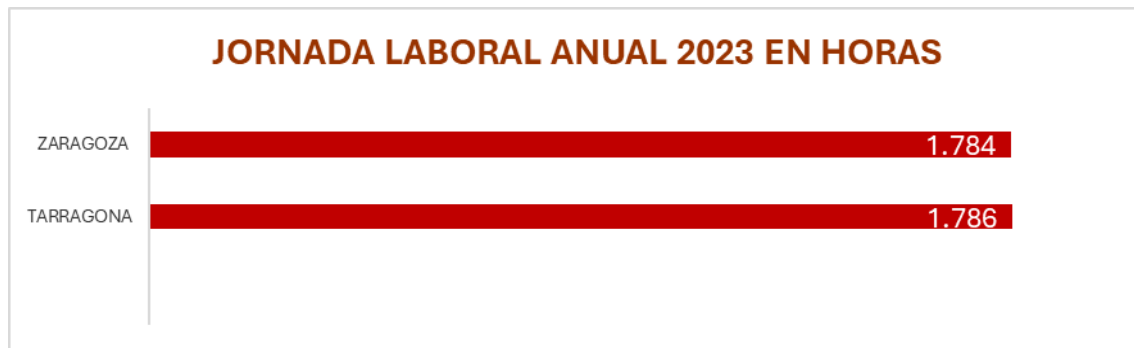
es que estos datos están extraídos de lo registrados en REGCON o en los boletines provinciales correspondientes, sin perjuicio de que en la práctica se esté aplicando correctamente lo marcado por ley con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

11.4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 2 convenios vigentes del Sector de Galletas detectamos que la jornada es en ambos prácticamente idéntica, registrando una jornada máxima anual de 1.786 h/año en el Convenio de Tarragona y de 1.784 h/año en el de Zaragoza.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos comprobamos que la única regulación en esta materia que encontramos, es la

correspondiente eferente a la regulación del teletrabajo y trabajo a distancia que aparece en el Convenio de Tarragona.

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, como ya habíamos comentado, ninguno de los dos convenios presentes en el sector regula la obligación de la implantación del registro de jornada, así como la puesta a disposición del mismo a los Representantes de los Trabajadores.

En cuanto al Teletrabajo o trabajo a distancia, aparece exclusivamente regulado en el Convenio de Tarragona, remitiendo a la Ley 10/2021 de 9 de Julio de trabajo a distancia y estableciendo una amplia regulación de este aspecto, incluyendo la cantidad económica a percibir, de 35 euros/mes.

En lo relativo a regulación en materia de Desconexión Digital, no aparece regulación alguna en ninguno de los dos convenios analizados.

En lo relativo a las vacaciones, no se aprecia diferencia alguna en cuanto a la regulación de las mismas, remitiendo en ambos casos a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (30 días naturales al año).

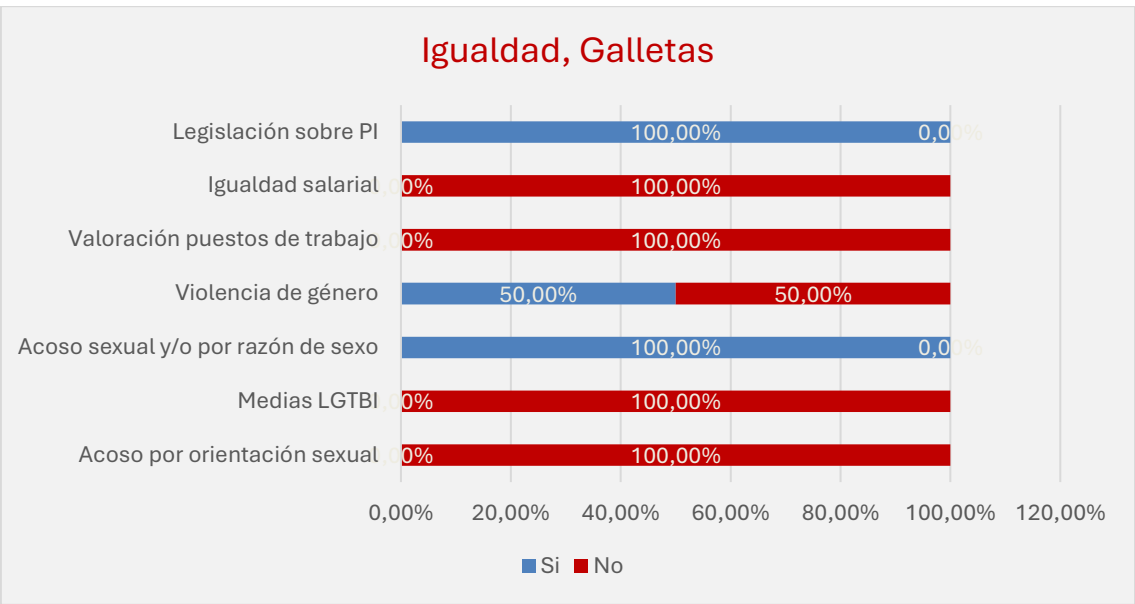
En términos de flexibilidad de jornada, ninguno de los Convenios refleja cláusula alguna sobre esta materia.

11.5. Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI

Todos los convenios del sector de Galletas incluyen legislación sobre la negociación de planes de igualdad y regulan de alguna forma actuaciones contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

La mitad de estos convenios, el 50%, incluye medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

Mientras que ningún convenio del sector de Galletas regula la igualdad salarial, menciona la valoración de puestos de trabajo, ni incluyen medidas de igualdad para el colectivo LGTBI ni sanciona el acoso discriminatorio por orientación sexual.



11.5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

Todos los convenios pertenecientes al sector de Galletas menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El convenio de **Fabricantes de galletas de la provincia de Zaragoza** (Cláusula adicional tercera) incluye solo la Ley Orgánica 3/2007, mientras que el convenio de **Fabricantes de Galletas de la provincia de Tarragona** (Artículo 19. Igualdad) incluye la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020.

11.5.2. Igualdad Salarial

Ningún convenio del sector de Galletas incluye en su redactado la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

11.5.3. Valoración de puestos de trabajo

Ningún convenio del sector de Galletas incluye algo sobre Valoración de puestos de trabajo.

11.5.4. Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, solo el convenio de **Fabricantes de Galletas de la provincia de Tarragona** (Artículo 20. Víctimas de violencia de género) reconoce todos los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.

11.5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, ambos convenios incluyen el acoso sexual en su listado de faltas muy graves y ambos convenios olvidan el acoso por razón de sexo.

El convenio **Fabricantes de galletas de la provincia de Zaragoza** (Artículo 28. Régimen disciplinario. l) el acoso sexual) y el convenio de **Fabricantes de Galletas de la provincia de Tarragona** (Artículo 45. Faltas muy graves. 12. El acoso sexual). Este último convenio también incluye un artículo específico para el acoso sexual y moral (Artículo 41) con el siguiente texto: *“Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad. Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil. Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento no deseado de carácter o connotación sexual.”*

11.5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

Ningún convenio del sector de Galletas incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI.

II.5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

Ningún convenio del sector de Galletas recoge la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.



12. SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

12.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de Industrias de la Alimentación está formado por 3 convenios, dos de ellos de ámbito provincial y uno de ámbito autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial los 3 convenios que forman el sector.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN, por provincias en orden alfabético

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA	ALMERÍA	2022-2025
PRODUCTES DIETÈTICS I PREPARATS ALIMENTICIS DE CATALUÑA	CATALUÑA	2022-2024
CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE VIZCAYA	VIZCAYA	2021-2024
CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA	ALMERÍA	2022-2025

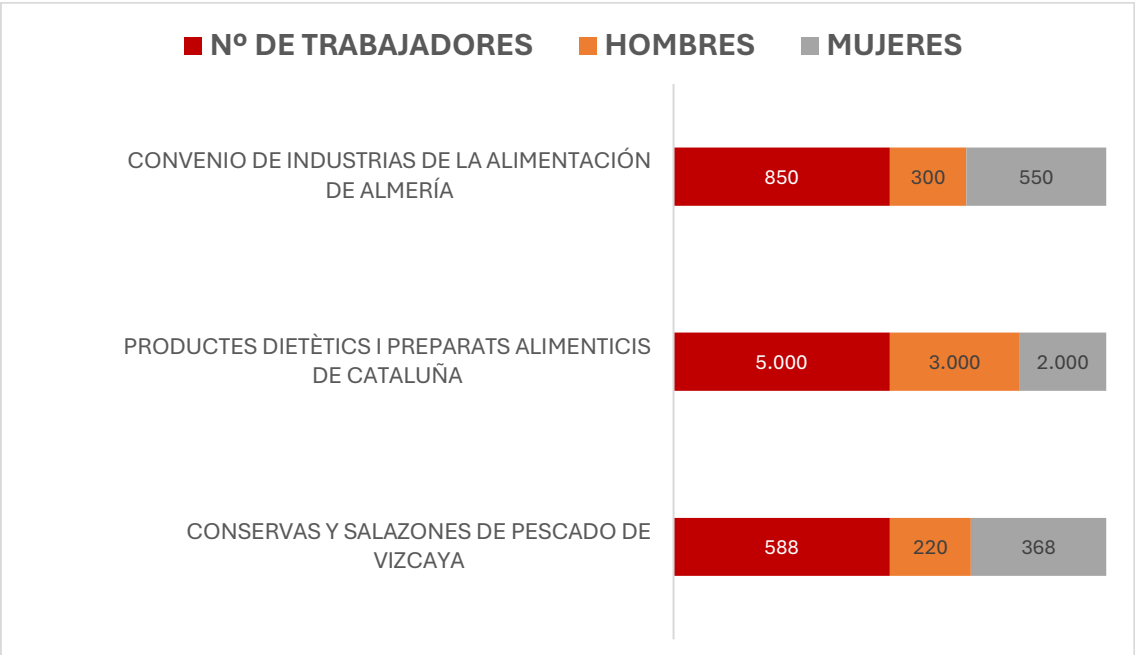
12.2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

Del análisis de los 3 convenios vigentes podemos extraer que dan cobertura a 6.438 personas trabajadoras, de las que 54,7 %, 3.520 son hombres, y el 45,3%, 2.918 son mujeres.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

Encontramos mayor presencia femenina en los convenios de Industrias de la Alimentación de Almería y Conservas y Salazones de Pescado de Vizcaya, si bien en el cómputo general, la presencia masculina es mayoritaria.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

12.3. Política Salarial

12.2.1. Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 3 convenios del Sector de Industrias de la Alimentación que han tenido actualización salarial en 2023.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2023, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 3,83%.

Podemos afirmar pues, que está dentro de lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2023 un incremento del 4%.

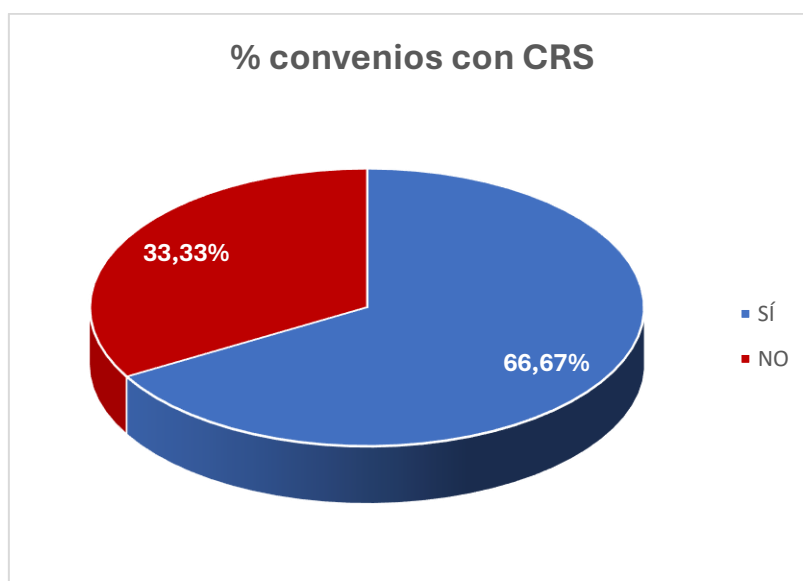
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético



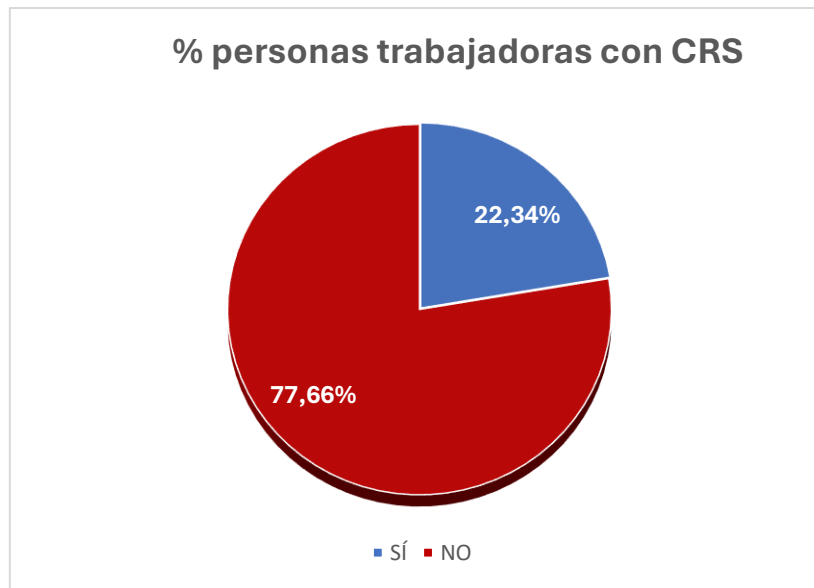
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

12.2.2. Cláusulas de Revisión Salarial

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 3 convenios del sector vigentes, 2 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 66,7 %.



Dando cobertura 1.438 personas trabajadoras, lo que suponen el 22,3% del total de personas trabajadoras cubiertas por convenios colectivos en este sector.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, se pueden ver en su totalidad en las fichas de los convenios que aparecen al final de este punto.

12.2.3. Salarios anuales por categorías profesionales

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Industrias de la Alimentación asciende a 16.630,48 €.

Del análisis se desprende como el Convenio de Productos dietéticos de Cataluña tiene un salario superior a la media, de 18.531,68€ Por otro lado, el Convenio de Conservas y Salazones de Pescado de Vizcaya y el de Industrias de la Alimentación de Almería, arrojan un salario de 15.725,95 € y 15.633,80€, respectivamente. Ambos salarios de Peón, se sitúan por debajo de la media salarial.

En lo relativo al impacto del SMI, en esta categoría de Peón no encontramos ningún convenio por debajo de la cuantía estipulada para el 2023 de 15.120 €.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



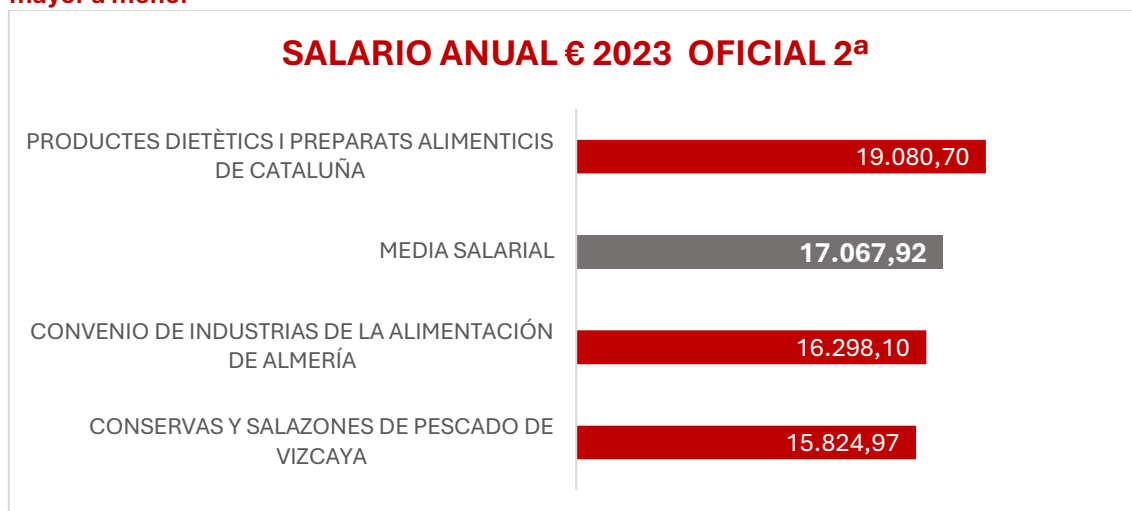
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Industrias de la Alimentación asciende a 17.067,92 €.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos similitudes con la categoría de Peón.

Situándose el convenio autonómico de Cataluña por encima de la media con un salario anual de 19.080,70 € y los convenios de Conservas y Salazones de Pescado de Vizcaya y Industrias de la Alimentación de Almería, por debajo de la media salarial, con unos salarios anuales de 15.824,97 € y 16.298,10 €, respectivamente. Así mismo, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría sigue sin haber ningún convenio que se sitúe por debajo de la cuantía correspondiente al año 2023 de 15.120€.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



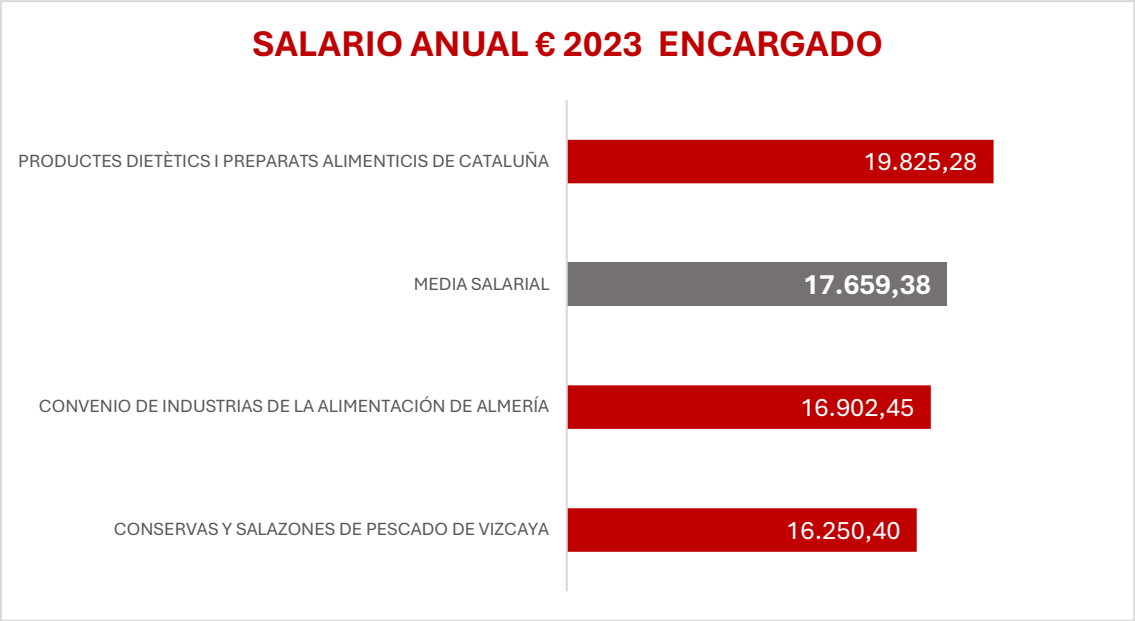
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 17.659,38 € anuales para 2023.

Esta categoría se da la misma circunstancia que en las dos categorías anteriormente analizadas, ya que el convenio autonómico de Cataluña es el convenio con el salario más alto, 19.825,28 €, y los convenios de Industrias de la Alimentación de Almería y Conservas y Salazones de Pescado de Vizcaya, se sitúan por debajo de la media salarial del sector, con 16.902,45 € y 16.250,40 €, respectivamente.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría no ha tenido impacto, ya que todos los convenios están por encima de los 15.120€ estipulados por ley.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



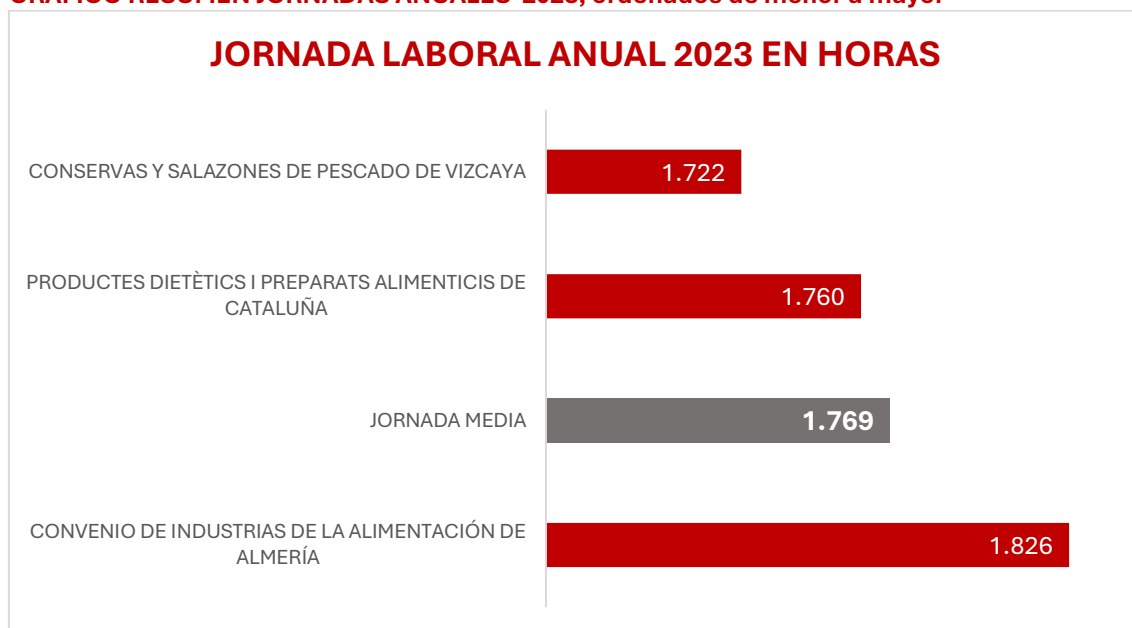
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

12.4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

En el análisis de los 3 convenios vigentes del Sector de Industrias de la Alimentación, encontramos una jornada media de 1.769 horas anuales. Situándose dos convenios, el de Conservas y Salazones de Pescado de Vizcaya y el Productes dietètics de Catalunya, por debajo de la media de jornada, con 1.722 horas y 1.760 horas anuales, respectivamente. Por el contrario, el convenio de Industrias de la Alimentación de Almería, arroja una jornada anual de 1.826 horas.

Hemos considerado interesante valorar el impacto de la jornada laboral en relación con el número de personas trabajadoras a las que los convenios dan cobertura, realizando así el cálculo de la media ponderada de la jornada laboral. El dato que obtenemos en este caso es de 1.765 horas anuales.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023, ordenados de menor a mayor

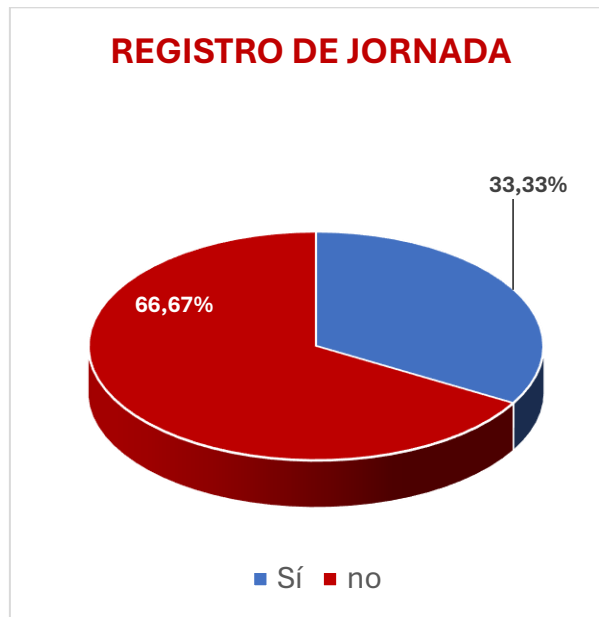


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

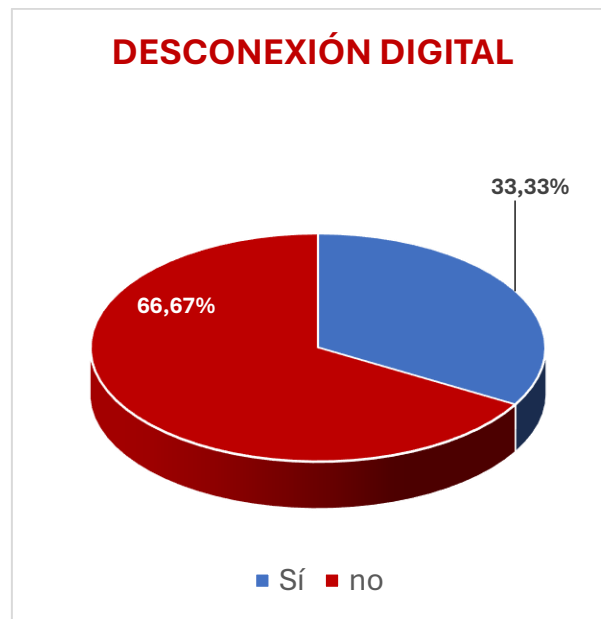
En el caso de la regulación del registro de jornada solo 1 de los 3 convenios vigentes del Sector de Industrias de la Alimentación, regula en materia de Registro de Jornada, lo que supone, solo, el 33,3%.



En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo uno de los tres convenios se regula contenido en esta materia.



En materia de Desconexión Digital también solo en uno de los tres convenios, lo que supone el 33,3%, se regula contenido en esta materia.



En lo relativo a las vacaciones, encontramos diversidad en la regulación de las vacaciones entre días naturales y laborables, si bien, no hemos encontrado ningún convenio que empeore la regulación del Estatuto de los trabajadores.

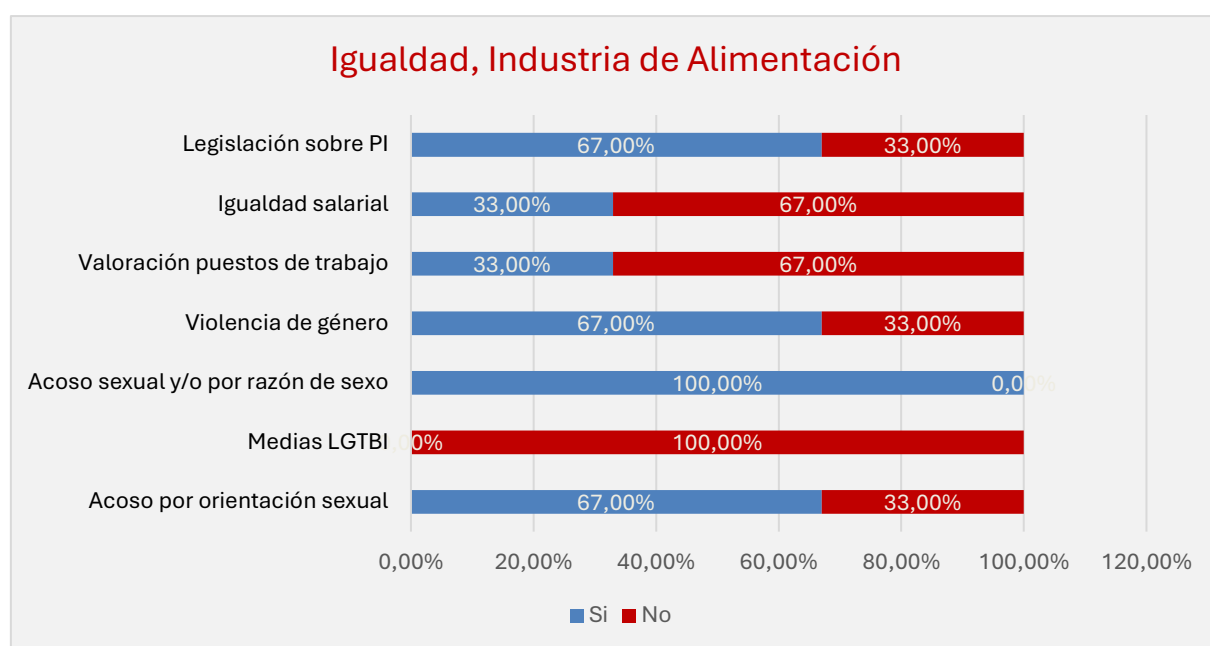
12.5 Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI

Todos los convenios del sector de Industria de Alimentación regulan de alguna forma actuaciones contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

La mayoría de estos convenios, el 67%, incluyen legislación sobre la negociación de planes de igualdad, incluye medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género e incluye el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual.

El 33% de estos convenios regula la igualdad salarial y menciona algo sobre valoración de puestos de trabajo,

Mientras que ningún convenio del sector de Industria de Alimentación incluye medidas de igualdad para el colectivo LGTBI.



12.5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

La mayoría de los convenios pertenecientes al sector de Industria de Alimentación menciona la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El convenio de **Conservas y salazones de pescado de Vizcaya** (Artículo 50. Igualdad de trato y oportunidades) menciona la LO3/2007 pero ya incluye la obligatoriedad de negociar planes de igualdad de las empresas más pequeñas: *“En el caso de las empresas de más de 50 personas en plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.”*

Por su parte, el convenio de **Productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña** (Capítulo XIII Plan de igualdad) dedica un capítulo entero a la negociación de planes de igualdad estructurado y con bastante desarrollo en los siguientes artículos: *“Artículo 71 Plan de Igualdad Artículo 73 Competencias de la Comisión negociadora Artículo 74 Diagnóstico de situación Artículo 75 Contenido mínimo de los planes de igualdad Artículo 76 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plano Artículo 77 Extensión de los planes de igualdad.”*

12.5.2. Igualdad Salarial

Solo el convenio de **Productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña** (Artículo 78. Igualdad retributiva) dedica un capítulo entero a la igualdad salarial y recoge lo establecido en el artículo 7.1. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: *“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que elaboren un plan de igualdad tendrán que incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren estos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Así mismo, tendrá que permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en nombre de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de este sistema retributivo”*

12.5.3. Valoración de puestos de trabajo

Solo el convenio de **Conservas y salazones de pescado de Vizcaya** (Artículo 47. Comisión Mixta. Apartado 1. Clasificación Profesional y Grupos Profesionales) incluye la perspectiva de género en la clasificación profesional del convenio de cara a una futura valoración de puestos de trabajo.

12.5.4. Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el convenio de **Productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña** (Artículo 75. Contenido mínimo de los planes de igualdad) incluye dentro de las medidas a incorporar en los planes de igualdad, medidas relativas a materias no obligatorias, como la violencia de género)

Por su parte el convenio de **Industrias de la Alimentación de Almería** (Artículo 63. La violencia de género. Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género) dedica un artículo entero a recoger los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género: “1. *La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.* 2. *Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.* 3. *Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.* 4. *Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este apartado se acreditarán con la orden de protección*

a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.”

12.5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio de **Industrias de la Alimentación de Almería** (Artículo 59. Graduación de faltas) incluye el acoso sexual en su listado de faltas muy graves dejando fuera al acoso por razón de sexo, mientras que el convenio de **Productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña** (Artículo 66. Principio de ordenación y faltas) Incluye el acoso sexual como falta muy grave, olvidando el acoso por razón de sexo, pero incluyendo la definición de acoso sexual.

En cuanto a los convenios que mandatan la elaboración de un Protocolo de acoso, incluyen los principios por los que debe regirse dicho protocolo, incluyen medidas preventivas contra el acoso o ya un procedimiento estructurado o más o menos desarrollado se encuentran el convenio de **Industrias de la Alimentación de Almería** (Artículo 63. La violencia de género. El acoso sexual en el ámbito laboral) compromete a las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras a crear y mantener un entorno laboral que respete la dignidad y la libertad sexual. Por su parte, el convenio de **Productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña** (Artículo 79. Acoso en el trabajo) compromete a las empresas a mantener un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso con todas las personas, empresas y personas trabajadoras deben asumir como responsabilidades: “a) *Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes (...).* b) *Actuante de manera adecuada y solidaria (...).* Las empresas se tienen que comprometer a: a) *Difundir su protocolo y facilitar oportunidades de información y formación a (...).* b) *Apoyar y asistencia específica a la/las persona/s (...)* c) *Articular y dar a conocer las*

diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la organización. d) Garantizar que todas las quejas y denuncias se traten de manera rigurosa y se tramiten de manera justa, rápida y con total confidencialidad. e) Garantizar que no se admite ningún tipo de represalias hacia la persona asediada (...).”

Mientras que el convenio de **Conservas y salazones de pescado de Vizcaya** (Artículo 47. Comisión Mixta. Apartado 2. Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género para el sector de conservas y salazones de pescado de Bizkaia) cuenta con un Protocolo desarrollado y estructurado del siguiente modo: “1. *Declaración de principios* 2. *Ámbito de aplicación* a) *Acoso sexual*. b) *Acoso por razón de sexo* 3. *Medidas preventivas*. 4. *Procedimiento de actuación* a) *Principios del procedimiento de actuación*. b) *Ámbito de aplicación*. c) *Iniciación del procedimiento*. (...) *La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos* e) *Procedimiento Previo* f) *Procedimiento Formal* g) *Medidas Cautelares*. h) *Asistencia a las partes*. i) *Cierre del Expediente*”

12.5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: “*Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.*”

Ningún convenio del sector de Industria de Alimentación incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI.

12.5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

La mayoría de los convenios del sector de Industria de Alimentación incluyen en su tratamiento del acoso o en su Protocolo de acoso el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual. El convenio de **Industrias de la Alimentación de Almería** (Artículo 63. La violencia de género. El acoso sexual en el ámbito laboral) recoge: “(...) *tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*” Y el convenio de **Conservas y salazones de pescado de Vizcaya** (Artículo 47. Comisión Mixta. Apartado 2. Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género para el sector de conservas y salazones de pescado de Bizkaia) lo recoge en el propio enunciado del protocolo.



13. SECTOR PANADERÍAS

13.1. Introducción Sector

El sector de Panadería genera algo más de 102.400 empleos, lo que supone el 22% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma cerca de 11.000 empresas, el 46% de la actividad industrial Alimentaria, con una cifra de negocios conjunta del sector de panadería y pastas alimenticias que alcanza los 11.404 millones de euros, el 7% de las ventas totales de productos alimenticios.

En 2022 la producción industrial de pan en España alcanzó los 3,3 millones de toneladas, un 65% más que el año anterior. De esta producción, 2,9 millones de toneladas fueron de pan fresco en sus diversas formas y el resto pan fresco de molde.

A lo largo del año 2023, este sector contaba con unas 102.490 personas ocupadas, lo que supone 1.646 más que en el año anterior y un crecimiento de la ocupación del 1,6%. La mayor parte del empleo del sector de Panadería se concentra en Andalucía, Cataluña y País Valenciano.

En 2023, el sector sumaba unas 10.924 empresas, cifra que muestra la desaparición de unas 667 empresas respecto al año anterior, lo que se traduce en una caída de la actividad empresarial del 5,7%. El 98% de las empresas de este sector son pymes y no llegan a 30 de empresas las que cuentan con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, casi la mitad de las empresas se constituye como “personas físicas”. Andalucía concentra al 22% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Galicia y Cataluña con el 11% y el 10%, respectivamente, mientras que Euskadi, ha sido la única región que ha mostrado cierto dinamismo en la creación de empresas de panaderías.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERIA FRESCA Y SECA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Cerealto SIRO, Foods	390,00
Monbake Grupo Empresarial, S.A.U.	378,00
Vicky Foods Products, S.L. (Dulcesol)	283,00
Pepsico Foods, A.I.E.	180,00
Grefusa, S.L.	127,00
BIMBO, S.A.	66,70
Anitin Panes Especiales, S.L.	59,00
Brioche Pasquier Recondo, S.L.	47,00
Panadería Milagros Díaz, S.L.	46,50
Pimad, S.A.	38,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR MASAS CONGELADAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Europastry, S.A.	700,00
Panamar Bakery Group, S.L.	290,00
Monbake Grupo Empesarial, S.A.U.	378,00
Mercadona (División Masas Congeladas)	101,00
Grupo Gourmet Okin	62,00
Atrian Bakers (Grupo)	59,80
Panificadora de Alcalá	54,00
CSM Iberia, S.A. (Baker & Baker)	35,00
Aryzta Bakeries Iberia	18,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

La cifra de negocios del sector de Panadería y pastas durante el último ejercicio computado alcanzó los 11.404 millones de euros, lo que significa cerca de 2.000 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 21%.

La mayoría de las ventas proceden de Cataluña, Castilla y León y País Valenciano. En cuanto al comercio exterior, durante el año 2022 las exportaciones de productos de panadería y pastas nacionales se situaron en 1.723 millones de euros, lo que significa 311 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento de las exportaciones del 22%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 1.083 millones de euros, en este caso un 22% más que en 2021.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y se sitúa en 640 millones de euros, un 14% más que en 2021.

13.1.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de Panaderías está formado por 44 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial 23 de los 44, 9 convenios se encuentran en negociación y otros 12 convenios se encuentran sin actualizar o en los diferentes estados que especificamos en la próxima tabla.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR PANADERÍAS Y VARIOS por provincias en orden alfabético, por estado del convenio

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE	ALBACETE	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	ASTURIAS	2021-2023
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE ÁVILA	ÁVILA	2020-2022
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	BARCELONA	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE BURGOS	BURGOS	2023-2026
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA	CANTABRIA	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	2021-2024
CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	2023-2025

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA	CUENCA	2021-2024
CONVENIO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DEL PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA	GIRONA	2018-2021 (hasta 2023, se actualizan las tablas salariales)
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA	GUADALAJARA	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA	HUELVA	2021-2023
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA	HUESCA	2021-2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	LA RIOJA	2021-2023
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN	LEÓN	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA	LÉRIDA	2020-2022 (hasta 2023, se actualizan tablas salariales)
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LUGO	LUGO	2014-2023
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA	NAVARRA	2023-2027
CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA	SEGOVIA	2021-2025
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN DE SEVILLA	SEVILLA	2020-2026
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO	TOLEDO	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA	VALLADOLID	2019-2022 (hasta 2023, se actualizaron tablas salariales)
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA	ALMERÍA	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE LA CORUÑA	CORUÑA	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GRANADA	GRANADA	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS PANADERAS DE JAÉN	JAÉN	EN NEGOCIACIÓN

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PAN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE SORIA	SORIA	EN NEGOCIACIÓN. CONVOCADA MEDIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ZAMORA	ZAMORA	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE ÁLAVA	ÁLAVA	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ	BADAJOZ	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE ISLAS BALEARES	BALEARES	SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁCERES	CÁCERES	SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁDIZ	CÁDIZ	SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GUIPÚZCOA	GUIPÚZCOA	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE LAS PALMAS	LAS PALMAS	VIGENTE. SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID	MADRID	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ORENSE	ORENSE	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA	SALAMANCA	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE VIZCAYA	VIZCAYA	SIN ACTUALIZAR

13.2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

Este Sector da cobertura a 41.510 personas trabajadoras en los convenios que han tenido actualización salarial en 2023, en torno a 11.000 personas trabajadoras de los convenios que están en negociación y más de 15.000 personas trabajadoras de los convenios que aparecen como sin actualizar.

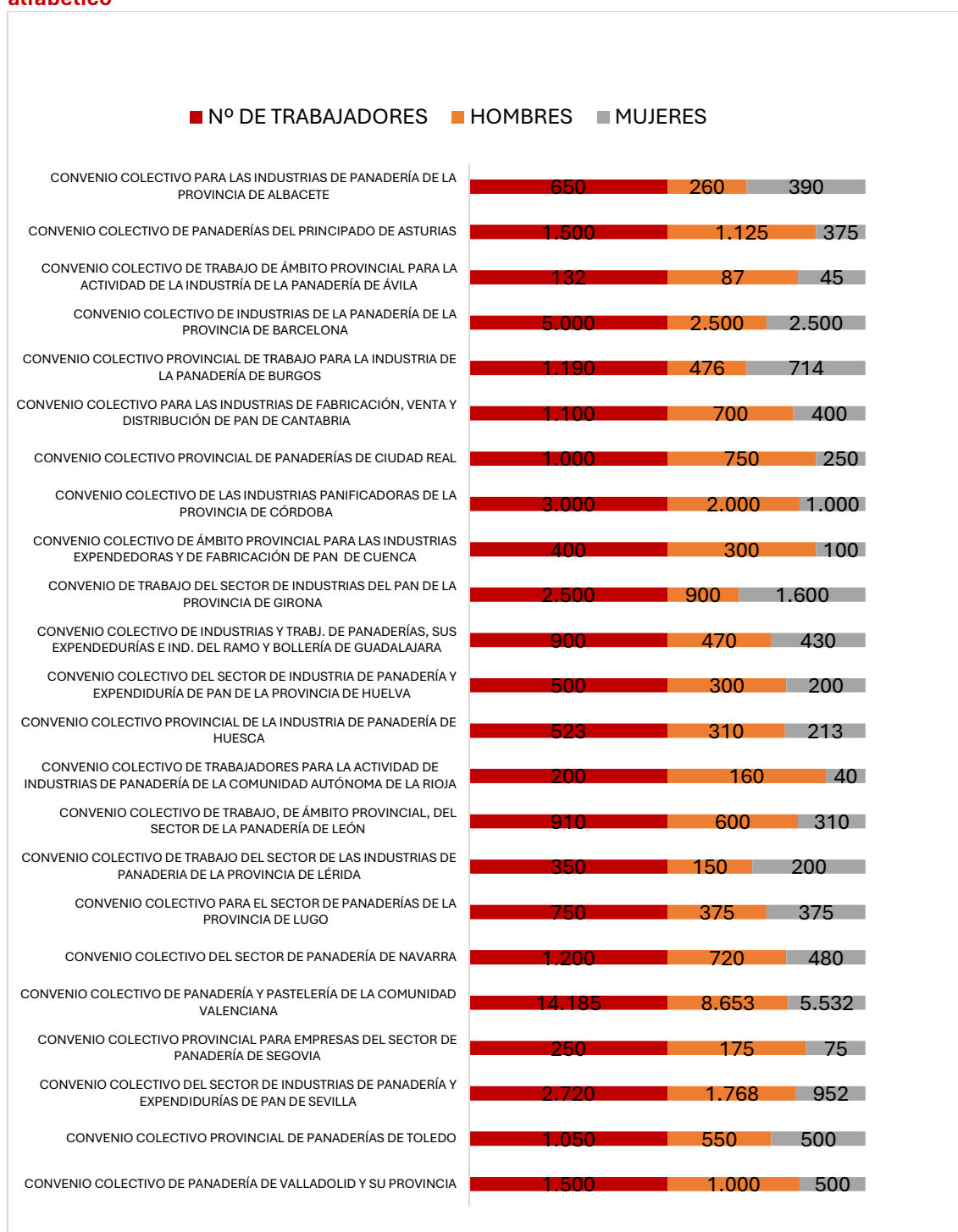
Por lo que el sector en su totalidad, daría cobertura a más de 67.000 personas trabajadoras. Insistimos que hay convenios del sector que no disponen de datos de personas trabajadoras, por lo que son datos estimatorios

Nos centraremos en el análisis de los 23 convenios vigentes y podemos extraer que dan cobertura a 41.510 personas trabajadoras, de las que 58,6 %, 24.329 son hombres, y el 41,3%, 17.181 son mujeres.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos mayor presencia de hombres que de mujeres en los convenios de este sector, si bien, hay dos convenios, el Convenio colectivo para las Industrias de Panadería de la provincia de Albacete y el Convenio de trabajo del Sector de Industrias del Pan de la provincia de Girona, que tienen mayor presencia de mujeres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

12.3. Política Salarial

12.3.1 Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 23 convenios del sector de Panaderías que han tenido actualización salarial en 2023. Como se puede observar los convenios de Girona y Lérida han pactado un incremento salarial del 0%.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2023, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 3,20%.

Por otro lado, podemos observar que la mayoría de convenios pactan incrementos por debajo del 5%, si bien, encontramos un pico en el Convenio colectivo de Industrias de la Panadería de la provincia de Barcelona, con un incremento de 7,88 % y el Convenio colectivo provincial de trabajo para la Industria de la Panadería de Burgos con un incremento del 7 % y el convenio colectivo del Sector de Industrias de Panadería y Expendidurías de pan de Sevilla con un incremento del 8 %. Incrementos todos ellos inusualmente altos ya que los 3 convenios partían de tablas salariales de años anteriores durante los que no habían tenido actualizaciones salariales.

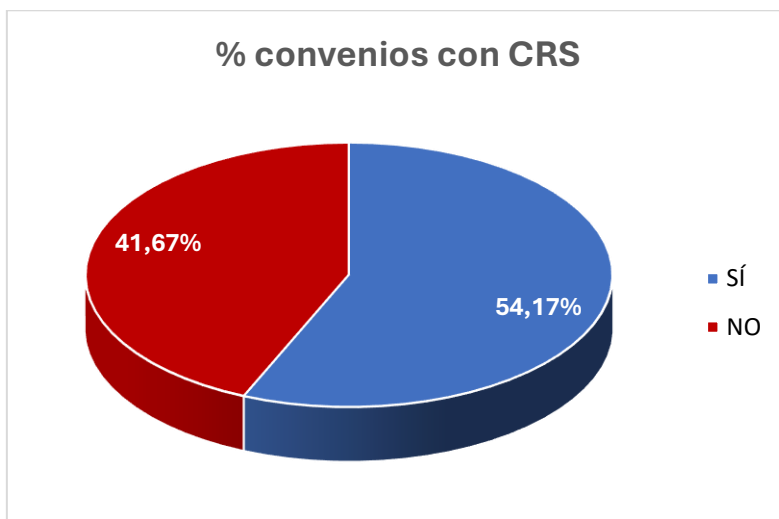
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético



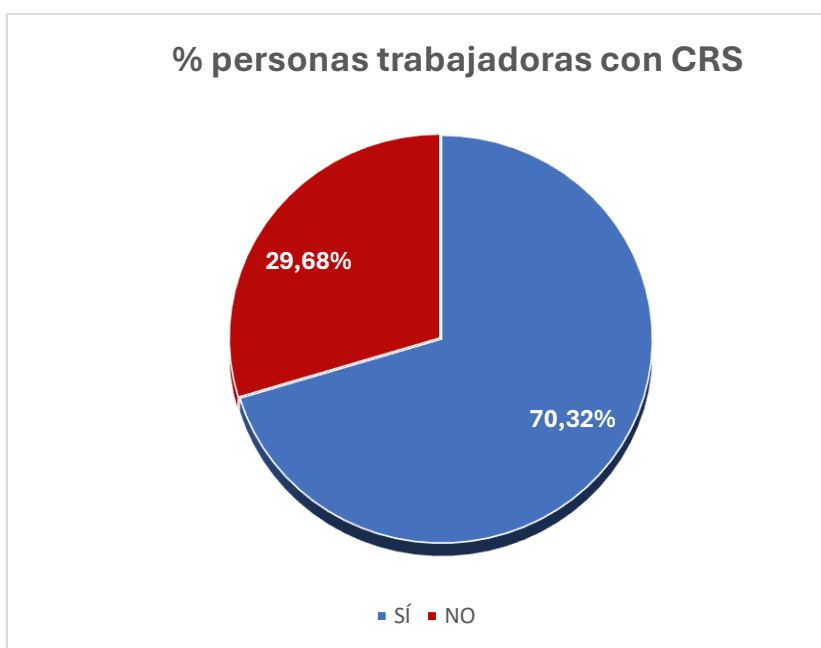
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

12.3.2 Cláusulas de Revisión Salarial

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 23 convenios del sector vigentes, 13 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 54,17 %.



Dando cobertura 29.188 personas trabajadoras, lo que suponen el 70,32% del total de personas trabajadoras cubiertas por convenios colectivos en este sector.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, se pueden ver en su totalidad en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto. Observamos como mayoría vincula los incrementos pactados en los años de vigencia del convenio con el resultado del IPC de cada uno de esos años.

En el caso de este sector nos hemos encontrado con algún convenio que ha dejado en suspenso la cláusula de revisión salarial durante la vigencia del mismo.

12.3.3 Salarios anuales por categorías profesionales

A partir de este punto, y dado que los nombres de los convenios son muy extensos, vamos a referirnos a los mismos por la provincia o comunidad autónoma de su ámbito geográfico.

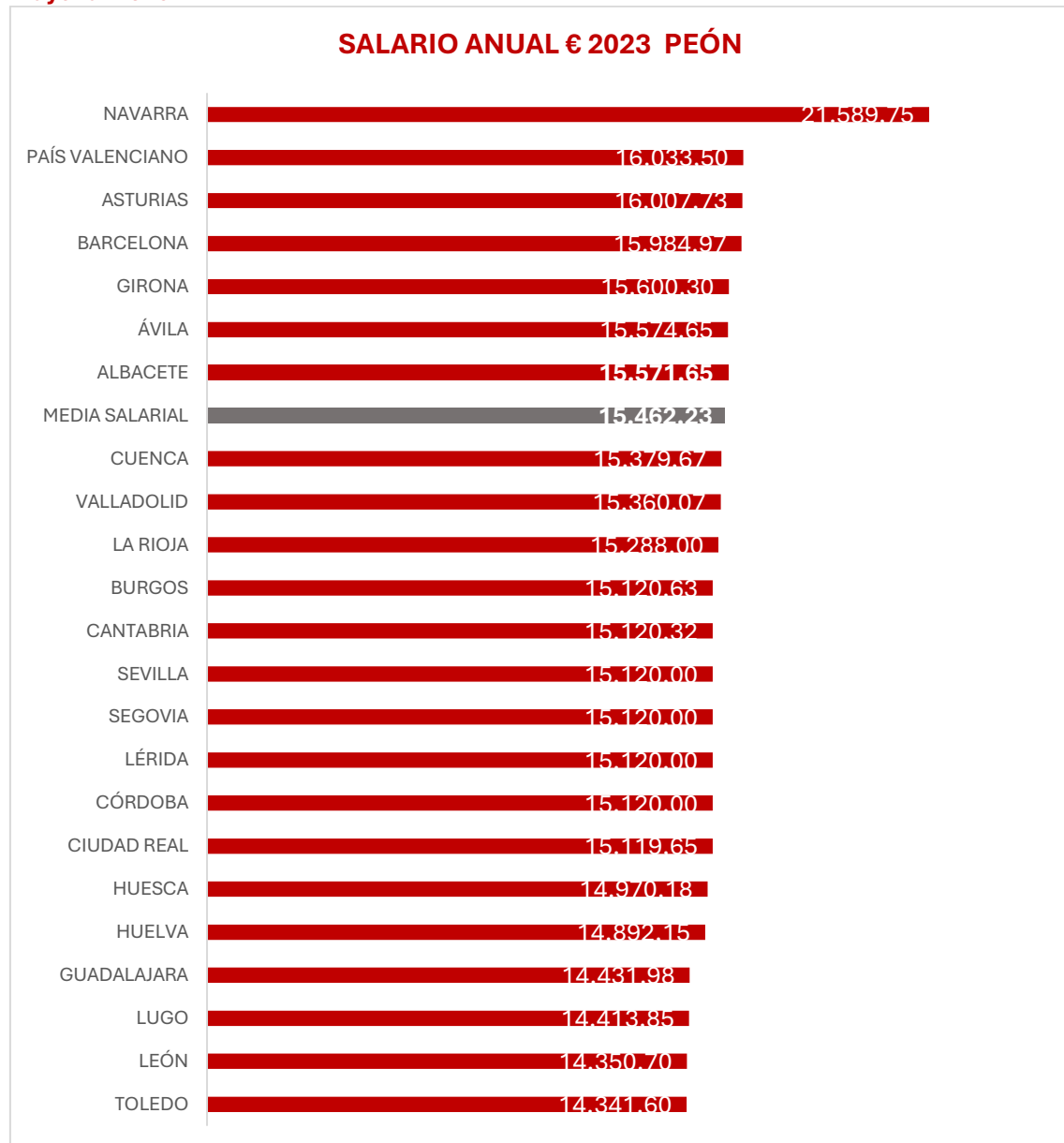
En el siguiente gráfico se pueden ver los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2023 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Panaderías asciende a 15.462,23 €. Encontramos a siete convenios, con salarios anuales superiores a la media y a dieciséis convenios con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector. Especialmente reseñable el salario del Convenio de Navarra, que despunta significativamente con respecto al resto de provincias. Arrojando un salario anual que muy superior al resto de los convenios analizados de este sector.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que, los convenios de Cantabria, Sevilla, Segovia, Lérida y Córdoba tienen un salario igual a la cuantía de SMI 2023, 15.120 € anuales. Por otra parte, siete convenios, registran un salario anual inferior al SMI, que son el caso de los convenios de Toledo, León, Lugo, Guadalajara, Huelva, Huesca y Ciudad Real.

Hemos de volver a hacer la salvedad de que hemos comentado con anterioridad, y es que estos datos están extraídos de lo registrados en REGCON o en los boletines provinciales correspondientes, sin perjuicio, de que en la práctica se esté aplicando correctamente lo marcado por ley con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



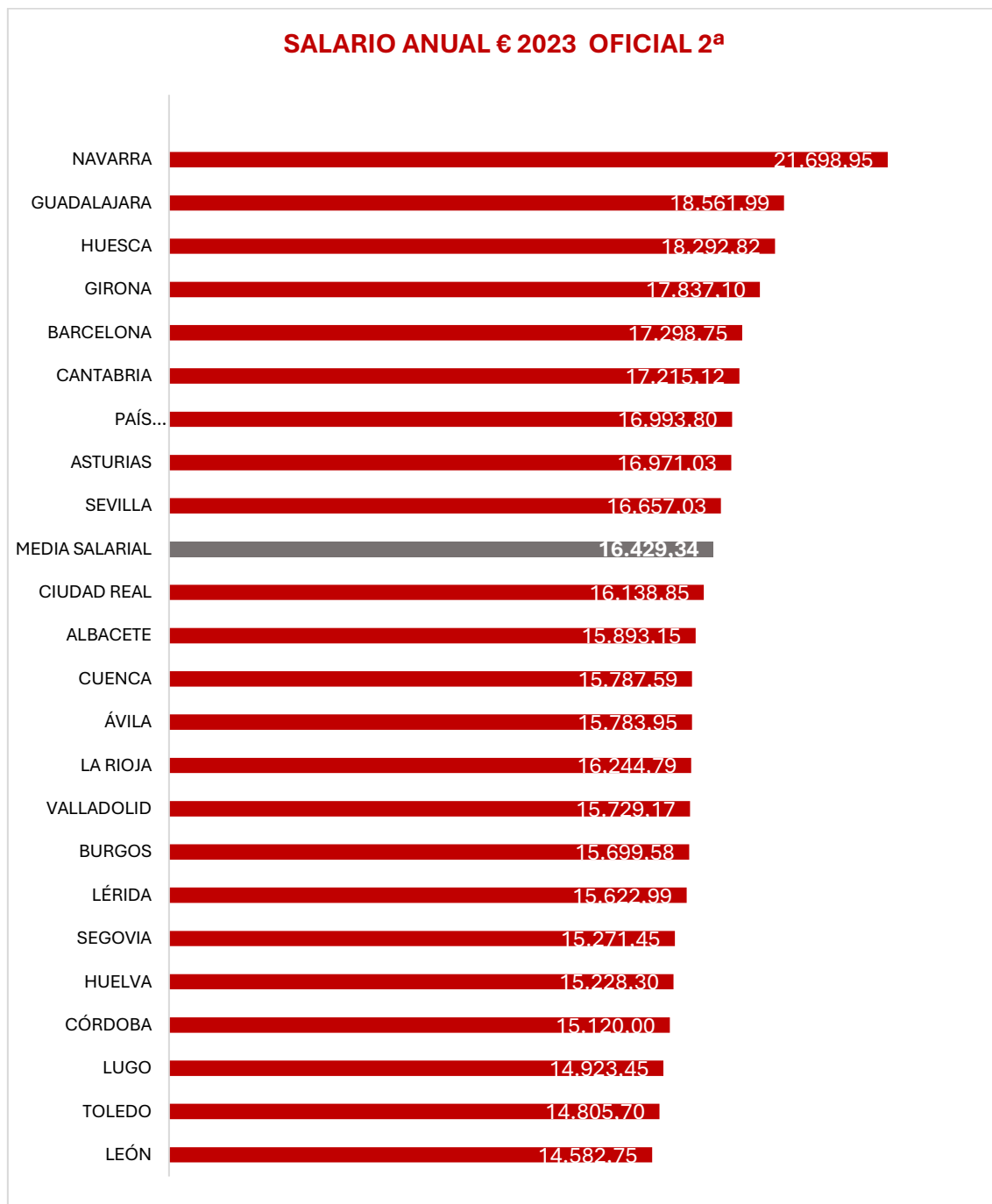
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Panaderías asciende a 16.429,34 €. En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos 14 convenios por encima de la media nacional y 9 convenios inferiores a dicha media, en salario anual, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico.

Volvemos a destacar el convenio de Navarra, por tener un salario anual bastante superior al resto de convenios analizados.

Así mismo, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SMI) en esta categoría, el convenio de Córdoba tiene un salario anual igual al SMI y los convenios de Lugo, Toledo y León, arrojan un salario anual inferior al SMI 2023. Ya se puede ver cómo se reducen el número de convenios con salarios inferiores al SMI, con respecto a la categoría de Peón.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



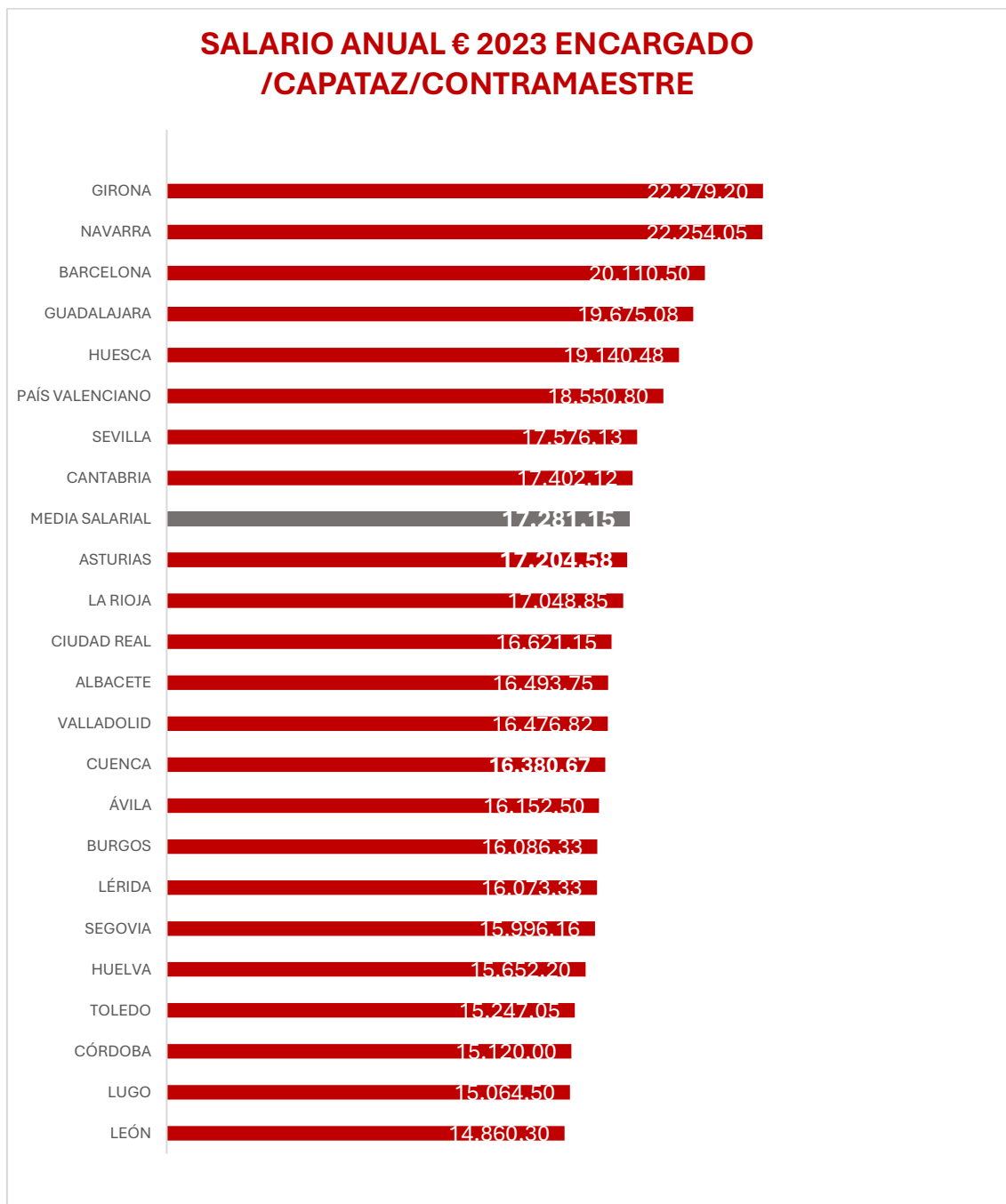
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 17.281,15 € anuales para 2023.

Esta categoría ya supone un leve despunte salarial con respecto a las otras dos analizadas. Destacando, en esta categoría, el convenio de Girona con el salario más alto de los convenios analizados.

Con respecto al impacto del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), encontramos que el convenio de Córdoba tiene un salario, en esta categoría, igual al SMI y los convenios de Lugo y León, regulan un salario en la categoría de encargado por debajo de los 15.120 € estipulados por ley para el año 2023.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

12.4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

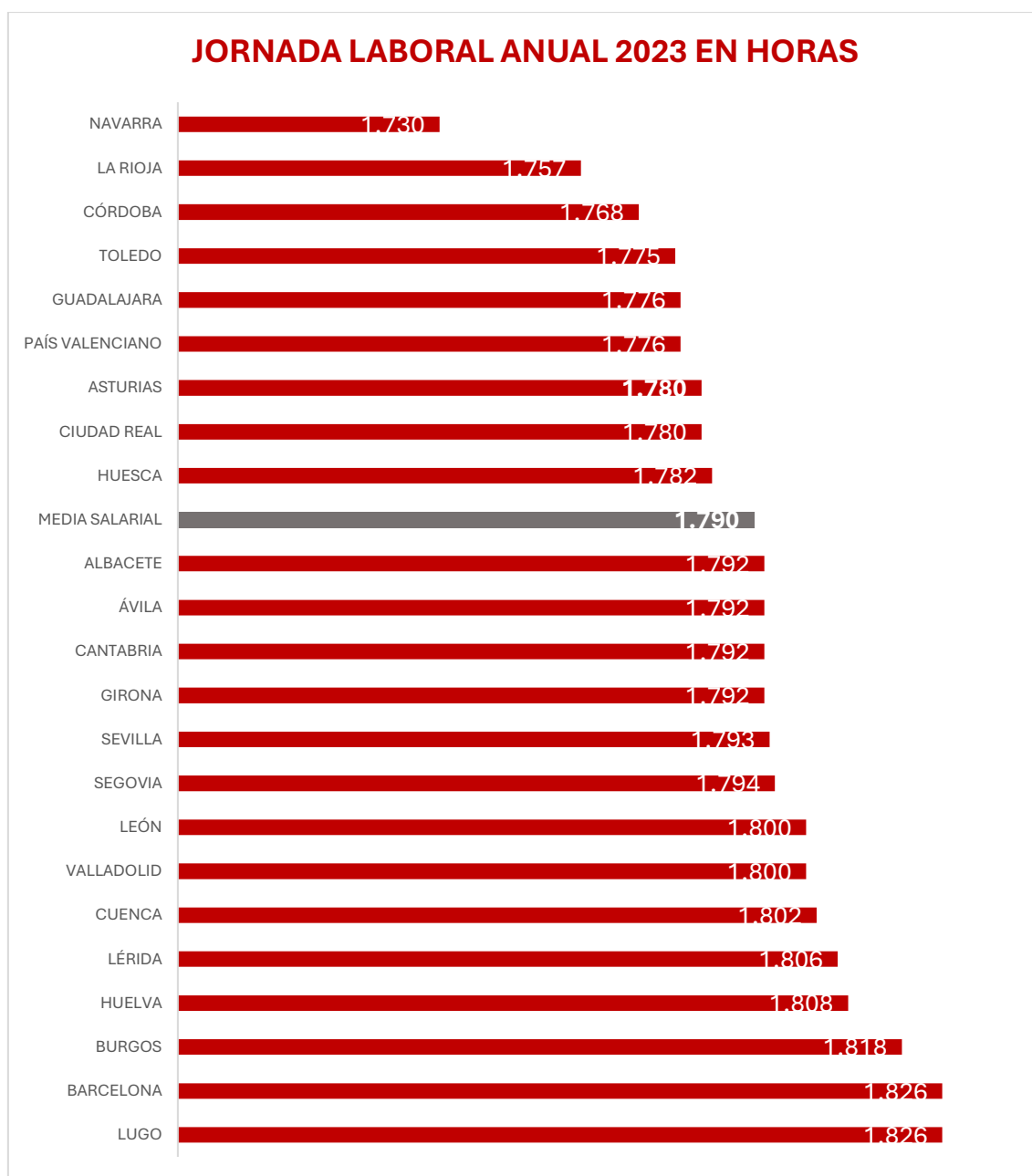
En el análisis de los 23 convenios vigentes del Sector de Panaderías encontramos diferencias sustanciales, arrojando una diferencia de casi 100 horas entre el convenio de jornada más baja, Navarra con 1.730 horas, y los convenios con mayor jornada laboral, Barcelona y Lugo con 1.826 horas.

En lo relativo al promedio de jornada de los 23 convenios se establece en 1.790 horas, quedando 9 convenios con jornadas inferiores a la media y 14 convenios con una jornada laboral superior a la jornada media del sector.

Hemos considerado interesante valorar el impacto de la jornada laboral en relación con el número de personas trabajadoras a las que los convenios dan cobertura, realizando así el cálculo de la media ponderada de la jornada laboral. El dato que obtenemos en este caso es de 1.788 horas anuales.

Esta mínima diferencia entre promedio de jornada y media ponderada de jornada, nos lleva a concluir que, entre los convenios analizados, aun habiendo mucha disparidad de jornadas, al introducir el factor personas trabajadoras afectadas, vemos que se equiparan los convenios que regulan jornadas anuales superiores a la media con las personas trabajadoras afectadas por convenios que regulan jornadas anuales inferiores a la media.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023, ordenados de menor a mayor



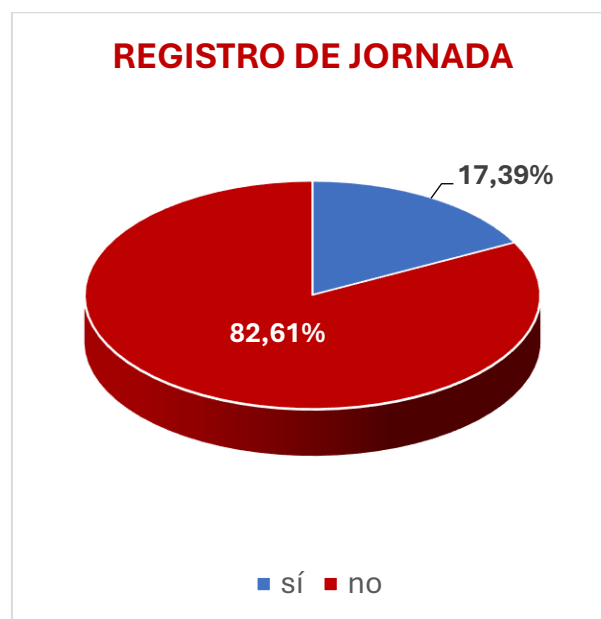
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

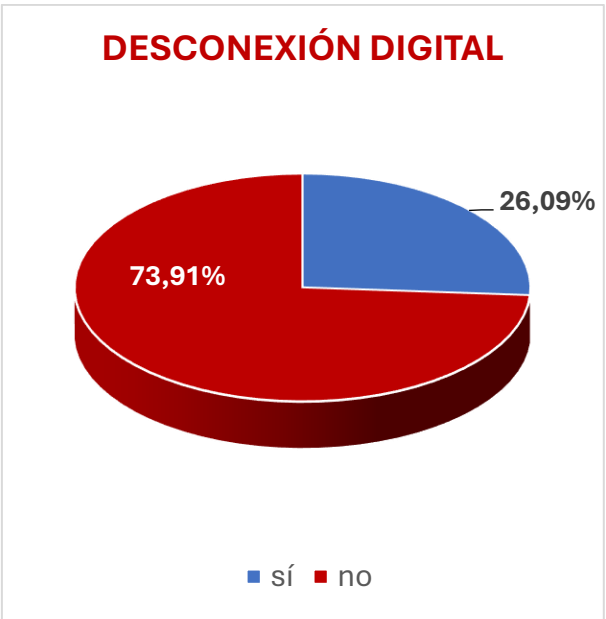
En este caso, solo 4 de los 23 convenios vigentes del Sector de Panaderías, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone, solo, el 17,39%.



En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo solo 3 convenios de los 23, el 13% recogen alguna regulación en esta materia.



En el Sector de Panaderías encontramos, sin embargo, en lo relativo a regulación en materia de Desconexión Digital, que 6 de los 23 convenios colectivos analizados y vigentes recoge algo en su articulado sobre esta materia. En su mayoría, la forma dentro de la organización del trabajo, en la que esta desconexión digital se ha de hacer efectiva.

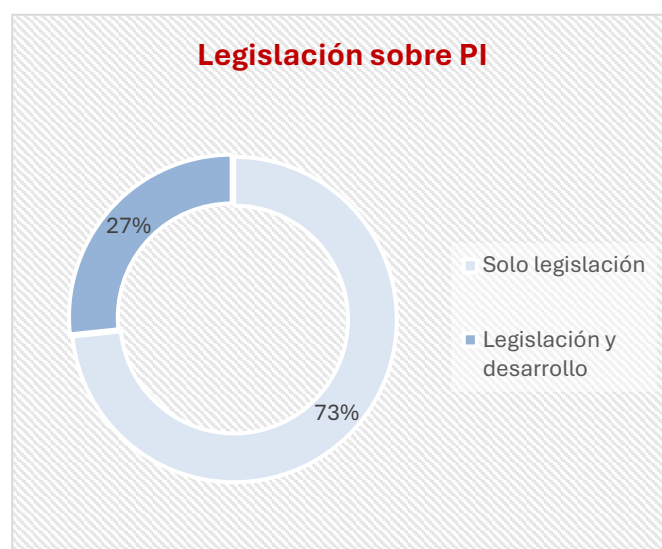


12.5. Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGBTI

12.5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones de negociación de un Plan de igualdad, hay que señalar que el 65% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector de Panaderías menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dentro del grupo de convenios que incluye regulación sobre planes de igualdad el 27% no solo incluye regulación, sino que además desarrolla cómo negociar un plan de igualdad, incluye objetivos, materias, medidas, etc...

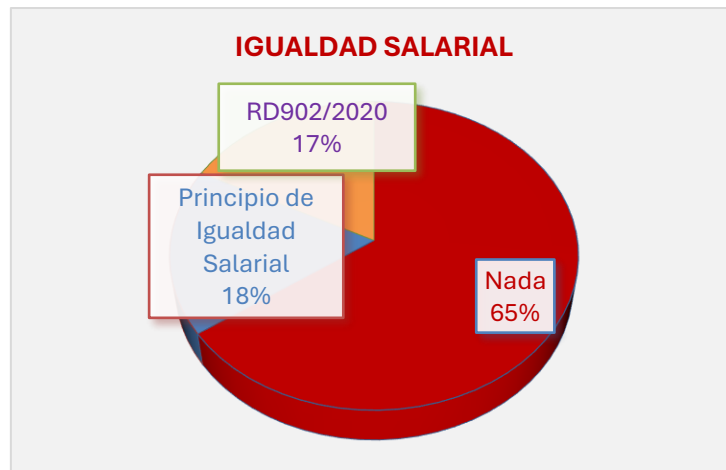


Dentro del grupo de convenios que incluyen el mayor contenido de legislación vigente, es decir, no solo la LO3/2007, sino incluyen también los últimos reales decretos de 2020 destacan los convenios de **Industrias Panificadoras de la provincia de Córdoba** (Artículo 41. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación), **Industrias de panadería de la comunidad autónoma de La Rioja** (Artículo 25. Igualdad y no discriminación), **Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana** (Artículo 60. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) y el convenio de **Industrias de Panadería y expendidurías de pan de Sevilla** (Disposición adicional tercera. Planes de Igualdad).

En el grupo de convenios colectivos del sector de Panaderías que incluyen legislación sobre negociación de planes de igualdad y además desarrolla el concepto y contenido de estos planes, así como los objetivos, las materias y competencias de empresas y representación legal de las personas trabajadoras destacan el convenio de **Panadería de León** (Artículo 29. Planes de igualdad y Artículo 30. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas); el convenio de **Panadería de Navarra** (Artículo 52. Planes de igualdad); y el convenio de **Panaderías de Toledo** (Artículo 60. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres)

12.5.2. Igualdad Salarial

El 65% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector de Panaderías no menciona nada sobre igualdad salarial, mientras que el 18% incluye en su articulado el principio de igualdad salarial y el 17% introduce y/o desarrolla el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, lo que supone solo 4 convenios del sector.



Los convenios sectoriales que recogen el principio de igualdad lo hace de forma muy genérica mencionando el principio de *igual trabajo, igual salario* o lo incluye como una de las funciones o competencias de la Comisión Paritaria o de Igualdad. Encontramos una mención genérica al principio de igualdad salarial en el convenio de *Industria de Panadería de Ávila* (Disposición adicional segunda. Igualdad de retribución); en el convenio de *Panaderías de Toledo* (Artículo 60. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres) y en el convenio *Panaderías, sus expendedorías e industrias del ramo y bollería de Guadalajara* (Artículo 25. De la igualdad en el ámbito laboral. 5. Retribución) que desarrolla algo más el principio de igualdad retributiva: *“Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Se velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.”*

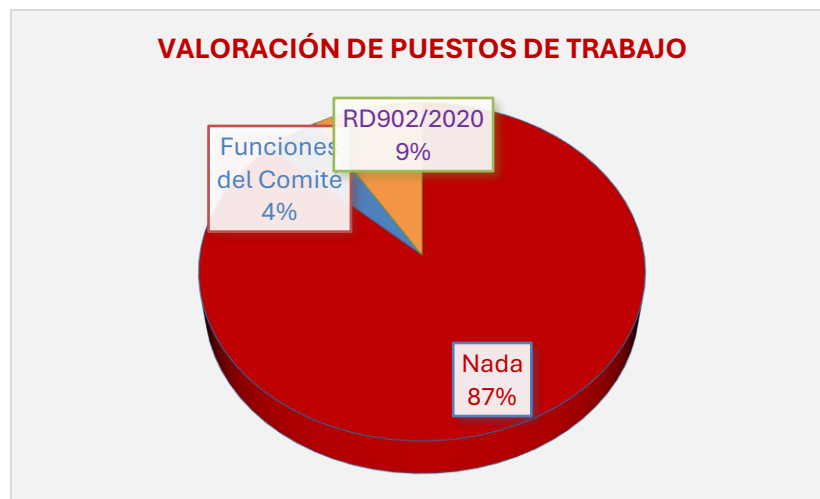
Incluyen la igualdad salarial como competencias de la comisión paritaria o de igualdad en el convenio de *Panadería de Huesca* (Artículo 43. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. 2. Comisión para la igualdad)

Destacan cuatro convenios que ya incluyen y/o desarrollan los aspectos fundamentales del RD902/2020. El convenio de **Panificadoras de la provincia de Córdoba** (Artículo 41. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación); el convenio de **Panadería de Navarra** (Artículo 53. Igualdad de oportunidades. Principio de igualdad retributiva) que introduce la igualdad retributiva y el registro retributivo: *“Dentro del principio de Igualdad y como parte integrante del mismo se configura el principio de Igualdad Retributiva conforme al cual el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. El Registro Retributivo se configura como elemento esencial de este principio en cuanto que asegura y garantiza la transparencia en materia de retribuciones, comprometiéndose las partes firmantes del presente Convenio al estricto cumplimiento de las obligaciones legales en lo relativo a la elaboración y formalización del citado registro, así como en lo referente al derecho de acceso a la información contenida en el mismo.”* Y el convenio de **Panadería y expendidurías de pan de Sevilla** (Disposición adicional tercera. Planes de Igualdad) que introduce el principio de transparencia retributiva: *entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. La aplicación de dicho principio supone la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo. La transparencia retributiva se aplicará a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditorias salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras.”*

Mientras que el desarrollo más completo se encuentra en el convenio de **Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana** (Artículo 60. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) que recoge textualmente: “f) *La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.*”

12.5.3. Valoración de puestos de trabajo

El 87% de los convenios colectivos del sector de Panaderías no incluye nada en su articulado sobre Valoración de puestos de trabajo, el 9% introduce la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que recoge el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mientras que el 4% de estos convenios incluye la valoración de puestos como una de las funciones a realizar por el Comité.



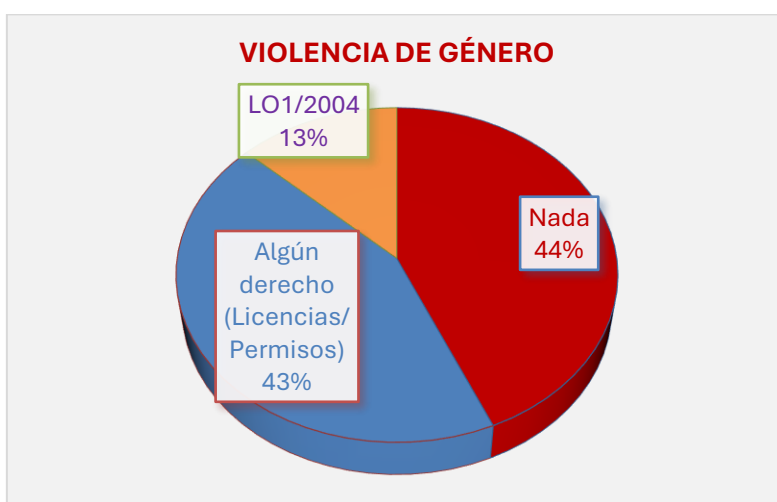
El convenio de **Panaderías de Toledo** (Artículo 55. Comités de empresa o delegados/as de personal) recogen como funciones de los comités de empresa el estudio de tiempos, el establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Destaca la redacción de los convenios de **Panadería y expendidurías de pan de Sevilla** (Disposición adicional tercera. Planes de Igualdad) que recoge: “Según el Artículo 3 del RD 902/2020 de 13 de octubre (...) El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el Artículo 28.1. ET vincula a todas las empresas del sector de panadería de Sevilla y provincia, independientemente del número de personas trabajadoras. Se deben valorar: • La naturaleza de las funciones: contenido esencial tanto establecido legalmente como el efectivamente desempeñado. • Condiciones educativas: cualificaciones regladas que guarden relación con el puesto. • Condiciones profesionales o de formación, cualificación de la persona trabajadora que tenga conexión con el puesto (experiencia, formación no reglada). • Condiciones laborales: factores relevantes en el desempeño de la actividad.”

Y del convenio de **Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana** (Artículo 60. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral) que recoge lo siguiente: “(...) 6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.”

12.5.4. Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 44% de los convenios provinciales o autonómicos del sector de Panaderías no recoge ni menciona nada sobre violencia de género. El resto de convenios se reparte en un 43% que recoge alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género en su apartado de licencias o permisos y un 13% que remite a la Ley 1/2004 de 28 de diciembre y un 6% y enumera brevemente alguno o todos estos derechos.



En el grupo de convenios que incluyen alguno de los derechos en sus artículos dedicados a licencias y permisos se encuentran, los convenios de **Industrias y trabajadores de panaderías, sus expenderías e industrias del ramo y bollería de Guadalajara** (Artículo 23. Licencias); **Panadería de Navarra** (Artículo 53. Igualdad de oportunidades. Principio de igualdad retributiva); **Industrias de panadería de Lérida** (Artículo 19. Conciliación de la vida laboral y familiar y Artículo 23. Desplazamiento o traslado especial por violencia de género); **Panaderías de Toledo** (Artículo 12. Modalidades de contratación y Artículo 30. Permisos, licencias y excedencias) y **Panadería de Valladolid** (Artículo 7. Periodo de prueba) y también enumera los derechos recogidos en la legislación vigente (Artículo 35. Violencia de género).

Entre los convenios que se remiten a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género o enumeran los derechos recogidos en esta ley se encuentran, **Industria de la panadería de Ávila** (Disposición adicional tercera); **Panadería de Barcelona** (Artículo 40. Violencia de género); **Panadería de León** (Artículo 26. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género); **Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana** (Artículo 31. Permisos); **Panadería de Huesca** (Artículo 28. Permisos retribuidos) y **Panaderías de Segovia** (Artículo 15. Otros derechos).

Por último, destacan dos convenios que no solo incluyen y desarrollan los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sino que además los explican al detalle o incluso mejoran estos derechos y detallan un procedimiento de actuación en caso de que las empresas del sector se encuentren ante un caso de trabajadora víctima de violencia de género. Así lo encontramos en los convenios de **Panaderías del Principado de Asturias** (Artículo 26. Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género) e **Industrias panificadoras de Córdoba** (Artículo 42. Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género).

12.5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, el 43% de los convenios del sector de Panaderías recoge el acoso sexual como falta muy grave. Dentro de este grupo, algunos convenios recogen también el acoso por razón de sexo e incluyen las definiciones de estos tipos de acoso.



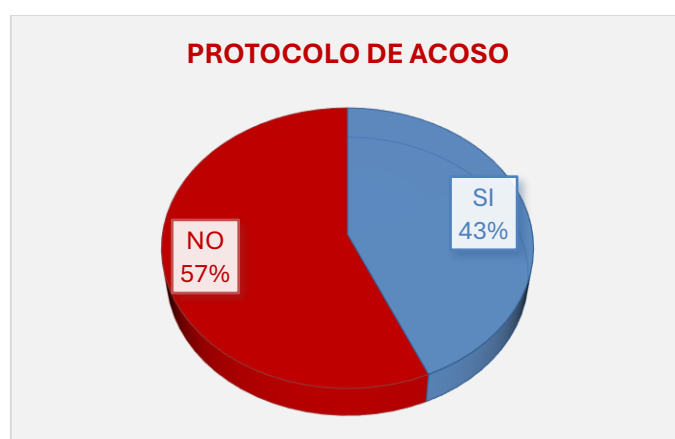
En el grupo de convenios que incluyen solo el acoso sexual como falta muy grave, dejando fuera al acoso por razón de sexo y sin incluir la definición de este tipo de acoso, se encuentran los convenios de **Panadería de Ávila** (Artículo 33. Faltas); **Panadería de León** (Artículo 36. Graduación de las faltas); **Panadería de Segovia** (Artículo 22. De las faltas) y el convenio de **Panadería y expendidurías de Sevilla** (Artículo 13. Faltas y sanciones).

Los convenios de **Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana** (Artículo 52. Faltas) y **Panaderías de Valladolid** (Artículo 22. De las faltas) incluyen como faltas muy graves el acoso sexual y también otros tipos como acoso por razón de sexo, moral o psicológico, pero sin definiciones.

El convenio de **Panadería de Barcelona** (Artículo 24. Faltas), incluye junto al acoso sexual y la definición del mismo, mientras que los convenios de **Industrias y trabajadores de panaderías, sus expenderías e industrias del ramo y bollería de Guadalajara** (Artículo 39. Régimen Disciplinario. 3) y **Panaderías de Toledo** (Artículo 42. Graduación de las faltas), incluyen también el acoso por razón de sexo y las definiciones de ambos tipos de acoso.

Mientras que dos convenios no incluyen el acoso sexual en su régimen disciplinario pero incluyen un artículo que recoge la definición de este tipo de acoso, los convenios de **Industrias panificadoras de Córdoba** (Artículo 43. Acoso sexual y acoso moral) y **Panadería y expendiduría de pan de Huelva** (Artículo 29. Acoso sexual y acoso moral).

Solo el 43% de los convenios provinciales o autonómicos del sector de Panaderías incluye en su redacción un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso, más o menos desarrollado.



En este sentido, un grupo de convenios del sector recoge el tratamiento del acoso incluyendo medidas preventivas, tales como la sensibilización de la plantilla, la aplicación del principio de tolerancia cero ante este tipo de conductas, la formación, etc..., involucran a la dirección de la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras en el procedimiento de investigación, establecen una serie de garantías como principios y criterios de actuación y marcan plazos para la resolución del conflicto. Así lo recogen los convenios de ***Panadería de Albacete*** (Artículo 34. Igualdad de oportunidades y no discriminación); ***Panaderías del Principado de Asturias*** (Artículo 25. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral); ***Expendedoras y fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca*** (Artículo 33. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo); ***Panadería de León*** (Artículo 31. Acoso sexual y acoso por razón de sexo); ***Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana*** (Artículo 61. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral) y ***Panaderías de Toledo*** (Artículo 55. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres).

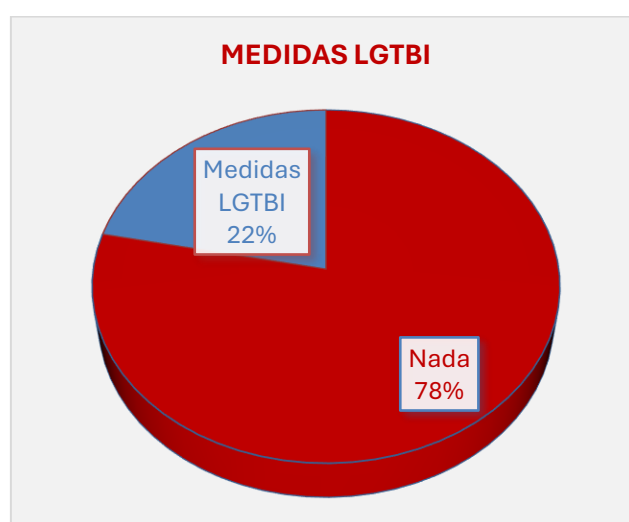
El desarrollo más completo y la estructura más clara del procedimiento de actuación lo encontramos en los convenios de ***Panaderías, sus expendidurías e industrias del ramo y bollería de Guadalajara*** (Anexo I. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso); ***Panadería de Huesca*** (Artículo 43. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. 3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género) y ***Panaderías de Valladolid*** (Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo). Estos convenios recogen, con mayor o menor desarrollo el siguiente esquema de protocolo: principios, objetivos, definiciones, medidas de prevención, ámbito de aplicación y vigencia, procedimiento de actuación: denuncia e instrucción, procedimiento abreviado y formal, expediente, acciones y medidas a adoptar una vez finalizado el procedimiento, seguimiento y modelo de denuncia.

El convenio de ***Panaderías de Valladolid***, asimismo, titula su Artículo 21. “Prevención de riesgos con perspectiva de género” en el que recoge las definiciones de los distintos tipos de acoso.

12.5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

En cuanto a medidas dirigidas al colectivo LGTBI, el 78% de los convenios provinciales o autonómicos del sector de Panaderías no menciona nada sobre medidas concretas para el colectivo LGTBI o contra la discriminación por orientación o identidad sexual, mientras que el 22% de los convenios de este sector menciona algo sobre igualdad y diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.



Dentro del grupo de convenios que recoge algo sobre medidas LGTBI, la fórmula más extendida es recoger el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Así lo encontramos en los convenios de ***Panaderías del Principado de Asturias*** (Capítulo V. Igualdad y no discriminación. Artículo 24. Garantías); ***Panadería de León*** (Artículo 28. Principio de no discriminación) y ***Panadería de Segovia*** (Artículo 12. Igualdad de trato y oportunidades).

Por su parte el convenio de ***Panadería de Ávila*** (Disposición adicional segunda) incluye la igualdad de retribución sin que pueda haber discriminación por orientación sexual y el convenio de ***Fabricación, venta y distribución de pan de Cantabria*** (Artículo 24. Licencias retributivas) extiende el disfrute de las licencias recogidas a las parejas de hecho con independencia de su orientación sexual.

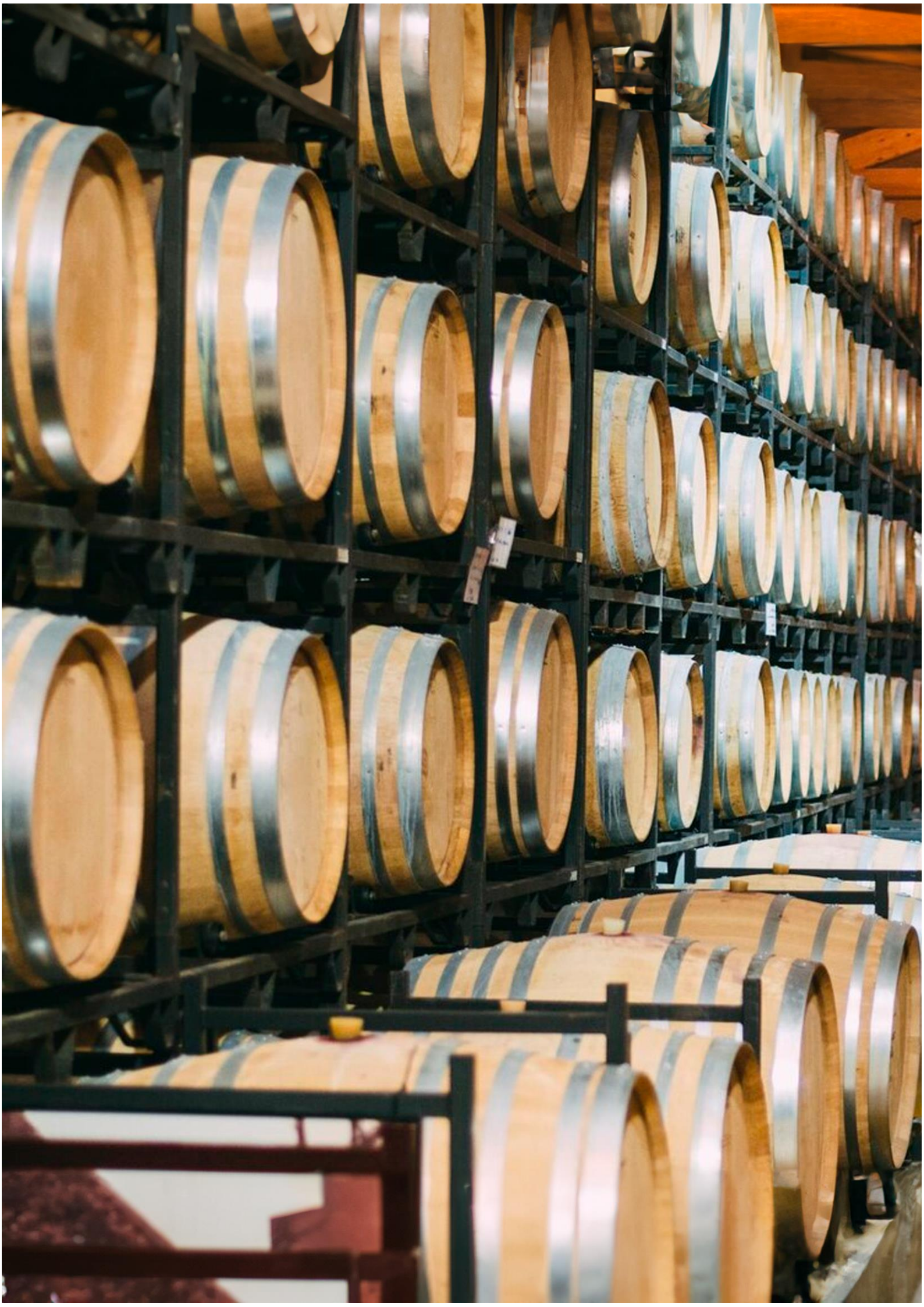
12.5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

Se observa que solo el 9% de los convenios del sector de Panadería incluye el acoso por orientación o identidad sexual dentro de su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el punto que desarrolla las definiciones y conductas de acoso discriminatorio.



El convenio de ***Panaderías, sus expendidurías e industrias del ramo y bollería de Guadalajara*** (Anexo I. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio) y el convenio de ***Panaderías de Navarra*** (Disposiciones adicionales Primera- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso), son los convenios del sector de Panaderías que incluyen en su Protocolo de acoso algo sobre acoso discriminatorio por orientación sexual.



14. SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS

14.1. Introducción Sector

El sector de vino en España goza de una gran importancia tanto desde el punto de vista económico como social y medioambiental.

La producción de vino representó en 2022 el 3,9% del valor de la Producción Vegetal Final y el 2,3% de la producción de la Rama Agraria, ambos porcentajes superiores a los de 2021.

La vendimia de ese mismo año, recogió un total de 5,4 millones toneladas de uva para elaborar vinos, lo que supuso un 2,9% más que el año anterior y, de los cuales 3,1 millones de toneladas fueron uvas blancas y 2,3 millones de tintas.

La región más productiva de uva volvió a ser Castilla la Mancha, seguida muy de lejos por Extremadura y Cataluña.

La producción de vino (sin mosto) se quedó en 35,87 millones de hectolitros, lo que supuso un crecimiento del 1,5% respecto a la campaña anterior. Castilla la Mancha destaca igualmente como la región más productiva, con el 52% del total.

La base productiva del sector está formada por unas 550.000 explotaciones agrarias, con una superficie en crecimiento que en 2021 rondaba el millón de, el 13% de la superficie de viñedo mundial total.

Otra característica del sector del vino es que cuenta con una amplia red de figuras de calidad con reconocimiento internacional (DOP, IGP, etc...)

En España existen cerca de 4.135 bodegas, la mayoría de las cuales son de pequeñas dimensiones. Castilla la Mancha reúne al mayor número de bodegas, con el 25% del total. Le siguen en importancia, Cataluña (16%), Castilla y León (10,5%) y Andalucía (9%).

El sector del vino genera y mantiene más de 427.700 puestos de trabajo directos e indirectos. La fabricación de vino cuenta con unas 2.933 empresas que generan cerca de 30.000 empleos directos. La Rioja y Castilla la Mancha ocupan los primeros lugares en empresas vitivinícolas, con cuotas en torno al 18% en cada caso.

En los últimos años, el sector español de vinos se encuentra inmerso en un importante proceso de actualización y renovación.

El líder empresarial del sector facturó en 2022 un total de 1.050 millones de euros, muy por encima del valor alcanzando un año antes. La segunda empresa en facturación es también un grupo muy ligado al cava y facturó 420 millones de euros.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DEL VINO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo	1.050,00
Grupo Freixenet	420,00
Félix Solís Avantis, S.A.- Grupo	330,00
Grupo Familia Torres	252,00
Grupo González Byass (Vinos)	240,00
Grupo Raventós Codorniu	180,00
CIA Vinícola Norte España, S.A. (CVNE)	125,00
Pernod Ricar Winemakers Spain, S.A.	115,70
Grupo Barón de Ley, S.A. (Grupo)	103,30
Virgen de las Viñas Bod.y Almazara S. Coop.	72,70

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Dentro del comercio exterior del sector de bebidas, el vino ocupa un lugar privilegiado y representa casi el 60% de las exportaciones de bebidas lo que hace que España sea el primer exportador de vinos en volumen del mundo, aunque en valor se queda en el tercer puesto, por debajo de Francia e Italia.

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2022 las exportaciones de Vinos nacionales se situaron en 3.022 millones de euros, lo que significa 77 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las exportaciones del 2´6%. Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 287 millones de euros, en este caso un 17% más que en 2021.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y alcanza los 2.735 millones de euros, un 1´3% más que en 2021.

14.1.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

El sector de las Industrias Vinícolas está formado por 31 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2023 han tenido actualización salarial 26 de los 31, 1 está en negociación y 4 convenios están sin actualizar o decaídos.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR INDUSTRIAS VINÍCOLAS, por provincias en orden alfabético

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA	ÁLAVA	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE	ALBACETE	2023-2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR VINÍCOLA DE ALICANTE	ALICANTE	2004-2005 (hasta 2024, se actualizan tablas salariales)
CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	ASTURIAS	2021-2023
CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS	ASTURIAS	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VILLOFRANCA DEL PENEDES	BARCELONA	2023-2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA	BARCELONA	2020-2023
CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS	BURGOS	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CADIZ	CADIZ	2021-2023
CONVENIO COLECTIVO DE CAVA Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUÑA	CATALUÑA	2021-2025
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	2024-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	2022-2024

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA	EXTREMADURA	2023-2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍLOCAS DE HUELVA	HUELVA	2022-2023
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERIAS, CERVECERÍAS Y PARA EL COMERCIO DEL PROVINCIA DE HUESCA	HUESCA	2021-2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA	LA RIOJA	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN	LEÓN	2023-2026
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERÍA DE NAVARRA	NAVARRA	2021-2023
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ORENSE	ORENSE	2024-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO	TOLEDO	2023-2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA	VALENCIA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID	VALLADOLID	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA	ZAMORA	2017-2025
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y COMERCIO VINÍCOLA DE PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	EN NEGOCIACIÓN BLOQUEADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LAS ISLAS BALEARES	BALEARES	SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS, COMERCIO AL POR MAYOR DE ESTAS ACTIVIDADES Y AFINES DE MADRID	MADRID	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR Y FABRICACIÓN DE LICORES, CRIADORES, EXPORTADORES, EMBOTELLADORES Y ALMACENISAS DE VINO DE VIZCAYA	VIZCAYA	SIN ACTUALIZAR

14.2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

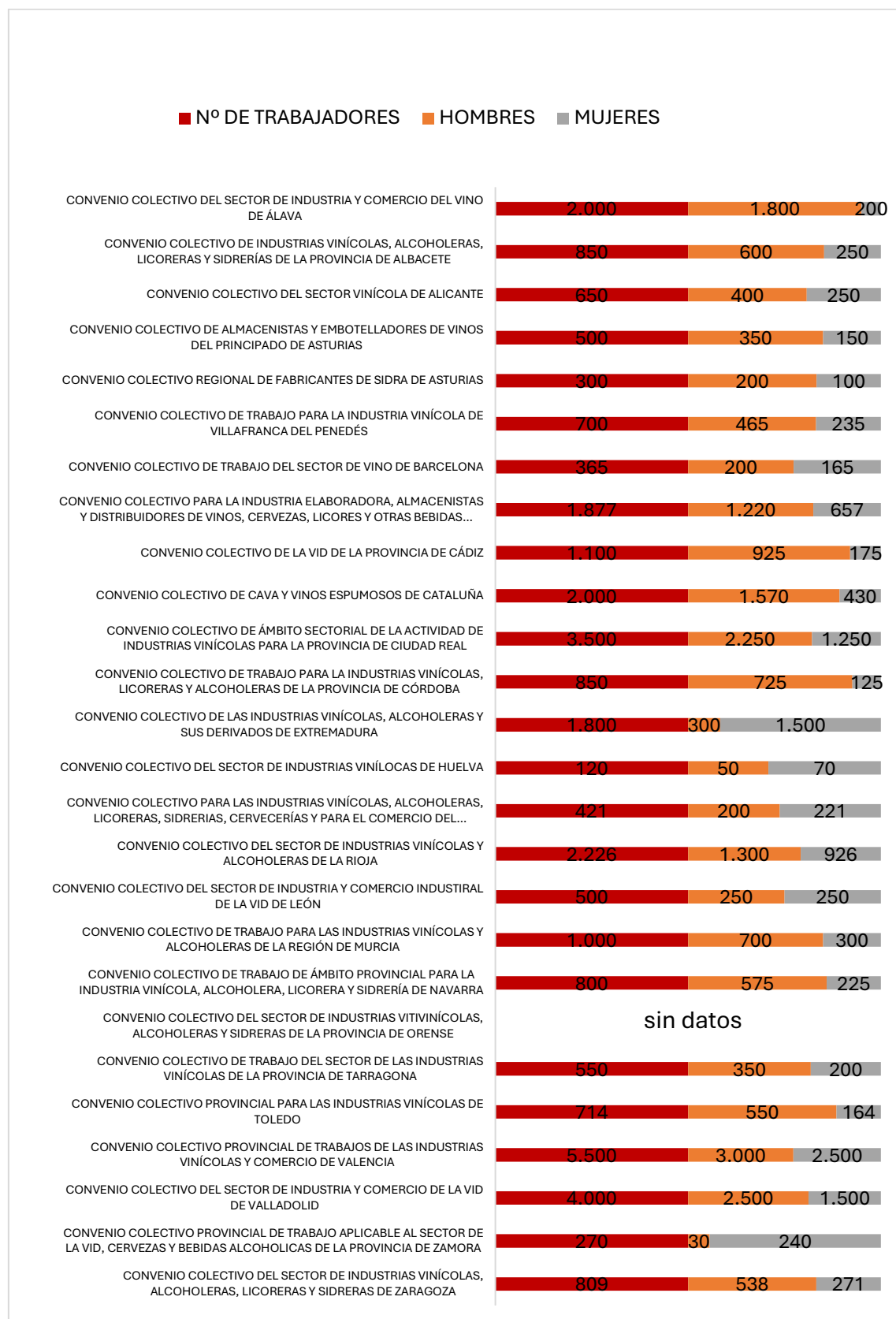
Del análisis de los 26 convenios vigentes podemos extraer que dan cobertura a 33.402 personas trabajadoras, de las que 63%, 21.048 son hombres, y el 37%, 12.354 son mujeres.

De los convenios sin actualizar no podemos añadir número de personas trabajadoras ya que no disponemos de datos de cobertura al no estar registrados en REGCON.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos mayor presencia masculina en los convenios de este sector, si bien, en el Convenio colectivo de las Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura y en Convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al Sector de la vid, cervezas y bebidas alcohólicas de la provincia de Zamora, donde es mayoritaria la presencia de mujeres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

14.3. Política Salarial

14.3.1. Incremento salarial

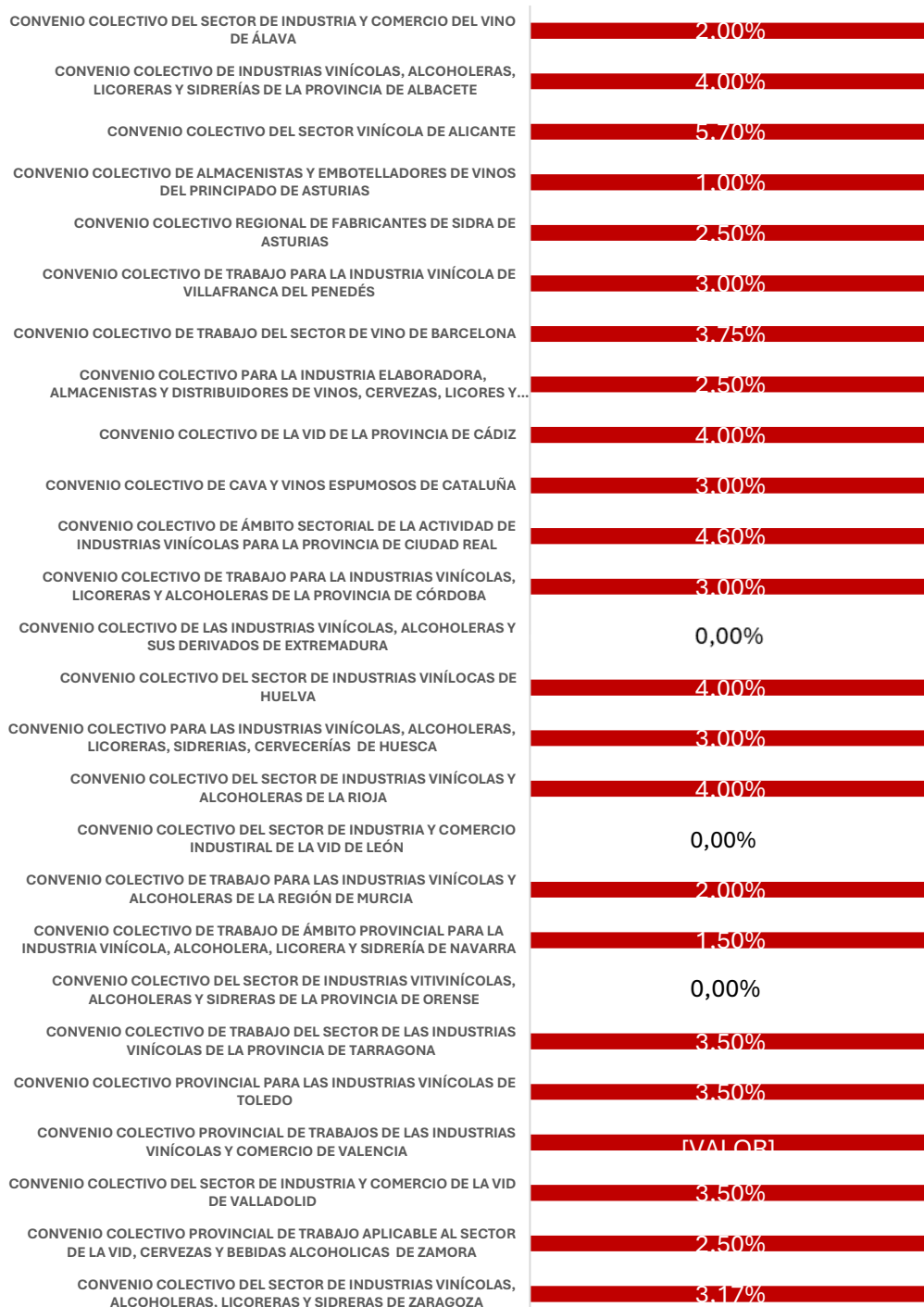
En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 26 convenios del Sector de Industrias Vinícolas que han tenido actualización salarial en 2023.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2023, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 2,84%.

Podemos observar que no existe mucha disparidad de incrementos pactados en las diferentes provincias y comunidades autónomas. Y que en los convenios del Sector de Extremadura, León y Orense no se ha pactado incremento salarial, o bien, este ha sido 0 % para el año 2023.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético

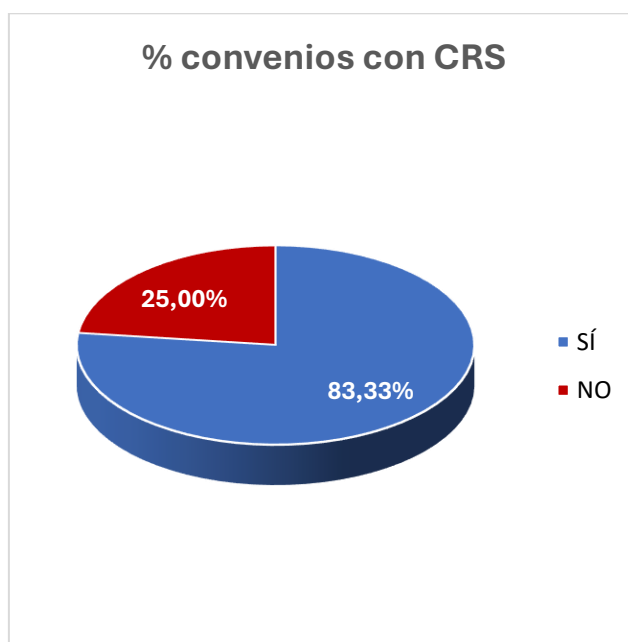
■ INCREMENTO SALARIAL 2023



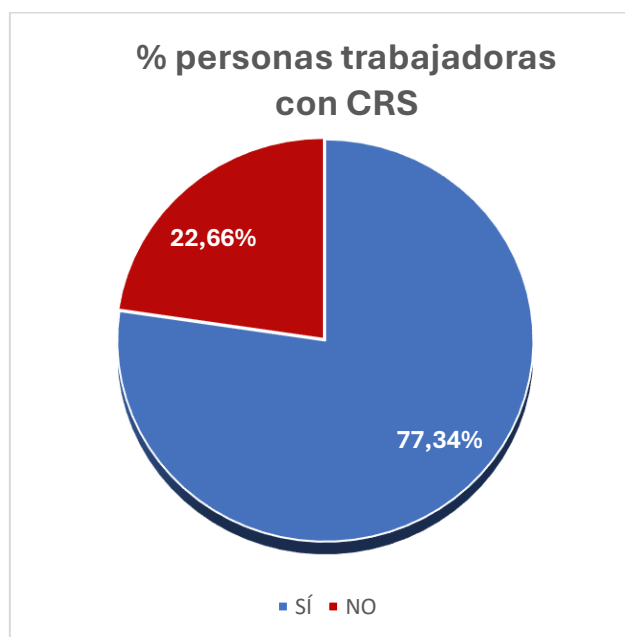
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

14.3.2. Cláusulas de Revisión Salarial

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 26 convenios del sector vigentes, 20 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 83,3 %. Lo que supone un porcentaje de cobertura bastante significativo por positivo.



Así mismo, dan cobertura 25.832 personas trabajadoras, lo que suponen el 77,3% del total de personas trabajadoras cubiertas por convenios colectivos en este sector. Datos estos también muy reseñables por elevados y positivos.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, se pueden ver en su totalidad en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto. La mayoría de ellas están referenciadas al IPC, algunas establecen un porcentaje de tope para que la desviación entre el incremento pactado en inicio y el IPC, no sea demasiado elevada.

En el caso de este sector algunas de estas cláusulas operan con carácter retroactivo.

14.3.3. Salarios anuales por categorías profesionales

Como en anteriores subsectores, hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2023 de mayor a menor salario.

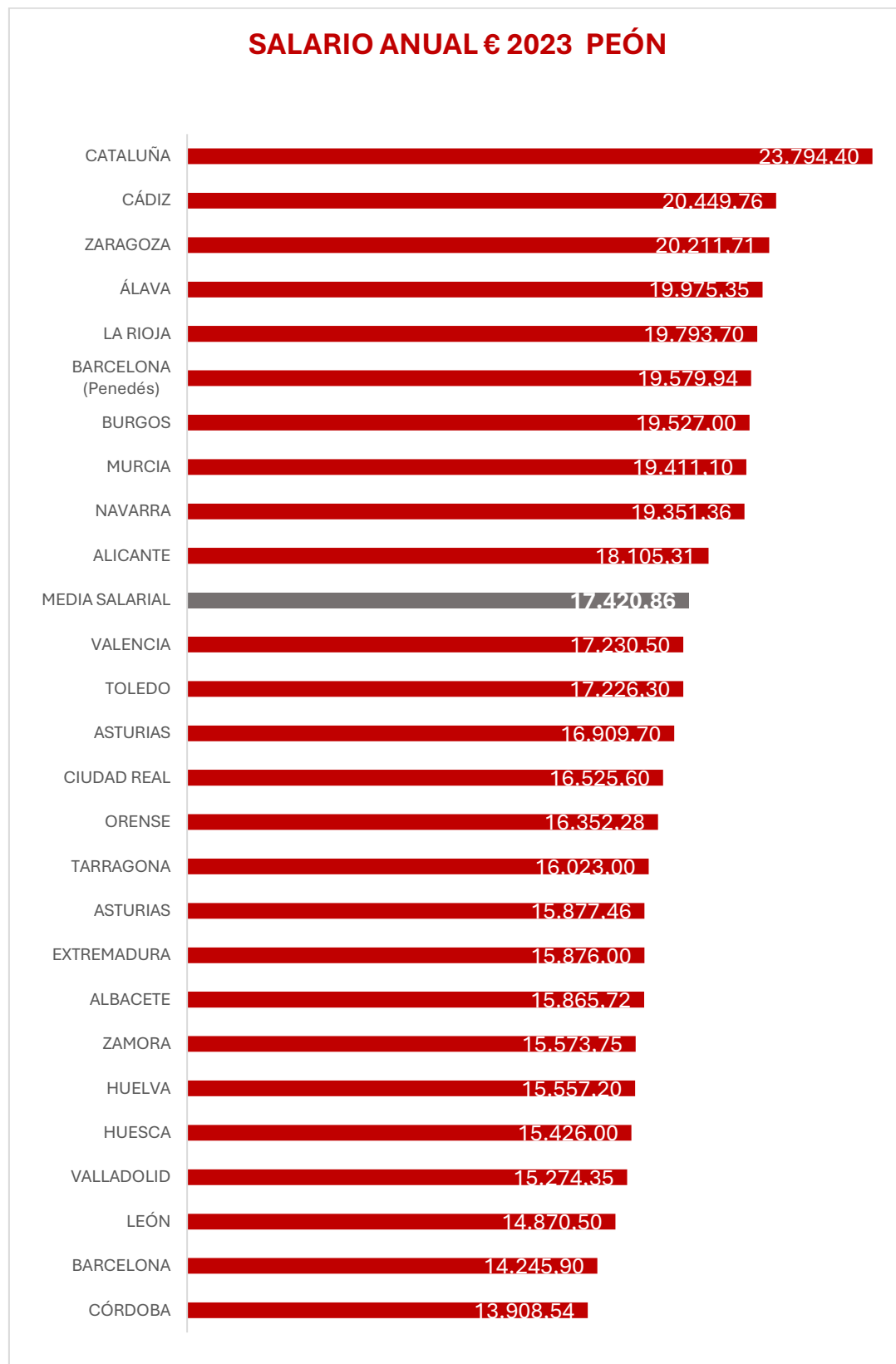
En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Industrias Vinícolas asciende a 17.420,86 €.

Encontramos diez convenios con salarios anuales superiores a la media y a dieciséis convenios con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que tres de estos convenios tienen un salario inferior a la cuantía de SMI 2023, 15.120 € anuales. En este caso el Convenio colectivo de trabajo para la Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de la provincia de Córdoba, con un salario anual en la categoría de Peón o equivalente de 13.908,54€, el Convenio colectivo de trabajo del Sector de vino de Barcelona, con 14.245,90 € y Convenio colectivo del Sector de Industria y comercio Industrial de la vid de León con 14.870,50 €.

Llegados a este punto volvemos a hacer la salvedad que, hemos comentado con anterioridad, y es que estos datos están extraídos de lo registrados en REGCON o en los boletines provinciales correspondientes, sin perjuicio, de que en la práctica se esté aplicando correctamente lo marcado por ley con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

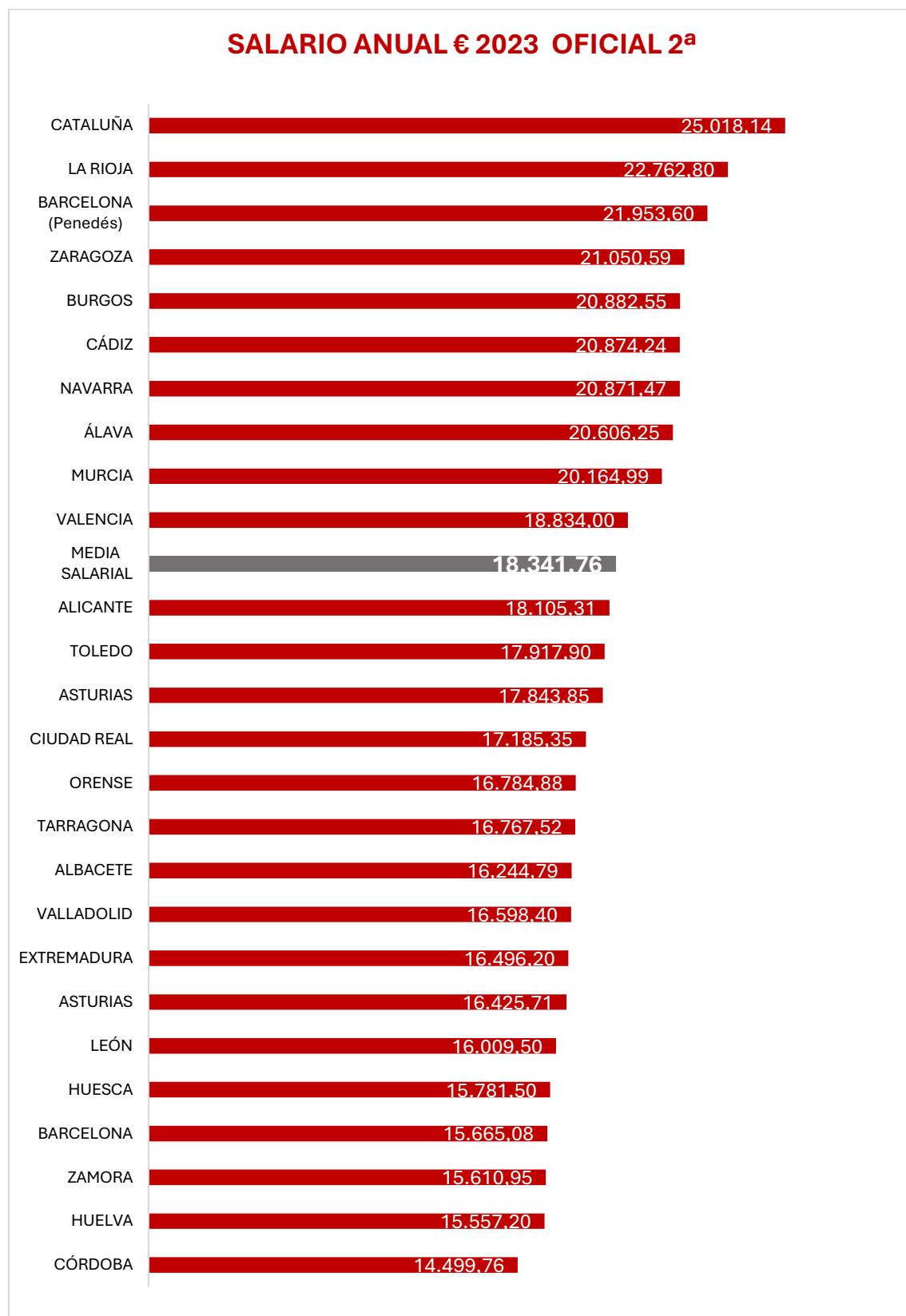
En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del Sector de Industrias Vinícolas asciende a 18.341,76 €.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos similitudes con la categoría de Peón.

Situándose, prácticamente los mismos convenios colectivos, por encima y por debajo de la media salarial, lo que nos lleva a concluir, que la diferencia entre salarios de los Peones y Oficial 2º del Sector de Industrias Vinícolas son muy similares.

Así mismo, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría, es el Convenio Colectivo de trabajo para la Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de la provincia de Córdoba, con un salario anual en la categoría de Oficial 2ª o equivalente de 14.499,76 € anuales. En esta categoría profesional podemos ver como se van acortando las diferencias

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



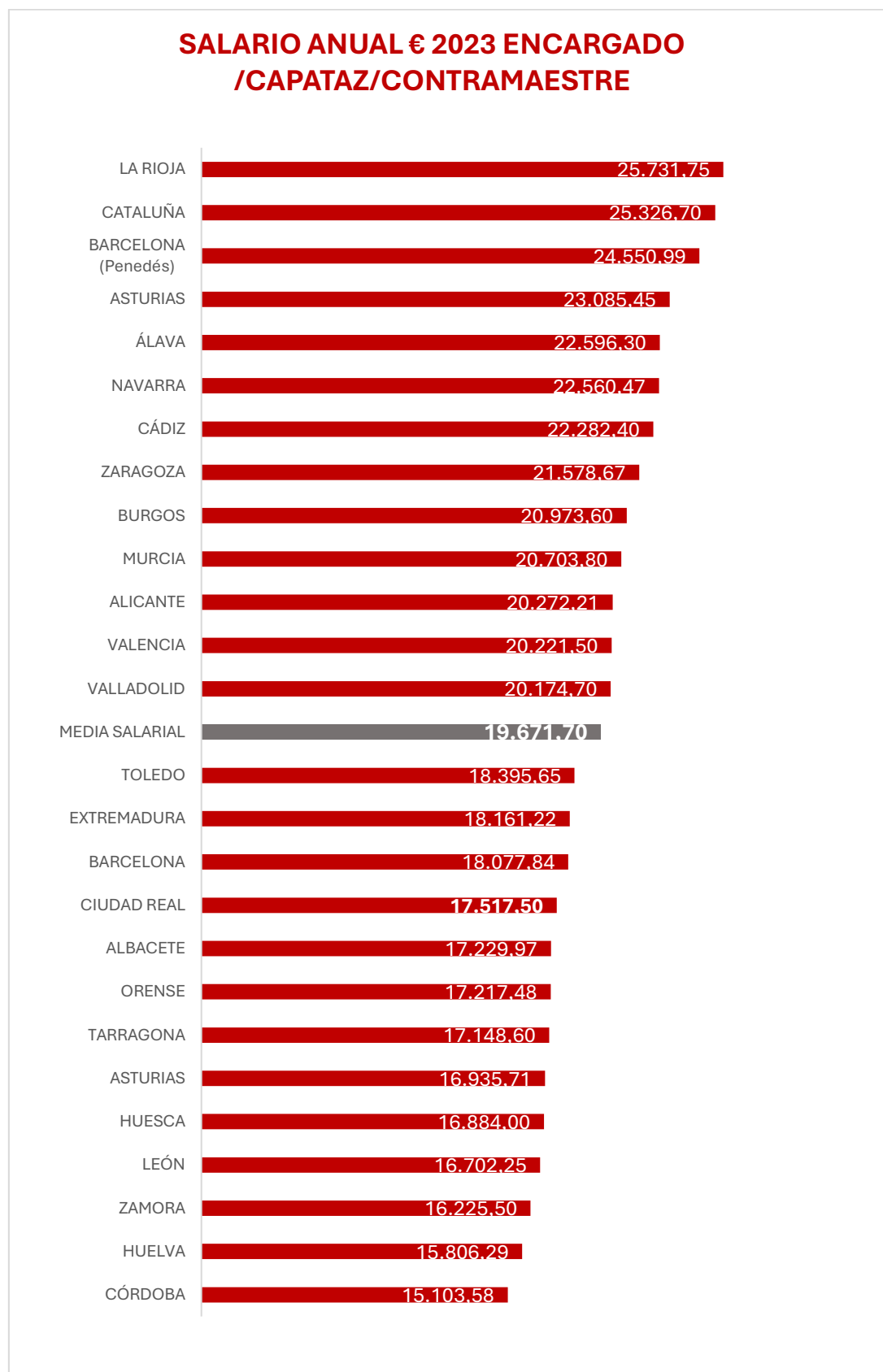
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 19.671,70 € anuales para 2023.

Esta categoría ya demuestra un despunte salarial con respecto a las otras dos analizadas. Destacando el caso del Convenio colectivo del Sector de Industrias Vinícolas y alcoholeras de la Rioja, con 25.731,75 € anuales, lo que supone casi el doble con respecto al Convenio Colectivo de trabajo para la Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de la provincia de Córdoba, que arroja el dato más bajo con 15.103,58 € anuales.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría el impacto ha sido menor, vuelve a ser el Convenio Colectivo de trabajo para la Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de la provincia de Córdoba el que se sitúa por debajo de los 15.120 € estipulados por ley.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

14.4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

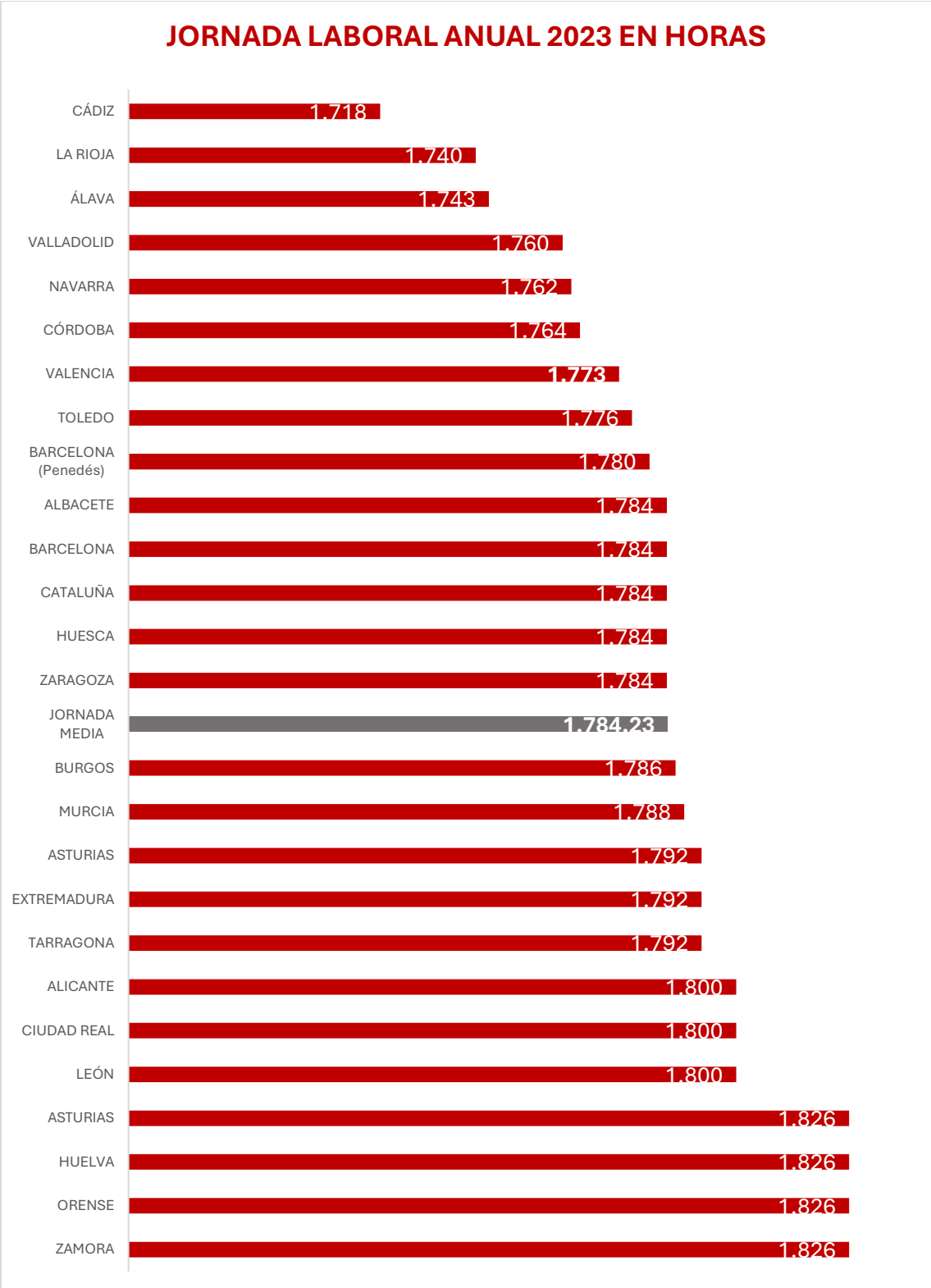
La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 26 convenios vigentes del Sector de Industrias Vinícolas, encontramos diferencias sustanciales, entre el convenio con jornada más baja, Cádiz, con 1.718 horas, y los convenios con jornada laboral más alta, Zamora, Asturias, Orense y Huelva con 1.826 horas. Lo que supone 108 horas de diferencia entre unos y otros convenios colectivos.

En lo relativo al promedio de jornada de los 26 convenios se establece en 1.784 horas, quedando 14 convenios con jornadas inferiores a la media y 12 convenios con una jornada laboral superior a la jornada media del sector.

Hemos considerado interesante valorar el impacto de la jornada laboral en relación con el número de personas trabajadoras a las que los convenios dan cobertura, realizando así el cálculo de la media ponderada de la jornada laboral. El dato que obtenemos en este caso es de 1.774 horas anuales, lo que nos lleva a concluir que los convenios con jornadas anuales más bajas afectan a más personas trabajadoras que los convenios con jornadas anuales más altas.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023, ordenados de menor a mayor



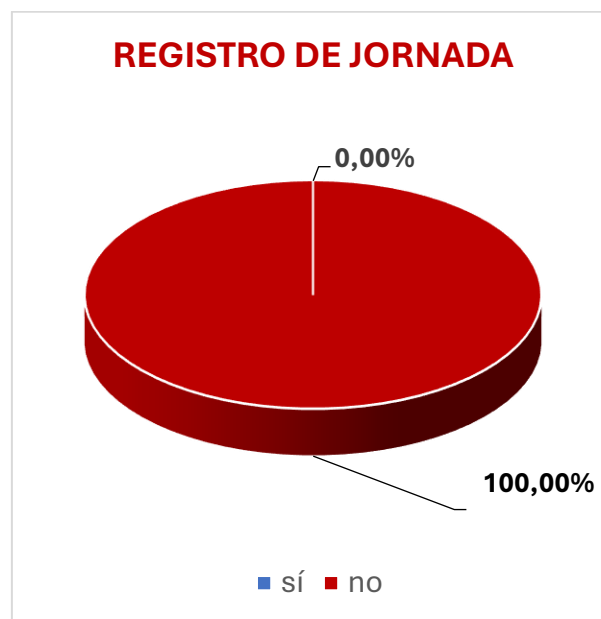
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

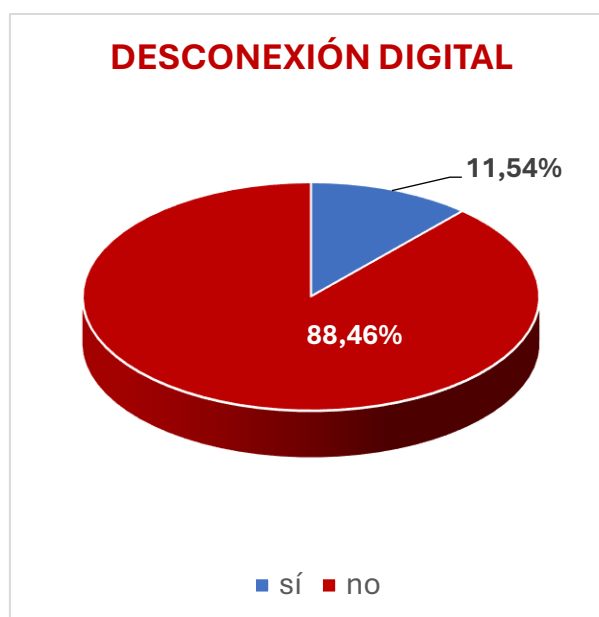
En este caso, ninguno de los 26 convenios vigentes del Sector de Industrias Vinícolas, regula algo relacionado con el Registro de Jornada.



En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo solo 3 convenios de los 26, el 11,54%.



En el Sector de Industrias Vinícolas encontramos regulación, en materia de Desconexión Digital, en 3 de los 26 convenios colectivos analizados y vigentes.



En lo relativo a las vacaciones, encontramos diversidad en la regulación de las vacaciones entre días naturales y laborables, si bien, no hemos encontrado ningún convenio que empeore la regulación del Estatuto de los trabajadores.

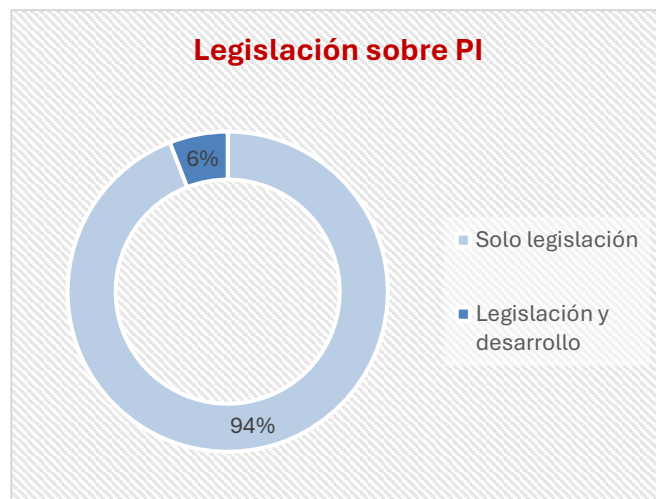
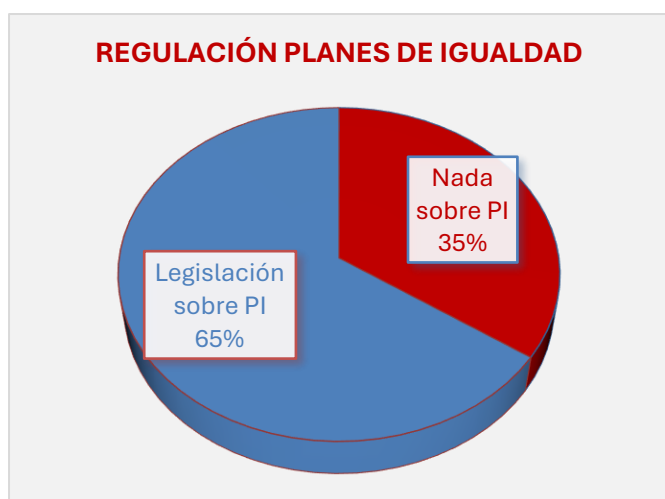
En términos de flexibilidad de jornada, la mayoría de cláusulas analizadas estipulan los términos de esa flexibilidad y cómo se llevará a cabo en la organización del trabajo. En las fichas de convenios se puede ver el texto literal de las cláusulas mencionadas.

14.5. Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGBTI

14.5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones de negociación de un Plan de igualdad, hay que señalar que el 65% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector de Vino o Vinícola menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dentro del grupo de convenios que incluye regulación sobre planes de igualdad solo un 6% además de incluir la legislación actual sobre planes de igualdad, desarrolla también cómo negociar un plan de igualdad, incluye objetivos, diagnóstico de situación, medidas y competencias de las partes.



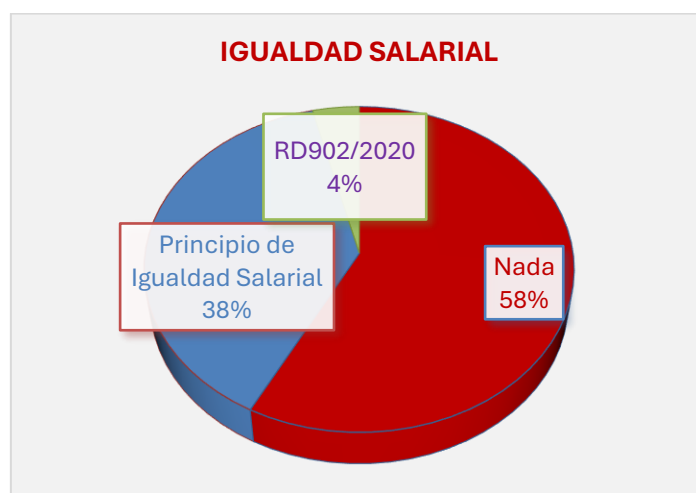
Dentro del grupo de convenios que incluyen el mayor contenido de legislación vigente, es decir, no solo la LO3/2007, sino incluyen también el real decreto 6/2019 y los últimos reales decretos de 2020 destacan los convenios de **Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de Córdoba** (Artículo 42. Igualdad de género y protección a la dignidad de las personas trabajadoras e **Industrias Vinícolas y alcoholeras de La Rioja** (Artículo 42. Igualdad y no discriminación).

Hay otro grupo de convenios que, aunque no menciona directamente los últimos decretos publicados sobre planes de igualdad, ya tiene actualizado las empresas obligadas a negociar planes de igualdad a más de 50 personas trabajadoras. Así aparece en los convenios de **Industria y comercio del vino de Álava** (Artículo 50. Medias en desarrollo la Ley de Igualdad); **Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura** (Artículo 54. Medidas de igualdad entre mujeres y hombres); **Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras, sidrerías, cervecerías y para el comercio de Huesca** (Artículo 29. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación); **Industrias vinícolas y alcoholeras de Murcia** (Artículo 28. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación); **Industrias vinícolas de Tarragona** (Artículo 33. Igualdad de oportunidades) y el convenio de **Industrias vinícolas y comercio de Valencia** (Capítulo VI. Disposiciones varias. Decimosegunda)

Por su parte, el convenio del **Sector Vino de Barcelona** (Título XI. Igualdad y corresponsabilidad) dedica un título entero a la igualdad y corresponsabilidad dentro del cual varios artículos se ocupan de las políticas de igualdad, el desarrollo y concepto de un plan de igualdad, el diagnóstico de situación, objetivos de los planes de igualdad, etc...“*Artículo 33. Política de igualdad. Artículo 45. Plan de Igualdad. Artículo 46. Concepto de los planes de igualdad. Artículo 47. Diagnóstico de situación. Artículo 48. Objetivos de los planes de igualdad. Artículo 49. Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.*”

14.5.2. Igualdad Salarial

El 58% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector Vinícola no menciona nada sobre igualdad salarial. Un 38% de estos convenios incluye en su articulado el principio de igualdad salarial o como una de las funciones de la comisión de igualdad del sector y solo un 4% introduce y/o desarrolla el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, lo que supone un solo convenio del sector.



Los convenios sectoriales que recogen el principio de igualdad lo hace de forma muy genérica mencionando el principio de *igual trabajo, igual salario* o lo incluye como una de las funciones o competencias de la Comisión Paritaria o de Igualdad. Encontramos una mención genérica al principio de igualdad salarial los convenios del **Sector Vino de Barcelona** (Artículo 48. Objetivos de los planes de igualdad); de la **Vid de Cádiz** (Artículo 49. Igualdad de oportunidades); Industrias vinícolas de Ciudad Real (Artículo 5. Derechos fundamentales de los trabajadores); **Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura** (Artículo 54. Medidas de igualdad entre mujeres y hombres); **Industria y comercio de la vid de León** (Capítulo IX. Derechos fundamentales de las trabajadoras); **Industrias vinícolas de Toledo** (Disposición adicional quinta. De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres) y el convenio de la **Vid, cervezas y bebidas alcohólicas de Zamora** (Artículo 27. Igualdad de remuneración por razón de sexo).

Incluyen la igualdad salarial como competencias de la comisión paritaria o de igualdad los convenios **Industria y comercio del vino de Álava** (Artículo 50. Medias en desarrollo la Ley de Igualdad); **Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras, sidrerías, cerveceras y para el comercio de Huesca** (Artículo 29. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación) y el convenio de **Industrias vinícolas y alcoholeras de Murcia** (Artículo 28. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación).

Destaca el convenio de **Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de Córdoba** (Artículo 42. Igualdad de género y protección a la dignidad de las personas trabajadoras) porque ya incluye algunos de los aspectos fundamentales del RD902/2020 sobre igualdad salarial: “*De igual manera se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias: (...) -Retribuciones medias (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.) por sexo y por categoría laboral)*”

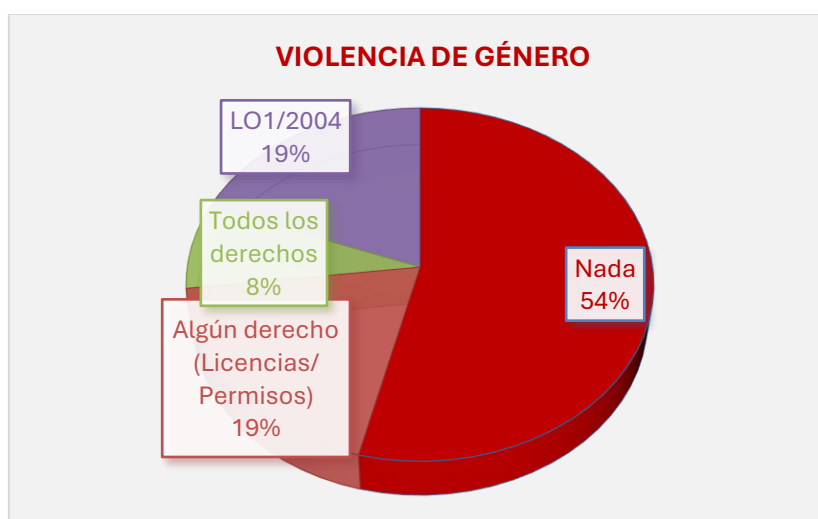
14.5.3. Valoración de puestos de trabajo

Ningún convenio colectivo del sector Vinícola incluye algo en su articulado sobre Valoración de puestos de trabajo ni como funciones del comité ni dentro del contexto del RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



14.5.4. Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 54% de los convenios provinciales o autonómicos del sector Vinícola no recoge ni menciona nada sobre violencia de género. El resto de convenios se reparte en un 19% que se remite a la Ley 1/2004 de 28 de diciembre y enumera algún derecho, un 19% que recoge alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género en su apartado de licencias o permisos y un 8% que recoge o enumera todos los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y establece un procedimiento de actuación en estos casos.



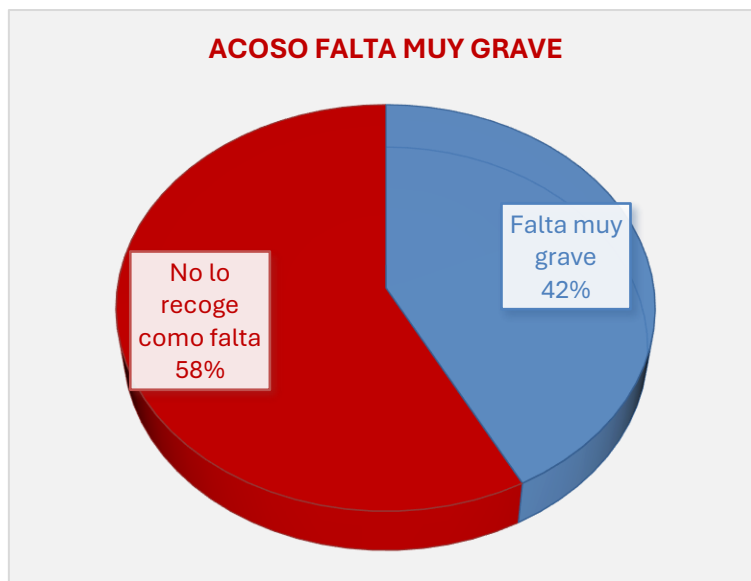
En el grupo de convenios que incluyen alguno de los derechos en sus artículos dedicados a licencias y permisos se encuentran, los convenios de la **Vid de Cádiz** (Artículo 43. Licencias. 8. Asistencia médica); **Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras, sidrerías, cervecerías y para el comercio de Huesca** (Artículo 31. Permisos retribuidos); **Industrias vinícolas de Tarragona** (Artículo 8. Contratos estables); **Industrias vinícolas de Toledo** (27. Permisos, licencias y excedencias) e **Industria y comercio de la vid de Valladolid** (Artículo 10. Licencias retribuidas y Artículo 12. Enfermedad, accidente).

Entre los convenios que se remiten a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género se encuentran los convenios de ***Fabricantes de sidra de Asturias*** (Artículo 11. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 4. Violencia de género); ***Sector Vino de Barcelona*** (Artículo 40. Protección de las víctimas de violencia de género); ***Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura*** (Disposición adicional); ***Industria y comercio industrial de la vid de León*** (Artículo 33. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género) y el convenio de ***Industrias vinícolas de Tarragona*** (Artículo 35. Protección de las víctimas de violencia de género).

Por último, destaca el redactado del convenio de ***Almacenistas y embotelladores de vinos del Principado de Asturias*** (Anexo IV. Igualdad, no discriminación y violencia de género. Medidas de protección hacia víctimas de violencia de género) que no solo incluye y desarrolla todos los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sino que además los explican al detalle o incluso mejoran estos derechos y detallan un procedimiento de actuación en caso de que las empresas del sector se encuentren ante un caso de trabajadora víctima de violencia de género y el convenio de Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras de Zaragoza (Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades) que enumera todos los derechos recogidos en la ley 1/2004.

14.5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, el 42% de los convenios del sector Vinícola recoge el acoso sexual como falta muy grave. Dentro de este grupo, algunos convenios recogen también el acoso por razón de sexo e incluyen las definiciones de estos tipos de acoso.



En el grupo de convenios que incluyen solo el acoso sexual como falta muy grave, dejando fuera al acoso por razón de sexo y sin incluir la definición de este tipo de acoso, se encuentran los convenios de **Almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de Burgos** (Artículo 29. Régimen disciplinario); **Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura** (Artículo 47. Graduación de faltas); **Industria y comercio industrial de la vid de León** (Artículo 31. Graduación de faltas); **Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrería de Navarra** (Artículo 39. Graduación de faltas); **Industrias vitivinícolas, alcoholeras y sidrerías de Orense** (Artículo 22. Faltas muy graves) y el convenio de **Industrias vinícolas y comercio de Valencia** (Artículo 31. Faltas y sanciones).

Los convenios de la **Vid de Cádiz** (Artículo 67. Graduación de faltas) y el convenio de **Industria y comercio de la vid de Valladolid** (Artículo 41. Graduación de las faltas) incluyen como faltas muy graves el acoso sexual y también otros tipos como acoso por razón de sexo, moral o psicológico, pero sin definiciones.

Mientras que los convenios de **Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidrerías de Albacete** (Artículo 38. Código de Conducta Laboral (Régimen Disciplinario); **Industrias vinícolas de Ciudad Real** (Artículo 48. Clasificación de las faltas muy graves) y el convenio para las **Industrias vinícolas de Toledo** (42. Graduación de las faltas) dan un paso más e incluyen ambos tipos de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo, junto a las definiciones de ambos tipos de acoso.

En cuanto al Protocolo de acoso, solo el 35% de los convenios provinciales o autonómicos del sector Vinícola incluye en su redacción un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso, más o menos desarrollado.



En este sentido, encontramos un primer grupo de convenios que incluye un protocolo con los puntos principales, pero sin una estructura completa. Estos convenios recogen, con mayor o menor desarrollo una serie de medidas preventivas, cómo se inicia el procedimiento, denuncia ante la dirección de la empresa o recursos humanos, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá conocimiento si así lo solicita la persona afectada, un plazo máximo que oscila entre 10-15 días, según convenio y una serie de garantías y medidas cautelares.

Así lo encontramos en los convenios de **Industrias vinícolas, licoreras y sidrerías de Albacete** (Artículo 38. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo); **Almacenistas y embotelladores de vinos del Principado de Asturias** (Anexo IV. Igualdad, no discriminación y violencia de género); **Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras, sidrerías, cervecerías y para el comercio de Huesca** (Artículo 29. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. 3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género); **Industrias vinícolas de Toledo** (Disposición

adicional cuarta) y el convenio de **Industria y comercio de Valladolid** (Artículo 44. Acoso sexual y acoso por razón de sexo).

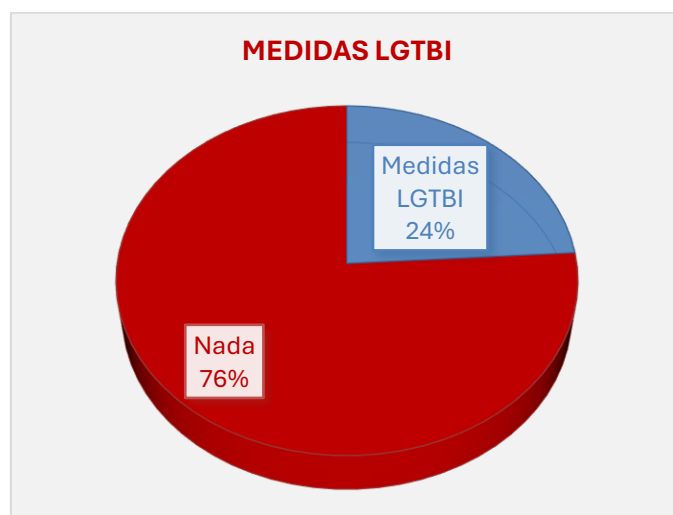
Los protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo incluidos en los convenios del **Sector de vino de Barcelona** (Anexo 7. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo); **Cava y vinos espumosos de Cataluña** (Anexo III. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo) y el convenio de **Industrias vinícolas de Tarragona** (Anexo 5. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo) son los protocolos con mayor desarrollo y con una estructura clara que recoge los siguientes puntos:

1. *Presentación y ámbito de aprobación*
2. *Objetivos*
3. *Ámbito de aplicación*
4. *Acoso sexual: definición, elementos clave*
5. *Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave*
6. *Vías de resolución de acoso*
 - 6.1. *La vía interna: el procedimiento*
 - 6.1.1. *Principios y garantías.*
 - 6.1.2. *Medidas cautelares.*
 - 6.1.3. *Vigilancia de la salud.*
 - 6.1.4. *Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta comisión será quien designa la persona/se de referencia. La comisión de investigación es un órgano decisorio. Proceso de intervención.*
 - 6.1.4.1. *Fase 1.*
 - 6.1.4.2. *Fase 2.*
 - 6.1.4.3. *Fase 3.*
 - 6.2. *Las vías externas: administrativa y judicial*
7. *Seguimiento y evaluación del protocolo*
8. *Información a la plantilla*

14.5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

En cuanto a medidas dirigidas al colectivo LGTBI, el 76% de los convenios provinciales o autonómicos del sector Vinícola no menciona nada sobre medidas concretas para el colectivo LGTBI o contra la discriminación por orientación o identidad sexual, mientras que el 24% de los convenios de este sector ya incluye algo sobre igualdad y diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.



Dentro del grupo de convenios que recoge algo sobre medidas LGTBI, la fórmula más extendida es recoger el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Así lo encontramos en los convenios de **Almacenistas y embotelladores de vinos del Principado de Asturias** (Anexo IV. Igualdad, no discriminación y violencia de género. Garantías); el convenio de **Industria y comercio de la vid de León** (Artículo 35.- Principio de no discriminación); **Sector de la vid, cervezas y bebidas alcohólicas de Zamora** (Artículo 11. Principio de igualdad y no discriminación) y en el convenio de **Alcoholeras, licoreras y sidrerías de Zaragoza** (Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades).

Mientras que los convenios más avanzados en la inclusión de medidas de igualdad para el colectivo LGTBI en este sector son, el convenio de **Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de Córdoba** (Artículo 42. Igualdad de género y protección a la dignidad de las personas trabajadoras) que mandata la incorporación de medidas igualitarias para personas LGTBI: *“A) Igualdad de género (...) Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.”*

Y el convenio del **Sector de Vino de Barcelona** (Artículo 41. Medidas para personas LGTBI) que dedica un artículo entero a la inclusión de medidas de igualdad para este colectivo y recoge las siguientes medidas:

“1. Incluir la LGTBI fobia como riesgo psicosocial y con esto garantizar el establecimiento de las actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género de forma que pueda existir unas medidas de prevención por el acoso laboral por esta causa.

2. Por los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas legalmente constituidas que forman gays y lesbianas, transexuales y bisexuales.

3. En relación con las familias formadas por dos mujeres o dos hombres, se tiene que prestar especial atención al habla del permiso de paternidad. Se necesario recoger no solo la figura paterna, sino que se tiene que tener en cuenta que son permisos a disfrutar por uno o el otro progenitor independientemente del sexo

(situación que ya está recogida en la normativa de la Seguridad Social al explicar quién sueña beneficiarías o beneficiarios de este permiso).

4. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en este Convenio Colectivo, focalizando en la clasificación profesional.

5. Ampliación de los supuestos del artículo 5.2 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo por despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionadas con el proceso de transición de las personas trans.

6. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que así lo deseen.

7. A) Permisos retribuidos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo. B) Así mismo, tendrán un único permiso de 16 horas adicionales, fraccionable, por la rehabilitación de este tratamiento.

8. Permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo.”

Este convenio, en su Artículo 43. Relación de terms (Definiciones) incluye además las definiciones de: “1. Acoso discriminatorio de realidades sexuales y/o de género:). 2. Bifobia. 3. Bisexualidad. 4. Cisgénero. 5. Expresión de género. 6. Familias diversas LGTBI. 7. Gay. 8. Género (...).”

14.5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

Se observa que solo el 15% de los convenios del sector Vinícola incluye el acoso por orientación o identidad sexual dentro de su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el punto que desarrolla las definiciones y conductas de acoso discriminatorio.



Los convenios de **Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidrerías de Albacete** (Artículo 38. Código de Conducta Laboral) y de **Industrias vinícolas de Ciudad Real** (Artículo 48. Clasificación de faltas muy graves) incluyen el acoso discriminatorio por orientación sexual en su listado de faltas muy graves.

Por su parte, el convenio de **Industria elaboradora, almacenista y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de Burgos** (Artículo 28. Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo) incluye en su protocolo de acoso la necesidad de prevenir y erradicar a nivel sectorial las situaciones discriminatorias por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Se vuelve a destacar en este punto el convenio del **Sector de vino de Barcelona** (Artículo 42. Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género) que dedica un artículo entero a la prevención de este tipo de acoso recogiendo las siguientes medidas:

“1. Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, adecuándose en una escala de gravedad.

2. Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

3. Difusión a la plantilla del protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género a trabas del medio que sea oportuno.

4. La Representación legal de las personas trabajadoras tiene que participar, dar espaldarazo y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

5. Formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.”



ANEXOS

Anexo 1: Fichas de política salarial.

ESTATAL

ACUICULTURA

Código de Convenio | 99016365012007

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2023
31-12-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
4.200

Nº MUJERES:
1.150

Nº HOMBRES:
3.050

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.633,10 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.173,84 €
SALARIO ANUAL	27.592,66 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	513,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.053,84 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	12.472,66 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 20. Salario convenio. Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024. Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025. Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026. Los citados incrementos salariales serán de aplicación a todos los conceptos salariales y no salariales del Convenio Colectivo. Los atrasos motivados por la negociación del presente convenio podrán ser abonados tras la publicación del mismo en el BOE y prorrateados en los tres meses siguientes.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad consistirán en una mensualidad cada una de ellas, y se abonará sobre el salario convenio incrementadas con la Permanencia. Se devengará semestralmente y en proporción al tiempo trabajado. Se abonará en los primeros 15 días de julio y diciembre. Mediante acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, será posible abonar de manera prorrateada las gratificaciones extraordinarias.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

CONSERVAS VEGETALES

Código de Convenio | 99001305011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
30.200

Nº MUJERES:
18.100

Nº HOMBRES:
12.100

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.673,25 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.304,45 €
SALARIO ANUAL	19.716,30 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.553,25 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.184,45 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	
DIFERENCIA SMI 2023	4.596,30 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

ANEXO V.- Incremento salarial. Revisión Revisión: - 2023. Finalizado el año 2023, si el IPC nacional de 2023 excede el 4% se aplicará un incremento adicional, pero con el límite máximo del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde 1 de enero de 2024.- 2024. Finalizado el año 2024, si el IPC nacional de 2024 excede el 3% se aplicará un incremento adicional, pero con el límite máximo del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde 1 de enero de 2025.- 2025. Finalizado el año 2025, si el IPC nacional de 2025 excede el 3% se aplicará un incremento adicional, pero con el límite máximo del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde 1 de enero de 2026.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 45. Pagas extraordinarias. Toda persona trabajadora tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes en el equivalente a treinta días cada una de ellas del salario de la tabla del Convenio Básico, incrementado con la antigüedad correspondiente a treinta días. Se abonarán los días 16 de julio y 16 de diciembre. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre prorrateado su importe por doceavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros y desde el último pago devengado, para los segundos, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO

Código de Convenio | 99001315011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
31.899

Nº MUJERES:
25.519

Nº HOMBRES:
6.380

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.286,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.541,00 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.855,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	1.166,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.421,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.735,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 20. Salario mínimo inicial. Los porcentajes de incremento salarial 2021, 2022, 2023 y 2024 se plantean como valores sujetos a una cláusula de Revisión Salarial anual al IPC Real (Interanual del mes de diciembre) para cada año de vigencia del convenio, y referidos a las tablas salariales del convenio. Dicha cláusula de revisión salarial anual implica que, una vez finalizado cada año, si el IPC Real y definitivo (Interanual a mes de diciembre) fuera superior al incremento establecido en el presente convenio, se procedería a revisar las tablas salariales de dicho año en enero del año siguiente, actualizando las tablas salariales de convenio e igualando el incremento definitivo a dicho porcentaje de IPC, teniendo como resultado las tablas definitivas del año correspondiente, que a su vez servirán de base para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente. Pagándose los atrasos que correspondan (descontando el porcentaje inicial ya abonado a cuenta). La comisión paritaria se reunirá el primer mes de los años 2023, 2024 y 2025 y procederá a la revisión salarial y establecimiento de las tablas salariales definitivas y provisionales de cada año de vigencia del convenio colectivo.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 23. Pagas extraordinarias. 1. El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, por importe de una mensualidad, ó 30 días, según se trate de personal con retribución mensual o diaria, y coincidiendo una con el día 15 de julio y otra con el día 15 de diciembre.La base para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias estará integrada por todos los conceptos retributivos de carácter fijo establecidos en cada Empresa. A estos efectos se recomienda que en el seno de las Empresas la representación de la Empresa y de los trabajadores de la misma estudien la aplicación, en sus propios términos, del acuerdo adoptado y contenido en este artículo. 2. El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas según los casos, como complementos. En todo caso se respetarán las condiciones específicas más beneficiosas que vinieren disfrutando al respecto en cada Empresa o provincia.

ESTATAL

EMP. DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR PROC. CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN

Código de Convenio | 99100085012011

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
14.000

Nº MUJERES:
5.600

Nº HOMBRES:
8.400

INCREMENTO SALARIAL 2023:	5,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.304,94 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.949,03 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.786,33 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	184,94 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	829,03 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.666,33 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Disposición adicional décima. Garantía salarial. Si la suma de los IPCs de 2022, 2023 y 2024 superara el 17 % habría una revisión del salario base del 31-12-2024 en el 75 % del exceso sobre dicha cifra, al sólo efecto de que sirva de base de cálculo para los aumentos salariales de 2025. Una vez conocido el dato, la Comisión se reunirá para elaborar las tablas provisionales con efectos del 1 de enero del 2025.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 14. Conceptos retributivos. 2. Gratificaciones extraordinarias: 2.1 Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias. Una en el mes de julio, que habrá de pagarse durante los cinco primeros días de dicho mes, y otra en Navidad. No obstante lo anterior las empresas podrán prorratear las pagas extraordinarias a lo largo del año. El importe de las gratificaciones extraordinarias vendrá determinado por el Salario Base más el Plus de Productividad, en el supuesto de estar implantado. 2.2 En los casos de nueva incorporación, reintegro o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera) |

Código de Convenio | 99002455011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2023
31-12-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.700

Nº MUJERES:
600

Nº HOMBRES:
2.100

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.322,40 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	21.490,35 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	21.985,05 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.202,40 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	6.370,35 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	6.865,05 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

NO HAY REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2023, SÍ PARA 2024 Y 2025. Artículo 44. Incrementos salariales. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025. A las tablas definitivas del año 2024 se le aplicará un 3%. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 40 Pagas Extraordinarias. Serán cuatro anuales, pagaderas los días 1.º de mayo, 15 de julio, la paga para estudios durante el mes de septiembre y 15 de diciembre de cada año, por un importe de treinta días sobre el Salario base. Se adicionará a este importe el plus de antigüedad consolidada para aquellos trabajadores con contrato anterior al 31 de diciembre de 1994 y siempre que les sea de aplicación el citado complemento. No obstante, en las empresas se podrá proceder al prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades por acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto por acuerdo de la Comisión Paritaria, previa petición de una de las partes empresa o trabajadores.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADA

Código de Convenio | 99014405012008

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2023
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.422

Nº MUJERES:
1.160

Nº HOMBRES:
1.262

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	17.537,65 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	19.645,48 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	23.862,38 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.417,65 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	4.525,48 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	8.742,38 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Disposición transitoria primera. Incrementos salariales. Cláusula de actualización salarial. Revisión salarial. Si el IPC interanual, contado desde el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025 fuera superior a 10%, se aplicará a la tabla de 2025 un incremento adicional máximo del 3% con efectos de 1 de enero de 2026.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias. 1. Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán anualmente dos pagas extraordinarias: julio y diciembre, que estarán compuesta, como mínimo, por treinta días de salario base. 2. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

Código de Convenio | 99000275011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2019
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
14.436

Nº MUJERES:
5.772

Nº HOMBRES:
8.664

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,30%
SALARIO ANUAL PEÓN:	18.667,65 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	19.298,15 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.326,35 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	3.547,65 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	4.178,15 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	5.206,35 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 49. Incremento salarial. Cláusula de revisión salarial al alza. Los anteriores incrementos serán en su caso revisados anualmente según evolución oficial del IPC de la forma siguiente: Si el IPC real del año 2023 superase el 1,50 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2023 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2023 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2024. Si el IPC real del año 2024 superase el 1,75 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2024 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2024 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2025. Si el IPC real del año 2025 superase el 1,75 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2025 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2025 a efectos de cálculo de los salarios que se pacten para el año 2026.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 24. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Se establecen cuatro pagas extraordinarias por un importe, cada una de ellas, de treinta días de salario base y antigüedad, las cuales se percibirán respectivamente en la última decena de los meses de marzo, junio y septiembre y 22 de diciembre, o el día anterior si éste fuera festivo. Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias en razón al tiempo de servicio, computándose las fracciones de mes como completos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales e interinos. El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado. Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia, percibirán las pagas extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo. En las pagas extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificadas.

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

Código de Convenio | 99000335011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.995

Nº MUJERES:
623

Nº HOMBRES:
1.372

INCREMENTO SALARIAL 2023: IPC real + 0,35%

SALARIO ANUAL PEÓN:	15.237,95 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.117,10 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.790,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	117,95 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.997,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.670,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 36. Salario base y otros complementos salariales. 36.1 Para todos los conceptos salariales del convenio, se acuerdan los siguientes incrementos: - Para el ejercicio 2023 el incremento salarial será el IPC real del año anterior + 0.35%. - Para el ejercicio 2024 el incremento salarial será el IPC real del año anterior + 0.40%. En el caso de IPC negativo en cada uno de los años de vigencia temporal se tomará para determinar los incrementos salariales del año siguiente un valor de IPC igual a 0% más el incremento adicional pactado para cada año.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias. 35.1 Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la paga de San José, en mayo, se abonarán a razón de una mensualidad, que consistirá en salario base mas la antigüedad correspondiente a treinta días, plus de convenio y plus transporte.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

Código de Convenio | 9900394501 | 981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
3.300

Nº MUJERES:
2.500

Nº HOMBRES:
800

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.875,22 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	21.765,11 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	27.104,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.755,22 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	6.645,11 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	11.984,10 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 18. Revisión salarial. Actualización de tablas a 31 de diciembre de 2024. Las partes convienen que, con efectos del día 1 de enero de 2025, que las tablas salariales a fecha de efectos 31 de diciembre de 2024 se actualizarán en la misma proporción que el diferencial real entre el IPC acumulado entre el 1 de enero de 2022 y el citado 31 de diciembre de 2024 y el incremento acumulado acordado para los tres ejercicios (8 %). Dichas tablas se aplicarán, sin perjuicio del incremento que se pudiera acordar en la próxima negociación colectiva para el año 2025, a partir del 1 de enero de 2025. A modo de ejemplo, si el IPC de la suma de los tres años alcanza el 10 por 100 las tablas se incrementan a partir del 1 de enero de 2025 en el equivalente al 2 % (resultado de restar el 8 % acordado al 10 % del ejemplo).

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias. Se establece un total de tres (3) gratificaciones extraordinarias: Verano, Navidad y Marzo. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad (treinta días), calculándose cada una de ellas en base a los conceptos de salario base, (que incluye el anterior plus convenio), y complemento "ad personam", incluso conceptos fijos de pactos de empresa. Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se harán efectivas antes del 30 de junio y del 15 de diciembre, respectivamente, y la correspondiente a marzo se abonará antes del día 30 de marzo. Por acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores podrán prorratearse en doce (12) pagos iguales coincidiendo con cada nómina. Devengo: La paga extra de Verano se devenga desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio; la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso; y, la de Marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados en los respectivos periodos de devengo.

ESTATAL

INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES

Código de Convenio | 99005165011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
5.029

Nº MUJERES:
3.017

Nº HOMBRES:
2.012

INCREMENTO SALARIAL 2023:2,50 %

SALARIO ANUAL PEÓN:15.120,01 €

SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:15.401,13 €

SALARIO ANUAL18.780,11 €

ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:

DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:0,01 €

DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª231,13,00 €

DIFERENCIA SMI 20233.660,11 €

ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Disposición complementaria primera. 2. Cláusula de garantía. Si la suma de los IPCs de los años 2022, 2023 y 2024 superara a 31 de diciembre de 2024 el 8% el 100% de la cifra excedente se añadirá al salario base del 31 de diciembre de 2024 y, se revisarán las tablas de 2024 con objeto de obtener la tabla definitiva de dicho año y esta servirá de base de cálculo para los incrementos salariales que se pacten para 2025.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 30. Pagas extraordinarias. 1. Paga extra de junio. Los/as trabajadores/as devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de julio, consistente en el importe de un mes o de 30 días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días. 2. Paga extra de diciembre. Los/as trabajadores/as devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará antes del día 22, consistente en el importe de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales más la antigüedad que corresponda a treinta días. 3. Paga extra de Beneficios. Los/as trabajadores/as devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en dos fracciones, la primera en la segunda quincena del mes de marzo y la segunda en la segunda quincena del mes de septiembre del ejercicio siguiente, consistente en el importe de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

ESTATAL

INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

Código de Convenio | 99003175011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
28.200

Nº MUJERES:
10.640

Nº HOMBRES:
17.560

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	17.954,30 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.386,55 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	22.925,70 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.834,30 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.266,55 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.805,70 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 24. La diferencia porcentual entre el IPC real del año 2021 y el 3,5% abonado, quedará dividida al 50%, dando lugar a una variable que se llevará a las tablas de 2022 y 2023 sin que compute a los efectos de aplicación de la subida salarial pactada para dichos años, ni para el tope pactado para el abono de atrasos. Una vez finalizado el año 2022, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. Adicionalmente las tablas provisionales quedarán incrementadas en el porcentaje del 50% de la variable obtenida por diferencias de la subida no implementada del IPC real de 2021, y dicho incremento quedará consolidado para las tablas definitivas y no computará para el cálculo de los atrasos en su caso. Salario base e incremento salarial. Si la suma de los IPC reales de los años 2022 y 2023 superase el 1,65%, procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2023 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2023. Una vez finalizado el año 2023, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. Adicionalmente las tablas provisionales quedarán incrementadas en el porcentaje del 50% de la variable obtenida por diferencias de la subida no implementada del IPC real de 2021, y dicho incremento quedará consolidado para las tablas definitivas y no computará para el cálculo de los atrasos en su caso. La diferencia porcentual con el IPC de 2021 aplicará únicamente a los salarios por grupos y niveles, y no al resto de conceptos recogidos en el Anexo III. Una vez finalizado el año 2024, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%.

ESTATAL

INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

Código de Convenio | 99003175011981

SALARIOS

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias. La retribución anual se percibirá en quince pagas: doce de carácter ordinario y tres extraordinario Verano, Navidad y Beneficios, que consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio más complemento antigüedad. La paga de Beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año. Se establece la posibilidad de prorratear el importe de las tres pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias, previo acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o las propias personas trabajadoras interesadas.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

Código de Convenio | 99003395011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2019
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
14.025

Nº MUJERES:
8.415

Nº HOMBRES:
5.610

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,65%
SALARIO ANUAL PEÓN:	17.439,52 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.868,61 €
SALARIO ANUAL	19.858,53 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.319,52 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.748,61 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.738,53 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 59. Disposiciones transitorias. Tercera. Revisión Salarial. b) Si la suma de los IPC reales de los años 2022 y 2023 superase el 1,65%, procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2023 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2023. c) Si la suma de los IPC reales de 2024 y 2025 superase el 2,30% procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2025 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2025.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 30. De vencimiento periódico superior a un mes. I. Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias por importe cada una de treinta días de salario base, antigüedad y plus Convenio, las cuales se percibirán entre los días 1 y 7 de diciembre y, entre los días 1 y 10 de junio. El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las pagas en proporción al tiempo trabajado. Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia percibirán las pagas extraordinarias en la parte que les corresponda, como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que cumplan las condiciones establecidas. En las pagas extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificada.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

AZUCARERA (Industria)

Código de Convenio | 99000555011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.772

Nº MUJERES:
354

Nº HOMBRES:
1.418

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.671,25 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.822,31 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	19.467,71 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	1.551,25 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.702,31 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.347,71 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Acuerdo 30. Pagas extraordinarias. El personal acogido al ámbito de aplicación del presente convenio devengará, en proporción al tiempo trabajado, dos gratificaciones extraordinarias, una de "vacaciones" y otra de "navidad", que se abonarán, respectivamente, antes del 15 de julio y del 15 de diciembre de cada año, a razón de treinta días de salario base, antigüedad y otros complementos personales y una paga de beneficios, por el mismo importe, que se devengará en la fecha en que, tradicionalmente, cada empresa lo venga realizando. El importe de estas pagas extraordinarias será abonado globalmente con el valor de cada hora ordinaria para el personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, interino, eventual y de duración determinada. Acuerdo 31. Pagas adicionales y paga de septiembre. Las empresas que vengán abonando habitualmente a su personal fijo alguna paga más de las reguladas en el presente convenio, no condicionada en su percepción a requisito alguno, la mantendrán de la misma forma. Las personas trabajadoras acogidas al ámbito de aplicación de este convenio devengarán anualmente de enero a diciembre, a partir de 2022 y en proporción al tiempo trabajado, una paga de 1.750 euros cuyo abono se realizará en septiembre.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

INDUSTRIAS CÁRNICAS

Código de Convenio | 9900087501 | 981

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
44.775

Nº MUJERES:
8.955

Nº HOMBRES:
35.820

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	18.667,28 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	19.873,00 €
SALARIO ANUAL	21.316,72 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	3.547,28 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	4.753,00 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	6.196,72 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

ANEXO 16.- Incrementos salariales. 2. Cláusula de actualización salarial: Cláusula de actualización salarial a fecha 31 de diciembre de 2023: Si el IPC de 2023 fuese superior al incremento salarial pactado para el año 2023 (2,5 %), se actualizará la tabla salarial vigente a fecha 31 de diciembre de 2023, una vez conocido el IPC definitivo, con efectos del 1 de enero de 2024 y no procediendo el devengo de atrasos pero sirviendo como base para los salarios del 2024.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

ANEXO 15.- Complementos de vencimiento periódico superior a un mes 1. Paga extra de Junio: Las personas trabajadoras devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días. 2. Paga extra de Diciembre: Las personas trabajadoras devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

OBSERVACIONES:

ESTATAL

GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

Código de Convenio | 99002415011982

SALARIOS

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2020
31-12-2022

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.850

Nº MUJERES:
1.170

Nº HOMBRES:
4.680

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	17.284,95 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.523,05 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	21.130,20 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.164,95 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.403,05 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	6.010,20 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

NO HAY REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2023, SÍ PARA LOS AÑOS 21, 22 Y 24 Artículo 44. Cláusula de Garantía Salarial. En el caso que la suma de los IPCs de 2021 y 2022 superara el 2% se producirá una revisión en el exceso que será aplicable desde el 1 de enero de 2022, teniendo su abono carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022 e incorporándose a las tablas definitiva de 2022 a efectos de cálculos de las tablas salariales siguientes. - Resolución de 19 de julio de 2024. Primero. Incremento salarial. c) Cláusula de actualización salarial a fecha 31 de diciembre de 2024: Asimismo, se establece que si el IPC real del año 2024 es superior al porcentaje de incremento pactado para el referido año (2,75 %), solo en ese caso, la tabla salarial del año 2024 se actualizaría con la diferencia entre el porcentaje incrementado en dicho año (2,75 %) y el IPC real del referido año, si bien, con el tope máximo de 0,75 %. Es decir, si el IPC real del año 2024 fuera superior a 2,75 %, la cantidad máxima de actualización de las tablas salariales definitivas del año 2024 sería de un 0,75 %. Dicha actualización en ningún caso implicará el pago de atrasos quedando establecida la tabla salarial definitiva del año 2024 a aplicar desde el 1 de enero de 2025 y a la que se le realizarán los incrementos salariales que, en su caso, se pudieran pactar para el año 2025.

ESTATAL

GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

Código de Convenio | 99002415011982

SALARIOS

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 23. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Se establecen tres pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y complemento personal por desaparición de la antigüedad, las cuales se percibirán, respectivamente, dentro de los diez últimos días de junio, antes del 22 de diciembre y dentro de la primera quincena de marzo del año siguiente a cuyo ejercicio corresponde. Las empresas podrán por acuerdo con la Representación Legal de los trabajadores prorratear la paga de marzo en doce plazos mensuales. Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como complementos. Esta misma norma se aplicará a las personas que trabajen en campaña, eventuales o interinos. Las personas con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado. Las personas en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia percibirán las gratificaciones extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que se cumplan las condiciones establecidas. En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a la falta de asistencia injustificada.

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE

Código de Convenio | 3004215012008

SALARIOS

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
550

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
300

INCREMENTO SALARIAL 2023:	8,40%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.320,61 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.899,11 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.033,29 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	200,61 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.769,11 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.913,29 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Si al 31 de diciembre de 2022, la suma de los IPC de cada uno de los años naturales del 2020, 2021 y 2022, excedieran del 3,3%, el porcentaje de exceso sobre ese 3,3% se aplicaría a la tabla salarial vigente al 31 de marzo del 2023. La tabla salarial resultante, no tiene efectos económicos retroactivos. Única y exclusivamente tiene por finalidad, conformar la tabla salarial que sirva de base de negociación, aplicable a partir del 1 de abril de 2023.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Consistirán en 30 días en Navidad y 30 días en julio, a razón del salario base del Convenio, más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios en ambas gratificaciones.

OBSERVACIONES:

Art. 24. Ningún trabajador, mayor de 18 años, afectado por el presente Convenio, con las excepciones que se contemplen en la legislación vigente para determinados contratos, percibirá en cómputo global y anual de todos sus emolumentos, cantidad inferior al salario mínimo interprofesional.

ACEITES Y DERIVADOS

Indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona

Código de Convenio | 0800253501 | 1993

SALARIOS

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
319

Nº MUJERES:
104

Nº HOMBRES:
215

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	21.389,48 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	21.947,80 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	24.184,30 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	6.269,48 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	6.827,80 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	9.064,30 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Clausula Transitoria 3ª 3.- Cláusula de revisión salarial.
- Para el año 2023. Una vez publicado el IPC anual estatal para el ejercicio de 2023 cerrado a 31 de diciembre, si éste superara el incremento pactado para ese año (3,5%), se aplicará en tablas y se abonará, con efectos económicos retroactivos a 1 de enero de 2023, la mitad de la diferencia existente entre el incremento salarial establecido, y el valor del IPC anual estatal. Esta diferencia se trasladará también a las tablas salariales del convenio colectivo, a efectos del 2024.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias.

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I3000015011981

SALARIOS

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
400

Nº MUJERES:
50

Nº HOMBRES:
350

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.979,50 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.668,00 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.619,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	859,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.548,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.499,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Art 6.4. Como cláusula de revisión salarial se establece que en caso de que, en los años de vigencia del convenio, el IPC fuera superior al 10%, se revisara en ese exceso con un tope del 1%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose el importe actualizado a partir del 01/01/2026 efectos económicos de dicha revisión a 01/01/2022.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establecen dos pagas extraordinarias de verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente el 30 de junio y el 22 de diciembre, a razón de treinta días cada una de ellas del salario base más antigüedad y la parte proporcional correspondiente a la participación en beneficios. Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de participación en beneficios, un complemento del 10% del salario base, incrementado con la antigüedad. Este complemento será efectivo juntamente con el salario base.

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000265011982

SALARIOS

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.000

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
1.600

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.410,99 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.373,88 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	19.852,22 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	1.290,99 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.253,88 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.732,22 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:
Art.50, CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL: Finalizado 2025, Si el IPC interanual desde 1 enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025 fuera superior al 10% se aplicará un incremento adicional hasta alcanzar el IPC acumulado de los tres años, con un máximo del 3%, con efectos de 1 de enero de 2026.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
Para el personal que se rige por el presente Convenio, se establecen tres pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas correspondientes a Navidad, julio y feria o fiesta principal de la localidad, abonables los días 15 de diciembre, 15 de junio y 3 días antes de la feria o fiesta principal.

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA

Código de Convenio | 18000125011982

SALARIOS

PROVINCIA:
GRANADA

VIGENCIA:
01/05/2020 - 30/04/2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
834

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
634

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.927,35 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.556,37 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	19.085,72 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	1.807,35 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.436,37 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	3.965,73 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	No.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad + 9% de participación en beneficios cada una de ellas.
1 paga del 9% de salario base + Antigüedad.

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS DE JAÉN

Código de Convenio | 23000115011982

SALARIOS

PROVINCIA:
JAÉN

VIGENCIA:
01/10/2019 - 30/09/2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
4.000

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
3.000

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	22.146,96 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	22.595,08 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	25.626,83 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	7.026,96 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	7.475,08 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	10.506,83 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 16. Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2023 a 30 de septiembre de 2024 se establece que las retribuciones de las diferentes especialidades profesionales serán el resultado de incrementar el 1,5% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2022 al 30 de septiembre del 2023. El incremento indicado del 1,5% será revisado al alza para el caso de que el IPC referido a este periodo sea superior al incremento indicado y sería aumentado éste en el 50% de la diferencia que exceda del 1,5%.
este periodo sea superior al incremento indicado y sería aumentado éste en el 50% de la diferencia que exceda del 1,5%.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias. Con motivo del 1 de Mayo, veinte días; el 15 de Julio, 30 días, y en Navidad, 30 días. Estas pagas se prorratearán en razón al tiempo servido para el personal que cese o ingrese en el transcurso del año y se abonarán con arreglo al salario base aprobado en este Convenio más complemento ad personam y participación en beneficios, devengándose todas anualmente. Los trabajadores afectados por este convenio percibirán en concepto de participación en beneficios el 10% del salario base más complemento ad personam.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y LAS DE ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE OLIVAS DE LAS COMARCAS DE LLEIDA

Código de Convenio | 2500020501 | 1994

SALARIOS

PROVINCIA:
LÉRIDA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
800

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
550

INCREMENTO SALARIAL 2023:	5,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.708,50 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	21.175,5 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	32.150,25 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.588,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	6.055,50 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.030,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

En el supuesto de que el IPC de Cataluña superara en el cómputo quatrianual 2022-2023-2024-2025 estuviera por encima de los porcentajes fijados anteriormente, el diferencial excedido se reflejará y consolidará en las tablas del Convenio con fecha enero del 2026, con los anteriores máximos y sin retroactividad.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
Tres pagas extraordinarias.

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE MÁLAGA

Código de Convenio | 29000765011981

SALARIOS

PROVINCIA:
MÁLAGA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
8.500

Nº MUJERES:
3.500

Nº HOMBRES:
5.000

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	18.151,61 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	19.217,97 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	21.928,84 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	3.031,61 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	4.097,97 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	6.808,84 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 4-12. Incremento salarial. Se pacta una subida del tres con cinco por ciento (3,5 %) para el año 2023, una subida del tres por ciento (3,0 %) para el año 2024 y una subida del tres con cinco por ciento (3,5 %) para el año 2025. En caso que la suma de los IPC de los tres años sea superior al 10%, el 1 de enero de 2026, se aplicará un uno por ciento (1,0 %) adicional, independiente de lo que se negocie para ese año y sin carácter retroactivo. Esta subida se aplicará desde el 1 de enero de 2023.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 4-8. Pagas extraordinarias. A las personas trabajadoras fijas se les abonarán dos pagas de treinta días (una en Navidad y otra el 25 de junio), y otras dos de 15 días, que se hará efectivas el sábado anterior a Semana Santa y el último día hábil de septiembre. El importe de las pagas se hará a razón del salario base más participación en beneficios más antigüedad.

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO, ADEREZO, RELLENO Y DESHUESO DE ACEITUNAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

Código de Convenio | 30000965011981

SALARIOS

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
200

Nº MUJERES:
80

Nº HOMBRES:
120

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.318,34 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.463,61 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.883,23 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	198,34 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	343,61 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	763,23 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas de 30 días de S.B. mas Ant. +10% SB en concepto de Beneficios 10% de beneficios prorrateados.

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Código de Convenio | 80100035012012

SALARIOS

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
281

Nº MUJERES:
99

Nº HOMBRES:
182

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,08 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.120,08 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.444,63 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,08 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	0,08 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	324,63 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:
Segundo. Actualización 1. En el supuesto de que la suma del IPC estatal correspondiente a los años 2021 y 2022 resulte una cifra distinta al 3 %, se procederá a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2022 por la indicada diferencia con el límite del 1 % y sin efectos retroactivos, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2023. 2. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este apartado, las partes reunirán en los quince días siguientes a la publicación del IPC del año 2022.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias (30 días de salario)+ 3ª paga (15 días de salario)+ Paga Beneficios (10% Salario anual).

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS

Código de Convenio | 41001535011982

SALARIOS

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.549

Nº MUJERES:
1.606

Nº HOMBRES:
943

INCREMENTO SALARIAL 2023: 5,00%

SALARIO ANUAL PEÓN: 15.120,00 €

SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 15.120,00 €

SALARIO ANUAL 15.423,62 €

ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 0 €

DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 0 €

DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª 0 €

DIFERENCIA SMI 2023 303,62 €

ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Sí. Si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida salarial acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias + 1 paga especial.

OBSERVACIONES:
Artículo 9º.- Absorción y Compensación.- A la entrada en vigor del salario mínimo interprofesional si este fuese superior al salario base de las tablas, automáticamente se adaptará el salario base de la tabla a dicho salario mínimo interprofesional. Pero la adaptación se efectuará en su conjunto y cómputo anual, teniendo en cuenta todos los complementos del salario base de la tabla actual, incluso la antigüedad de los trabajadores y de cada uno de ellos a los que afecte la adaptación, de tal modo que si el conjunto y cómputo anual del salario mínimo es inferior al conjunto y cómputo anual del salario del presente Convenio, el trabajador continuará percibiendo su salario de Convenio en su conjunto y cómputo anual.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA

Código de Convenio | 41000045011982

SALARIOS

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
10.724

Nº MUJERES:
6.042

Nº HOMBRES:
4.682

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,25%
SALARIO ANUAL PEÓN:	17.533,54 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.980,64 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	18.965,85 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.413,54 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.860,64 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	3.845,85 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No.	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias de S.B.+Complmentos+Ant. I paga paga de beneficios de S.B.+Ant.

OBSERVACIONES:
DISPOSICION FINAL
La retribución en cómputo anual del trabajador no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. En el caso que el trabajador no haya trabajado todo el año, la comparación se realizará en función al tiempo realmente trabajado.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000385011994

SALARIOS

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2018-2023

ESTADO:
REVISADO
(PRORROGADO)

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
150

Nº MUJERES:
75

Nº HOMBRES:
75

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.049,98 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.307,50 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.734,27 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	929,98 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.187,50 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.614,27 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
Incremento en función del IPC nacional: - Si IPC nacional entre 1% y 2% : será el IPC nacional. - Si IPC nacional inferior al 1% : será el 1%. - Si IPC nacional superior al 2% : será el 2%.	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias.

OBSERVACIONES:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000425011989

SALARIOS

PROVINCIA: TOLEDO	INCREMENTO SALARIAL 2023: 1,50%
VIGENCIA: 2020-2023	SALARIO ANUAL PEÓN: 14.109,94 €
ESTADO: REVISADO	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 14.800,32 €
Nº TOTAL TRABAJADORES: 375	SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 16.687,13 €
Nº MUJERES: 75	DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: -1.010,06 €
Nº HOMBRES: 300	DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª: -319,68 €
	DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 1.567,13 €
	CLÁUSULA DE REVISIÓN: No.
	PAGAS EXTRAORDINARIAS: 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio (10% SB).
	OBSERVACIONES:

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

Código de Convenio | 08001815011995

SALARIOS

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.200

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
1.000

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,75%
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.988,56 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	20.487,94 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	228.57,49 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.868,56 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	5.367,94 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.737,49 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Para el caso de que el IPC acumulado desde el 1.01.2021 a 31.12.2023 fuera superior al 10% se procedera a una revisión técnica del 0,50% en tablas del año 2023 sin devengo de atrasos.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se tienen que calcular a razón de una mensualidad del salario mensual de convenio más plus vinculación por aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan garantizado aquets concepto y complemento ad personam de asimilación de antigua categoría a los nuevos grupos profesionales establecido en el artículo 20 del convenio La gratificación de julio se tiene que hacer efectiva entre los días 15 a 20 de julio y la de Navidad, del 15 al 20 de diciembre. La participación en beneficios se calcula con las mismas bases que las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad. Durante los periodos de baja por enfermedad o accidente, el personal productor no puede percibir las partes proporcionales de julio y Navidad, gratificaciones de vacaciones y beneficios, sino que las tiene que percibir totalmente en la fecha en que se paguen estos conceptos al personal en activo.

OBSERVACIONES:

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000555012002

SALARIOS

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
630

Nº MUJERES:
258

Nº HOMBRES:
372

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	18.000,67 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.742,53 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	21.213,03 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.880,67 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.622,53 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	6.093,03 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Al finalizar la vigencia de este Convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8%, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma: a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2%, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia. b) Si la diferencia fuese superior al 2%, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en el 50% de la diferencia entre la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 y el 8%. El otro 50% se aplicará en la actualización de las tablas de 2026.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Anualmente el personal tendrá 2 gratificaciones extraordinarias que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad consolidada según corresponda. El personal que ingrese o cese durante el año, el interino, el eventual o el de campaña, percibirá dichas gratificaciones especiales en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda. Se recomienda por las partes se abone de una sola vez el 15 de marzo, y que corresponderá al ejercicio económico del año anterior.

CAFÉ

CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDANIOS DE CATALUÑA

Código de Convenio | 79001945012002

SALARIOS

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
260

Nº MUJERES:
78

Nº HOMBRES:
182

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.015,65 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.482,95 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	18.973,20 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	895,65 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.362,95 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	3.853,20 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Si el IPC general español acumulado de los años 2022 y 2023 supera los porcentajes de incrementos pactados por este dos años, se procederá a incrementar la diferencia salarial entre los incrementos pactados y el IPC acumulado ambos años. En este supuesto, este incremento quedará reflejado en nómina al 1 de enero de 2024.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas de 30 días de S.B.

OBSERVACIONES:

CAFÉ

ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SICEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000725012008

SALARIOS

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
563

Nº MUJERES:
225

Nº HOMBRES:
338

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.648,54 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.713,17 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.140,82 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	528,54 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	593,17 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.020,82 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior al 11,00 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma: a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 con dicha diferencia. b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2027 en la mitad del exceso. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2028. 2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2027 y 2028, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas extraordinarias.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS DE ALBACETE

Código de Convenio | 0200003501 | 1982

SALARIOS

PROVINCIA:
ALBACETE

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
150

Nº MUJERES:
90

Nº HOMBRES:
60

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.110,55 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.766,75 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	21.498,75 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-9,45 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.646,75 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	6.378,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 11 Bis. Cláusula de garantía salarial. Con carácter extraordinario y exclusivamente para la vigencia temporal pactada en el presente Convenio se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de septiembre de 2021 a agosto de 2025 publicado por el INE, se situara en un nivel superior al 9 % y siempre con un máximo de un 2 %, se incrementarán con efectos de 1 de septiembre de 2025 las tablas salariales del año 2024/2025, sin efectos retroactivos, de manera que: 50 % de dicho exceso irá a tablas salariales. 50 % de dicho exceso se abonará a las personas trabajadoras en una paga única compensatoria pagadera antes del 31/12/2025, que no irá a tablas salariales.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas de 30 días de S.B.+Ant.+ Paga Beneficios SB+ Antigüedad
1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300088501 | 981

SALARIOS

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.304

Nº MUJERES:
461

Nº HOMBRES:
1.843

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,10%
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.294,10 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	14.571,60 €
SALARIO ANUAL	18.947,01 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-825,90 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	-548,40 €
DIFERENCIA SMI 2023	3.827,10 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas de 30 días de S.B.+Ant.+ Paga Beneficios SB+ Antigüedad
1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios.

OBSERVACIONES:
Art. 18. En el caso que dentro de la vigencia de este convenio el SMI supere las tablas publicadas, se procederá a incrementar los salarios hasta alcanzarlo.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

PASTELERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Código de Convenio | 05000635012010

SALARIOS

PROVINCIA:
ÁVILA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
87

Nº MUJERES:
54

Nº HOMBRES:
33

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.350,05 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	14.811,30 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.349,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-769,95 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	-308,70 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	229,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 14. Revisión Salarial. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara, al 31 de diciembre de 2023, un incremento superior al 2,5%, la tabla salarial y el resto de conceptos pactados para el mismo serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, a los efectos de que sirva de base para el cálculo de la tabla salarial del año siguiente.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas de 30 días de S.B.+Ant.+ Paga Beneficios SB+ Antigüedad
1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios.

OBSERVACIONES:

**CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES**
**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ÁMBITO
PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE RESPOSTERÍA
INDUSTRIAL Y OBRADORES Y DESPECHOS DE CONFITERÍA,
PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE BURGOS**

Código de Convenio | 0900048501 | 1982

SALARIOS

PROVINCIA: BURGOS	INCREMENTO SALARIAL 2023: 4,00 %
VIGENCIA: 2023-2026	SALARIO ANUAL PEÓN: 18.788,20 €
ESTADO: NUEVO	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 20.714,52 €
Nº TOTAL TRABAJADORES: 310	SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 25.029,23 €
Nº MUJERES: 202	DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 3.668,20 €
Nº HOMBRES: 108	DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª 5.594,52 €
	DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 9.909,23 €
	CLÁUSULA DE REVISIÓN: Art. 8º- Cláusula de Revisión Salarial. Durante la vigencia del convenio se aplicará un incremento salarial basado en el ipc real del año anterior por lo que las tablas salariales que se firmen a principios de cada año serán definitivas.
	PAGAS EXTRAORDINARIAS: 2 pagas de 30 días de S.B.+Ant.+ Paga Beneficios SB+ Antigüedad 1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios.
	OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA

Código de Convenio | 39001685011991

SALARIOS

PROVINCIA:
CANTABRIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
600

Nº MUJERES:
350

Nº HOMBRES:
250

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.071,14 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.244,79 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.936,76 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-48,86 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.124,79 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	5.816,76 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No.	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas de 30 días de S.B.+Ant.+ Paga Beneficios SB+ Antigüedad
1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CHOCOLATES, BOMBONES, CAMELOS Y CHICLES DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LÉRIDA Y TARRAGONA

Código de Convenio | 8100015012014

SALARIOS

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
500

Nº MUJERES:
270

Nº HOMBRES:
230

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	17.558,73 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	22.079 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	22.931,38 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.438,73 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	6.959,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.811,38 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 24. Revisión salarial técnica. En caso de que la suma de los IPC estatales correspondientes a los tres años de vigencia, 2022, 2023 y 2024, fuera superior a la suma de los porcentajes de incrementos salariales pactados, se regularizarán las tablas del Convenio vigentes a 31-12-2024, sin generar efectos retroactivos, y hasta un máximo de un 3% del mencionado posible diferencial.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas de 30 días.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES PASTELERIA,CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA

Código de Convenio | I3000605011993

SALARIOS

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
300

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
200

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,25%
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.136,90 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.006,60 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.398,95 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-983,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	-113,40 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.278,95 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Art. 25.Si a 31 de diciembre del año 2023 el IPC supera el 1,75%, como tope máximo, se revisarán las tablas el 0,50% respecto del incremento salarial pactado para el año 2023.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas extraordinarias.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Xocolates, bombons i caramels de la província de Girona

Código de Convenio | 17000585011994

SALARIOS

PROVINCIA:
GIRONA

VIGENCIA:
2023

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
800

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
400

INCREMENTO SALARIAL 2023:	6,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	17.803,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.803,00 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.475,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.683,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.683,00 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	5.355,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

En el mencionado anexo, constan los importes de los salarios para el año 2023, pactándose un incremento salarial del 6% en total. Por el caso de que el IPC a 31 de diciembre del 2023 supere el 6%, se producirá una revisión salarial por el exceso del mencionado 6% con un máximo del 1,5%. Esta revisión no tendrá carácter retroactivo y se aplicará a las mesas salariales a acordar por el año 2024.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas extraordinarias de salario base + plus convenio cada una de ellas.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Confiteria, pastisseria i brioixeria de la província de Girona

|

Código de Convenio | 17000045011994

SALARIOS

PROVINCIA:
GIRONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
660

Nº MUJERES:
370

Nº HOMBRES:
290

INCREMENTO SALARIAL 2023:	11,87%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.592,85 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.614,05 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	23.032,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	472,85 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.494,05 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.912,10 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No.	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio 30 dias salario base + plus Convenio.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE
CONFITERÍAS DE GUIPUZCOA

Código de Convenio | 20000415011981

SALARIOS

PROVINCIA: GUIPUZCOA	INCREMENTO SALARIAL 2023:	5,70%
	SALARIO ANUAL PEÓN:	22.516,13 €
VIGENCIA: 2020-2023	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	23.663,44 €
	SALARIO ANUAL	26.408,81 €
ESTADO: NUEVO	ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.396,13 €
	DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	8.543,44 €
	DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	
Nº TOTAL TRABAJADORES: 800	DIFERENCIA SMI 2023	11.288,81 €
	ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
Nº MUJERES: 480	CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
	No.	
Nº HOMBRES: 320	PAGAS EXTRAORDINARIAS:	
	3 pagas de 30 días de salario real.	
	OBSERVACIONES:	

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Pastelería, 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 | 22001125012010

SALARIOS

PROVINCIA:
HUESCA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
153

Nº MUJERES:
95

Nº HOMBRES:
58

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,00€
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.368,90 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	18.374,55 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.248,90 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	3.254,55 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
Art. 10. Si el IPC acumulado entre 2022 y 2024, fuera superior al 10%, 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 2025, con un tope máximo del 3%.	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas extraordinarias.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERIA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID

Código de Convenio | 28001025011981

SALARIOS

PROVINCIA:
MADRID

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
3.500

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
2.000

INCREMENTO SALARIAL 2023: 5,70 %
SALARIO ANUAL PEÓN: 15.759,90 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 17.151,00 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 18.901,05 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 639,90 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª: 2.031,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 3.781,05 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN: No.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas de salario mensual.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio | 29001185011981

SALARIOS

PROVINCIA:
MÁLAGA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
4.000

Nº MUJERES:
2.400

Nº HOMBRES:
1.600

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.817,28 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.147,75 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	19.460,79 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	697,28 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.027,75 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.340,79 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 4. Retribuciones. Cláusula de actualización salarial a fecha 31 de diciembre de 2023: Cuando sea conocido el IPC real español a 31 de diciembre de 2023, en el caso de que este resultase superior a la suma de los incrementos pactados para el 2023 fuese superior al 4 %, el exceso resultante sobre dicha cantidad formaría parte, en su caso, de base de cálculo de los salarios 2024, sin que proceda ningún tipo de atrasos.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas + 1 paga del 9% del salario anual.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (OBRADORES)

Código de Convenio | 31002705011981

SALARIOS

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
320

Nº MUJERES:
128

Nº HOMBRES:
192

INCREMENTO SALARIAL 2023:	8,30%
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.642,35 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	21.758,10 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	26.854,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.522,35 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	6.638,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	11.734,10 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2023, se calculará la diferencia entre los IPCs acumulados de los años 2019 a 2022 y los incrementos salariales realmente percibidos (esto es, el percibido en el año 2020 que es de un 0,8%; el percibido en 2021 que lo es del 1%; y el percibido en 2022 que lo es del 4,25%. Lo que hace un incremento total para el período 2019-2022, de un 6,05%). En el caso de que la diferencia fuese positiva para la persona trabajadora, se abonará dicha diferencia más un 1% en tablas, todo ello consolidado. Si la diferencia fuese negativa para la persona trabajadora, se abonará y consolidará un incremento del 1% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

Código de Convenio | 34000555011992

SALARIOS

PROVINCIA:
PALENCIA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
138

Nº MUJERES:
40

Nº HOMBRES:
98

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,25%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.309,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.636,85 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.980,74 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	189,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	516,85 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	860,74 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

En el supuesto de incremento del SMI fijado por el gobierno de España, las tablas establecidas se actualizarán mediante los siguientes parámetros: Se actualizarán las categorías de Peón, Ayudante y Aprendiz al SMI establecido más el incremento salarial pactado. Este incremento salarial se aplicará al salario anual, estando incluido el plus de transporte para los años 2021, 2022 y 2023. El porcentaje de subida resultante se aplicará al resto de categorías profesionales, tal y como se refleja en las tablas del anexo I. Las partes negociadoras se comprometen a reunirse y publicar las tablas salariales antes del 31 de enero de cada año de vigencia del convenio.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

- 2 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
- 1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios.

OBSERVACIONES:

**CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES**
**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y
DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍA, PASTELERÍAS,
REPOSTERÍAS Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA
DE PONTEVEDRA**

Código de Convenio | 36004185012007

SALARIOS

PROVINCIA:
PONTEVEDRA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.717

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
1.717

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.426,55 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.266,55 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	19.902,90 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-693,45 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	146,55 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.782,90 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Si la suma de los IPC de los años 2021-22- y del 23 al 31 de diciembre hubiera sido superior a las subidas practicadas en esos años (2,5% + 1,9% + 1,5%), las tablas de 2023 se actualizarán en esa diferencia con un tope del 2%— Si esta diferencia entre la suma de los IPC y la suma de los incrementos salariales (5,9%) es inferior al 2%, las tablas de 2023 se actualizarán en esa diferencia más un 1% adicional, con un límite máximo del 2%

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas de S.B.+Ant.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO

Código de Convenio | 41000905011981

SALARIOS

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
3.580

Nº MUJERES:
1.540

Nº HOMBRES:
2.040

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,10%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.471,28 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.505,87 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	19.976,83 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	1.351,28 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.385,87 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.856,83 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Art. 20. En todo caso, existirá una cláusula de revisión salarial a la finalización de cada anualidad de vigencia del presente convenio para el caso de que el IPC real de cada anualidad fuese superior al porcentaje de subida establecido para dicha anualidad, de modo que al vencimiento de cada anualidad, si el IPC real de dicha anualidad fuese superior al porcentaje de subida pactado, se incrementará la tabla salarial en una cantidad equivalente al 50% de la diferencia entre el porcentaje de subida y el IPC real de la anualidad inmediatamente anterior, que se abonará con carácter retroactivo al 1 de enero.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias 30 días + 1 Paga Convenio 30 días.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Convenio Colectivo para el sector de patatas fritas de la provincia de Soria

Código de Convenio | 42100105012018

SALARIOS

PROVINCIA:
SORIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
75

Nº MUJERES:
15

Nº HOMBRES:
60

INCREMENTO SALARIAL 2023: 3,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN: 14.853,75 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 14.853,75 €
SALARIO ANUAL 14.853,75 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 14.853,75 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: -266,25 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª -266,25 €
DIFERENCIA SMI 2023 -266,25 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: -266,25 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:
Art. 19. Para el año 2025 si el IPC de dicho año resultase superior al 2,50%, se efectuará la revisión salarial sobre el exceso de dicho 2,50%, hasta un máximo del 0,50%, con efectos económicos de enero de 2026. Sin cálculo de atrasos en 2025.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y
VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y
REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000215011994

SALARIOS

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
120

Nº MUJERES:
40

Nº HOMBRES:
80

INCREMENTO SALARIAL 2023: 5,70 %
SALARIO ANUAL PEÓN: 15.750,28 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 16.819,74 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 18.874,94 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 630,28 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª 1.699,74 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 3.754,94 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:
Para el año 2023 se establece un incremento del IPC de Cataluña del 2022 + 0.5.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas de S.B.+Plus convenio+Complemento personal.
1 paga de 9% de salario base.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍAS Y CHOCOLATERÍAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000145011981

SALARIOS

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.000

Nº MUJERES:
650

Nº HOMBRES:
350

INCREMENTO SALARIAL 2023:	5,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.124,20 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.811,25 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.245,05 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4,20 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	691,25 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.125,05 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Art. 37.- INCREMENTO SALARIAL. Para el año 2023; las tablas se incrementarán un porcentaje variable por categorías según tabla anexa, que será de un 8% para los auxiliares, un 9,5% para los auxiliares de laboratorio, un 7,74% para los peones, un 6% para el ayudante y un 5% para el resto de categorías. Para el año 2024; las tablas se incrementarán un 2%. Se acuerda revisar los incrementos pactados si el IPC supera el 7% en el porcentaje que supere, hasta un máximo de 0.5%. Esta actualización de incrementos no tendrá carácter retroactivo sino que se aplicará en las tablas salariales de 2025.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL DE VALLADOLID

Código de Convenio | 47000095011982

SALARIOS

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2024-2026

ESTADO:
NUEVO (en el anterior convenio REVISADO)

Nº TOTAL TRABAJADORES:
225

Nº MUJERES:
155

Nº HOMBRES:
70

INCREMENTO SALARIAL 2023: 3,35%

SALARIO ANUAL PEÓN: 15.547,35 €

SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 15.547,35 €

SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 17.250,45 €

DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 427,35 €

DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª: 427,35 €

DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 2.130,45 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Art. 26. El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establece en el IPC real publicado por el INE más el 0,25%. Se establece un incremento salarial a cuenta para cada uno de los años de vigencia del presente convenio del 0,5% sobre todos los conceptos salariales exceptuando aquellos que establezcan otra subida, tomándose como referencia para el cálculo del mismo la tabla salarial definitiva del año anterior. Para el cálculo definitivo de la tabla de cada año se tomara como referencia la tabla definitiva del año anterior y se le aplicara un incremento igual a sumar el IPC real de cada año más un 0,25%. A principio de cada año y una vez se reconozca el IPC real del año anterior se procederá al cálculo de la tabla definitiva de ese año anterior determinando que si el incremento es superior al de las tablas provisionales aplicadas durante el año la diferencia generará unos atrasos que deberán ser abonados en el mes siguiente al de la publicación de dicha tabla definitiva. Si en alguno de los años de duración del convenio el IPC real hubiera sido negativo, las cantidades percibidas de más no serán devueltas.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, REPOSTERÍA ARTESANAL Y PLATOS PRECOCINADOS DE VALLADOLID

Código de Convenio | 47000105011982

SALARIOS

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
200

Nº MUJERES:
150

Nº HOMBRES:
50

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,75%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.429,75 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	19.102,89 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.309,75 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	3.982,89 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Artículo 22º- Salarios. La cuantía de los salarios pactados en este Convenio Colectivo para las diferentes categorías profesionales, serán incrementados en todos los conceptos, para cada año de vigencia del convenio en los siguientes porcentajes, 3,75% el 2023, 2,75% el 2024 y 2,50% el 2025 con cláusula de revisión salarial al IPC real a 31 de diciembre de cada año con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas de 30 días de S.B.+plus personal. 1 paga de 30 días de S.B.+plus personal como paga de beneficios.

OBSERVACIONES:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA Y
PASTELERÍA ARTESANAL DE VIZCAYA

Código de Convenio | 48000675011983

SALARIOS

PROVINCIA: VIZCAYA	INCREMENTO SALARIAL 2023:	0,00%
	SALARIO ANUAL PEÓN:	16.114,00 €
	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.836,37 €
VIGENCIA: 2024-2026	SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	24.235,53 €
	DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	994,00 €
ESTADO: NUEVO	DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.716,37 €
	DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	9.115,53 €
Nº TOTAL TRABAJADORES: 517	CLÁUSULA DE REVISIÓN:	No.
	PAGAS EXTRAORDINARIAS:	3 pagas extraordinarias.
Nº MUJERES: 302	OBSERVACIONES:	Salario 2024. Se pacta un incremento del 14,80% sobre los salarios de 2020.
Nº HOMBRES: 215		

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE
FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA,
BOLLERIA Y REPOSTERÍA DE ZAMORA

Código de Convenio | 49004605011994

SALARIOS

PROVINCIA:
ZAMORA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
58

Nº MUJERES:
39

Nº HOMBRES:
19

INCREMENTO SALARIAL 2023: 3,00%
SALARIO ANUAL PEÓN: 14.996,85 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 15.048,45 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 15.348,15 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: -123,15 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª: -71,55 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 228,15 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN: No.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas extraordinarias salario mensual.

OBSERVACIONES:

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE ALICANTE

Código de Convenio | 0300087501 | 1981

SALARIOS

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.100

Nº MUJERES:
750

Nº HOMBRES:
1.350

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.628,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	21.752,85 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	22.522,56 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.508,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	6.632,85 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.402,56 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:
Revisión según IPC real del año más un diferencial del 0,20% con límite mínimo del 1,2% y máximo del 2%.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas de 30 días de S.B.+Complemento personal.

OBSERVACIONES:

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PROVINCIAL DE ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE BURGOS

Código de Convenio | 0900025501 | 981

SALARIOS

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2022-2026

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
24

Nº MUJERES:
17

Nº HOMBRES:
7

INCREMENTO SALARIAL 2023:	6,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.124,20 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.647,45 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.647,45 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4,20 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	527,45 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	527,45 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

En el caso de que la suma de los índices de Precios al Consumo (IPC), establecidos por el INE cada año, registrará a final de los cinco años de vigencia del convenio (2022-2026) un incremento superior al 17%, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales, en el exceso sobre la indicada cifra, y hasta el límite máximo de otro 5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo en los cinco años, en caso de que se produjera, del 22%. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios de 2022. Tal actualización no se abonará como tal, y por tanto no dará lugar a atrasos, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año 2027.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio.

OBSERVACIONES:

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE MURCIA

Código de Convenio | 30000505011981

SALARIOS

PROVINCIA: MURCIA	INCREMENTO SALARIAL 2023: 7,00 %
VIGENCIA: 2022-2025	SALARIO ANUAL PEÓN: 16.749,75 €
ESTADO: NUEVO	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 18.173,84 €
Nº TOTAL TRABAJADORES: 400	SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 18.886,32 €
Nº MUJERES: 100	DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 1.629,75 €
Nº HOMBRES: 300	DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª 3.053,84 €
	DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 3.736,32 €
	CLÁUSULA DE REVISIÓN: No.
	PAGAS EXTRAORDINARIAS: 2 pagas de S.B.+Ant, 1 paga de S.B.+Ant. en concepto de beneficios.
	OBSERVACIONES:

ESPECIAS

INDUSTRIAS PIMENTORERAS

Código de Convenio | 30001175011981

SALARIOS

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.500

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
1.000

INCREMENTO SALARIAL 2023: 4,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN: 22.096,63 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 23.296,55 €
SALARIO ANUAL 24.719,03 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 6.976,63 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 8.176,55 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª 9.599,03 €
DIFERENCIA SMI 2023
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:
CLÁUSULA DE REVISIÓN:
No.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios.

OBSERVACIONES:

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECTOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Código de Convenio | 0300024501 | 1982

SALARIOS

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
368

Nº MUJERES:
204

Nº HOMBRES:
164

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,80 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.853,48 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.407,88 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.979,78 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	1.733,48 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.287,88 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.859,78 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
Una vez constatado el ipc real del año 2021, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere.	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas.

OBSERVACIONES:

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS ALMACENISTAS, DEDICADAS A LA IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULACIÓN, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYO Y AL POR MENOR DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LLEIDA Y GIRONA (CATALUÑA)

Código de Convenio | 79002175012004

SALARIOS

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2020-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.900

Nº MUJERES:
800

Nº HOMBRES:
2.100

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.160,45 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.847,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.040,45 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.727,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

A 31 de diciembre de 2023, se aplicará revisión en el exceso del IPC sobre el 4% con efectos 1 de enero de este año. Se aplicará a partir del año 2023, la desviación por pérdida de poder adquisitivo de los años 2021 y 2022, un incremento del 5,2% calculado en base a las mesas salariales de estos años y con efectos del día 1 de enero de 2024.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
3 pagas de 30 días de salario Convenio más antigüedad

OBSERVACIONES:

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTANCIÓN, EXPORACIÓN, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

Código de Convenio | 80100045012012

SALARIOS

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.850

Nº MUJERES:
760

Nº HOMBRES:
2.090

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.546,00 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	22.295,70 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.426,00€
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.175,70 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

En los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo del año 2024, se comprobará si la suma del IPC general de 2023 y de 2024 supera el 9 %, en cuyo caso la diferencia se añadirá como base de cálculo para aplicar el incremento correspondiente a los años 2025 y 2026. En caso de no superarse la cifra indicada, serán de aplicación las tablas contenidas en los números 4 y 5 del apartado anterior del presente artículo. 2. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior al 12 % más, en su caso, la diferencia añadida para concretar los incrementos de los años 2025 y 2026, en cumplimiento de lo previsto en el apartado anterior. Si la diferencia fuese superior, se aplicará de la siguiente forma a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 con dicha diferencia. b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 en la mitad del exceso. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2028. 3. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2027 y 2028, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

3 pagas de S.B.+Ant.

OBSERVACIONES:

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LOS FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000515011994

SALARIOS

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
900

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
400

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.984,80 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	22.521,60 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	25.288,95 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	1.864,80 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	7.401,60 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	10.168,95 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Para el año 2023 se pacta un incremento salarial del IPC de Catalunya de 2022 + 0,4%. El incremento total en ningún caso podrá ser inferior al 0,6% ni exceder del 2% para cada uno de los años 2022 y 2023.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias + 1 paga de 23 días.

OBSERVACIONES:

GALLETAS

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 4300026501 | 1994

SALARIOS

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
500

Nº MUJERES:
300

Nº HOMBRES:
200

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.120,00 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.120,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	0,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 5. Revisión salarial. A final de 2023, si el IPC acumulado de los años 2020-2023 supera el 12 % (incremento acordado para dicho periodo), se actualizarán las tablas salariales del Convenio en la diferencia existente hasta el IPC acumulado de esos 4 años. Tal revisión técnica será de aplicación a partir de 1 de enero de 2024 y no comportará el pago de diferencias económicas por el periodo 2020-2023.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 Pagas extraordinarias y una de beneficios, de una mensualidad de salario base+ antigüedad+ plus convenio +1 paga beneficios Salario base+antigüedad.

OBSERVACIONES:
Para aquellas categorías salariales en las que su salario anual según tablas de convenio se situaba en un importe inferior al Salario Mínimo Interprofesional, se ha procedido a actualizar el salario hasta el importe del Salario Mínimo Interprofesional y posteriormente se ha aplicado el incremento pactado para cada año.

GALLETAS

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 50000575011982

SALARIOS

PROVINCIA: ZARAGOZA	INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00%
	SALARIO ANUAL PEÓN:	14.471,91 €
VIGENCIA: 2021-2024	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	14.476,65 €
	SALARIO ANUAL	14.523,00 €
ESTADO: REVISADO	ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
	DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-648,09 €
	DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	-643,35 €
Nº TOTAL TRABAJADORES: 80	DIFERENCIA SMI 2023	-597,00 €
	ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
Nº MUJERES: 60	CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
	No.	
Nº HOMBRES: 20	PAGAS EXTRAORDINARIAS:	
	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios (SB+Antigüedad.)	
	OBSERVACIONES:	

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA

Código de Convenio | 04000385011982

SALARIOS

PROVINCIA:
ALMERÍA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
850

Nº MUJERES:
550

Nº HOMBRES:
300

INCREMENTO SALARIAL 2023:4,00%

SALARIO ANUAL PEÓN:15.633,80 €

SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:16.298,10 €

SALARIO ANUAL
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:16.902,45 €

DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:513,80 €

DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª1.178,10 €

DIFERENCIA SMI 2023
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:1.782,45 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:
DF 2ª. Cláusula de garantía salarial. 1.- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2023 fuera superior al 4% pactado para 2023, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 1% con efectos de 1 de enero de 2024. En el supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2023 y se adecuarán las tablas del año 2024 recogidas en el presente Convenio colectivo. Para ello se reunirá la Comisión paritaria del Convenio colectivo, la cual dispondrá de las facultades necesarias a fin de determinar el incremento económico definitivo del año 2024.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

3 pagas de 30 días de S.B.

OBSERVACIONES:

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

Productes Dietètics i Preparats Alimenticis

Código de Convenio | 7900062501 | 1994

SALARIOS

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
5.000

Nº MUJERES:
2.000

Nº HOMBRES:
3.000

INCREMENTO SALARIAL 2023: 4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN: 18.531,68 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 19.080,70 €
SALARIO ANUAL
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 19.825,28 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 3.411,68 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª: 3.960,70 €
DIFERENCIA SMI 2023
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 4.705,28 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:
No.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
2 pagas extraordinarias + Paga Beneficios según importe en tablas por Grupo.

OBSERVACIONES:

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

Código de Convenio | 4800068501 | 981

SALARIOS

PROVINCIA:
VIZCAYA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
588

Nº MUJERES:
368

Nº HOMBRES:
220

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.725,94 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.824,97 €
SALARIO ANUAL	16.250,39 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	605,95 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	704,97 €
DIFERENCIA SMI 2023	1.130,40 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Art. 35. Posible incremento salarial para 2025 en función de la evolución del IPC. La presente cláusula operará solo en el caso de que el sumatorio de los IPC correspondientes a los años 2020, 2021, 2022 y 2023, una vez conocidos los IPC de los dos últimos, resulte una cantidad superior a la diferencia porcentual existente entre el salario del Peón Especialista del ejercicio 2020 (14.860,82 euros anuales, sumando salario base y plus de asistencia) y el acordado para el año 2024 por los mismos conceptos (17.000 euros) y que asciende a un 14,39%. A este respecto se indica que el IPC del año 2020 y el del año 2021 han sido respectivamente -0,5% y 6,5% (el sumatorio de los dos años es un 6%). Si la suma de los IPC correspondientes a los cuatro años citados (2020-2023) excediera de 14,39%, dicho porcentaje superior se aplicará sobre las tablas del Peón Especialista del año 2020 de forma que a partir del 1 de enero de 2025 la suma del salario base y del plus de asistencia de esta categoría se incremente en la diferencia resultante, siempre con un tope máximo de incremento de 250 euros o, lo que es lo mismo, con un tope máximo salarial de 17.250 euros/anuales (sumando salario base y plus de asistencia). En caso de operar la presente cláusula en relación con el Peón Especialista, al resto de las categorías profesionales se le aplicaría de forma lineal el mismo incremento salarial resultante. Sin perjuicio de lo anterior se exponen en el Anexo II dos ejemplos a título meramente ilustrativo de cómo se aplicaría en su caso lo dispuesto anteriormente. En su caso, las partes firmantes deberán firmar las nuevas tablas salariales conforme a lo dispuesto anteriormente.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas extraordinarias.

OBSERVACIONES:

Incremento lineal de 550€ para todas las categorías.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA

Código de Convenio | 01000875011981

SALARIOS

PROVINCIA: ÁLAVA	INCREMENTO SALARIAL 2023: SALARIO ANUAL PEÓN: SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: CLÁUSULA DE REVISIÓN:	2,00 % 19.975,35 € 20.606,25 € 22.596,30 € 4.855,35 € 5.486,25 € 7.476,30 €
VIGENCIA: 2022-2025		
ESTADO: NUEVO		
Nº TOTAL TRABAJADORES: 2.000		
Nº MUJERES: 200		
Nº HOMBRES: 1.800		
	Artículo 22º. Incrementos salariales. En el año 2026, al margen del incremento salarial correspondiente a dicho año que pueda negociarse y establecerse en un nuevo convenio del sector; si la suma de los IPC de 2022, 2023, 2024 y 2025 supera el 12,5 por ciento, el 100 por ciento del diferencial se aplicará sobre las tablas salariales de 2026 (con efectos desde el 1 de enero de 2026). Los IPC negativos se entenderán equivalentes a 0. Esta cláusula de garantía, que responde a los elevados índices de inflación existentes en la actualidad, tiene carácter excepcional y su vigencia queda limitada y ligada a la del presente convenio.	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 19º. Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad son las que figuran para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas con la antigüedad correspondiente. El devengo de dichas pagas será semestral, y su abono se realizará en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente. En ningún caso estas gratificaciones extraordinarias podrán ser inferiores a la suma de 30 días de salario base más plus de asistencia mensual, además de la antigüedad que pudiera corresponder.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA

Código de Convenio | 01000875011981

SALARIOS



PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 20º. Gratificación de la Virgen de las Viñas. El importe de esta paga para cada categoría profesional será equivalente al que las tablas del presente convenio señalan para la gratificación extraordinaria de verano o Navidad, incrementado con el plus de antigüedad que conforme a las tablas salariales corresponda. El devengo de dicha paga se realizará en la primera quincena del mes de septiembre. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonará dicha gratificación prorrateándose su importe en relación con el tiempo trabajado; estando prohibida una prorrata mensual o semanal. En ningún caso esta gratificación extraordinaria podrá ser inferior a la suma de 30 días de salario base más plus de asistencia mensual, además de la antigüedad que pudiera corresponder.

OBSERVACIONES:

Existe un plus de asistencia por día efectivamente trabajado con valores cambiantes en función de la categoría profesional (entre paréntesis junto al salario base diario), que se ha tenido en cuenta para el cálculo del salario anual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio | 2000205011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ALBACETE

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
850

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
600

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.865,72 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.617,97 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.229,97 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	745,72 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.487,97 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.109,97 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 9. Salario base. Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % con efectos de 1 de enero de 2024. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % con efectos de 1 de enero de 2025.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 13. Pagas extraordinarias. Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas abonables en los meses de junio y diciembre, en la forma prevenida en el artículo 57 de la Ordenanza laboral para las industrias vinícolas. El importe de dichas gratificaciones se calculará sobre los salarios bases de este Convenio vigente en la fecha de su abono más la antigüedad si procediera, no incidiendo por tanto en las mismas cualquier tipo de plus o incentivo que pudieran percibir el trabajador por algún concepto.

OBSERVACIONES:

Existe un plus de productividad por hora efectivamente trabajada por valor de 2,08 euros, el cual teniendo en cuenta que la jornada de trabajo anual es de 1784 horas, tiene un valor anual de 3710,72 euros, cifra que se ha tenido en cuenta para el cálculo del salario en cómputo anual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR VINÍCOLA DE ALICANTE

Código de Convenio | 300003501 | 1982

SALARIOS

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2004-2005 (hasta 2024, se actualizan tablas salariales)

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL TRABAJADORES:
650

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
400

INCREMENTO SALARIAL 2023:	5,70%
SALARIO ANUAL PEÓN:	18.105,31 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.105,31 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.272,21 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.985,31 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.985,31 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	5.152,21 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	No.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias. Se establecen tres Gratificaciones Extraordinarias denominadas Beneficios, Vacaciones y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajadores cada año, y estarán integradas por el salario del Convenio más la antigüedad. Estas gratificaciones se harán efectivas, la primera antes del 31 de marzo, la segunda antes del 10 de Julio y la tercera antes del 15 de diciembre de cada año. El período de devengo se producirá, la de Beneficios del 1 de abril al 30 de marzo del año siguiente, la de Verano del 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente y la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. No obstante lo anterior si al término de una relación laboral la empresa acreditara que ha seguido un cómputo semestral u otro diferente y no ha generado problema alguno de aplicación, la liquidación se efectuará con arreglo al sistema de cómputo seguido.

OBSERVACIONES:

Existe un plus transporte de 39,19 euros mensuales (que se percibe por mes trabajado, es decir, x11) y un plus de asistencia de 134,02 euros mensuales (que se cobra por mes trabajado, es decir, x11) que se ha tenido en cuenta para el cálculo del salario anual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 33001045011983

SALARIOS

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
500

Nº MUJERES:
150

Nº HOMBRES:
350

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.909,70 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.843,85 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	23.085,45 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	1.789,70 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.723,85 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.965,45 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 11. — Retribuciones e Incremento salarial. Si a 31 de diciembre de 2023 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,00%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo a 1 de enero de 2023, garantizando el IPC real del año hasta un incremento máximo del 1,50%. Las revisiones salariales se llevarán a cabo sin perjuicio de proceder, en su caso, a descontar las cantidades que hubiesen percibido los trabajadores a cuenta de la misma. El abono de la revisión salarial se hará efectivo, con el indicado carácter retroactivo, dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio o, en su caso, a opción de la empresa, en los dos meses posteriores a la publicación del Convenio o de su revisión, en el BOPA.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 12. — Pagas extraordinarias. Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores tres gratificaciones de 30 días cada una de ellas en los meses de abril, julio y diciembre, los días 15 respectivos, de acuerdo con el salario base y los complementos personales de antigüedad. Al abonar las gratificaciones extraordinarias, las empresas no descontarán la proporción correspondiente a los días de baja por I. T. cuando se deriven de contingencias profesionales. Dichas pagas tienen carácter de devengo anual.

OBSERVACIONES:

Existe un plus de asistencia por día efectivamente trabajado por valor de 5,48 euros (1233 euros anuales) y un plus de transporte por día efectivamente trabajado por valor de 4,68 euros (1053 euros anuales) que se han tenido en cuenta para el cálculo del salario anual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS

Código de Convenio | 33001055011963

SALARIOS

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
300

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
200

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.877,46 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.425,71 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.935,71 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	757,46 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.305,71 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.815,71 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 36.—Cláusula de revisión salarial. Las tablas salariales así como los conceptos retributivos, serán objeto de revisión al final del período de vigencia del presente Convenio. Si la suma de los IP C desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 supera el 7,5% (suma de lo pactado estos 3 años), la diferencia será abonada por la empresa, hasta un tope del 9,25%. La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga a abonar en el primer trimestre del año 2025.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 32.—Pagas extraordinarias. Se establecen tres pagas extraordinarias al año, dos de ellas de 30 días cada una y calculadas sobre los conceptos retributivos de cada persona trabajadora. Su abono se hará en las fechas de 25 de junio y 20 de diciembre. La tercera, por importe de 549,78 € en 2022, 563,53 € en 2023 y 577,61 € en 2024, se abonará el 15 de marzo.

OBSERVACIONES:

Existe un plus de convenio de 202,87 euros mensuales (2840,18 euros anuales). La paga extra de marzo en 2023 asciende únicamente a 563,53 euros.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VIL·LAFRANCA DEL PENEDÉS

Código de Convenio | 800238401 | 1993

SALARIOS

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
700

Nº MUJERES:
235

Nº HOMBRES:
465

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.579,94 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	21.953,60 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	24.550,99 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.459,94 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	6.833,60 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	9.430,99 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias. El importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, se fija en 30 días de salario base, y plus complementario. Artículo 10. Incrementos salariales. Las personas trabajadoras que perciban un salario bruto anual inferior a 25.000 euros en los términos definidos en el apartado siguiente recibirán una gratificación especial consolidable de 250 euros brutos a percibir una vez se publique el presente convenio colectivo. Esta gratificación se incorporará (consolidándose) al concepto mejora voluntaria o equivaliendo que resulte de aplicación a cada empresa con efectos del año 2024. Únicamente tendrán derecho a percibir la gratificación especial consolidable las personas trabajadoras que mantengan una relación laboral de naturaleza indefinida o fija discontinua que acrediten una antigüedad mínima de 6 meses a fecha 1 de junio de 2023. La gratificación especial se percibirá de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante los últimos 12 meses a contar desde el día 1 de junio de 2023. El personal que no perciba esta gratificación, no tendrá derecho a consolidarla a partir del año 2024. A los efectos de calcular el salario bruto anual para obtener la cuantía de 25.000 euros se tomarán como referencia todos los conceptos retributivos salariales efectivamente percibidos, ya tengan origen legal, convencional, contractual o cualquier otro, excluyendo, en consecuencia cualquier concepto extrasalarial (dietas, etc.).

OBSERVACIONES:

Merece apuntarse la existencia de una gratificación extraordinaria especial de 250 euros (que no se ha tenido en cuenta para el salario anual) para aquellos trabajadores que no alcancen los 25000 euros anuales, sujeta a ciertas condiciones.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA

Código de Convenio | 0800448501 | 1994

SALARIOS

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
365

Nº MUJERES:
165

Nº HOMBRES:
200

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,75%
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.245,90 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.665,08 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	18.077,84 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-874,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	545,08 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.957,84 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 8. Incremento salarial. Para el año 2023, el incremento salarial para todos los conceptos salariales sobre las mesas definitivas del año 2022, será del 3,75%, con la garantía de que en el supuesto que el IPC acumulado del año 2022 y 2023 supere el 6,5%, se aplicará la revisión técnica con un tope máximo del 1,5% a las mesas definitivas del 2023 desde el primero de enero de 2024, sin efectos retroactivos. El incremento se aplicará sobre todos los conceptos salariales del Convenio.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias. Las personas trabajadoras disfrutarán de 2 gratificaciones extraordinarias: la una, de 30 días, en Navidad ; y la otra, de 30 días, en junio. El importe será el correspondiente al salario real percibido por la persona trabajadora en 1 mes, a excepción de dietas, quebranto de moneda, compensación de gastos y horas extraordinarias. Las primas especiales se abonarán con la media del último semestre. En todo caso se respetarán las condiciones anteriores más beneficiosas. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le prorratearán los importes de las gratificaciones según el tiempo de permanencia a la empresa, para lo cual las fracciones de mes se considerarán enteras.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA

Código de Convenio | 0800448501 | 1994

SALARIOS

OBSERVACIONES:

Existe un plus de asistencia por día efectivamente trabajado por valor de 4,96 euros (1116 euros anuales) que se ha tenido en cuenta para el cálculo del salario anual. Merece destacarse que se establece una retribución variable de primas especiales por el que el trabajador/trabajadora percibe más dinero en función del número de litros de vino producidos, que en su conjunto aparentemente permitirá alcanzar el SMI. Sin embargo, este no se alcanza exclusivamente con el salario base y el plus de asistencia en las categorías profesionales más bajas.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Código de Convenio | 900039501 | 981

SALARIOS

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.877

Nº MUJERES:
657

Nº HOMBRES:
1.220

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.527,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	20.882,55 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.973,60 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.407,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	5.762,55 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	5.853,60 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 8. – Salarios. Para el año 2023, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el InE, registrara en el año natural de 2023 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2023, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2024, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2023. La revisión salarial del año 2023, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2024. Para el año 2024, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el InE, registrara en el año natural de 2024 un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 2%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2025, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2024. La revisión salarial del año 2025, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2026.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Código de Convenio | 900039501 | 981

SALARIOS

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

La revisión salarial del año 2024, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2025. Para el año 2025, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el InE, registrara en el año natural de 2025 un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 2%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2025, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2024. La revisión salarial del año 2025, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2026. En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el InE, registrara en el año natural de 2025 un incremento superior al 4%, además de la revisión indicada anteriormente, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales de 2026 en el exceso sobre la indicada cifra. Para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios para realizar los aumentos pactados. Tal actualización no se abonará como tal, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año siguiente.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 16. – Gratificaciones extraordinarias. Se establecen tres pagas extraordinarias equivalentes al importe total de una mensualidad, es decir, salario base más «complemento personal de antigüedad consolidada», cada una de ellas, que se abonarán, en las siguientes fechas: – La paga extraordinaria de verano en el mes de julio. – La paga extraordinaria de invierno en el mes de diciembre, pero siempre antes del 20 de diciembre.– La paga extraordinaria de marzo, que se abonará en el mes de marzo. Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en ausencia de estos con acuerdo de 2/3 de la plantilla. El personal que ingrese o cese durante la vigencia del convenio será acreedor de la parte proporcional correspondiente a las gratificaciones existentes.

OBSERVACIONES:

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Código de Convenio | 11000645011981

SALARIOS

PROVINCIA:
CÁDIZ

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.100

Nº MUJERES:
175

Nº HOMBRES:
925

INCREMENTO SALARIAL 2023: 4,00 %

SALARIO ANUAL PEÓN: 20.449,76 €

SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 20.874,24 €

**SALARIO ANUAL
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 22.282,40 €

DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 5.329,76 €

DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª 5.754,24 €

**DIFERENCIA SMI 2023
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 7.162,40 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:
No

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
Artículo 26º.- Pagas extraordinarias. Durante la vigencia de este convenio subsistirá la elevación a una mensualidad de salario para las gratificaciones especiales de julio y de diciembre, que se abonarán el 15 de julio y el 15 diciembre respectivamente. A estos efectos, se entenderá como retribución, el salario señalado como base o mínimo en el convenio según tabla, más el complemento personal de antigüedad y, en su caso, CPB-2007. Además de las dos pagas extraordinarias anteriores, los trabajadores tendrán derecho a media mensualidad en cada una de las siguientes fechas: 5 de enero; 15 de marzo; 1 de mayo (fiesta del trabajo) y 10 de septiembre, calculadas según lo establecido en el párrafo anterior. Asimismo se establece, durante la vigencia pactada en el artículo 23 del convenio (2021-2023) un pago único para cada uno de esos años, por un importe del 1% de las tablas anuales tomadas como referencia para la subida del 4% de ese año. En el ámbito de cada empresa se negociará la fecha de abono; en caso de desacuerdo se abonará en el mes de diciembre de cada año. Al personal que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, se le abonarán estas gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado. Se computará la fracción de un mes como unidad completa cuando la contratación supere los seis meses. En cada empresa se podrá pactar con la representación legal de los trabajadores otra forma de prorrateo.

OBSERVACIONES:

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE CAVA Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUÑA

Código de Convenio | 79000755011994

SALARIOS

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.000

Nº MUJERES:
430

Nº HOMBRES:
1.570

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	23.794,40 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	25.018,14 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	25.326,70 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	8.674,40 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	9.898,14 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	10.206,70 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 48. Revisión por IPC. En caso de proceder una revisión salarial por IPC, tendrá los siguientes condicionantes: 1.º Será solo, técnica, es decir, que se aplicará únicamente en mesas salariales al 1 de enero de 2026 y, por lo tanto, no podrá tener efectos retroactivos. 2.º Solo se procederá a la revisión, si en enero de 2026, una vez se sepa la suma de los IPC de cada uno de los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se supera el 13,43%. Este valor del 13,43% resulta de sumar los incrementos de los años 2022 (4,43%), 2023 (3%), 2024 (3%) y 2025 (3%). 3.º En caso, que proceda de hacer esta revisión salarial en tablas del 2026, tendrá un tope máximo del 14,93% (computando en 2022, 2023, 2024 y 2025) es decir, que en ningún caso, se podrá superar el 1,5% de revisión.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 13 .Gratificación de junio y diciembre .Los trabajadores/se tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se tienen que pagar entre los días 24 y 30 de junio, y entre el 20 y 24 de diciembre. Estas gratificaciones consisten en una mensualidad o en 30 días del salario de convenio respectivo incrementados con el premio de vinculación que corresponda y complemento *excategoría en su caso. Artículo 9 Regulación salarial. 1. Se establece una paga extraordinaria de convenio (paga del cava y vinos *escumosos) el importe de la cuales será para los años 2021 y 2022 de un total de 1.750€ para los dos años, calculada en base al grupo 7 del convenio, en forma de incremento lineal igual para todos los trabajadores afectados por el mismo convenio. Esta paga extraordinaria de convenio (paga del cava y vinos *escumosos) se pagará en el momento de la aprobación del convenio. Además, se pagará la paga lineal extraordinaria de Convenio (paga del cava y vinos *escumosos) para todos los trabajadores por importe de 1.802,50€.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE CAVA Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUÑA

Código de Convenio | 7900075501 | 1994

SALARIOS

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Esta paga se hará efectiva el 30 de septiembre de 2023. Además, se pagará la paga lineal extraordinaria de convenio (paga del cava y vinos *escumosos) para todos los trabajadores por importe de 1.856,57€. Esta paga se hará efectiva el 30 de septiembre de 2024. Además, se pagará la paga lineal extraordinaria de convenio (paga del cava y vinos *escumosos) para todos los trabajadores por importe de 1.912,27€. Esta paga se hará efectiva el 30 de septiembre de 2025. 5. La paga extraordinaria de convenio (paga del cava y vinos *escumosos) tendrá un carácter consolidado. 6. La paga extraordinaria de convenio (paga del cava y vinos *escumosos) también se podrá abonar de forma fraccionada, previo acuerdo de la empresa, con los representantes de los trabajadores de cada empresa y a las empresas que no tengan representación, con el previo acuerdo con los trabajadores de la misma empresa. 7. La paga extraordinaria de convenio (paga del cava y vinos *escumosos), como todas las pagas extraordinarias de convenio, se pagará en proporción del tiempo de alta del trabajador en la correspondiente empresa.

OBSERVACIONES:

Merece apuntarse la existencia de una gratificación extraordinaria especial (denominada de convenio) que asciende a 1802,50 euros para el año 2023

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I300022501 | 1982

SALARIOS

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2024-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
3.500

Nº MUJERES:
1.250

Nº HOMBRES:
2.250

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,60%
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.525,60 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.185,35 €
SALARIO ANUAL	17.517,50 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	1.405,60 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.065,35 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.397,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 43.- Incremento salarial y cláusula de revisión salarial. Finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional hasta un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024. Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3,5 %, se aplicará un incremento adicional hasta un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025. El pago de las diferencias salariales se realizará al mes siguiente a la fecha de la publicación del presente convenio y/o de las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 36.- Pagas extraordinarias. Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en Verano y otra en Navidad, que se abonarán en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base, plus de convenio y antigüedad. Artículo 37.- Gratificación "Virgen de las Viñas". Todo el personal afectado por este convenio percibirá anualmente en el mes de septiembre bajo la denominación de "Virgen de las Viñas" una cantidad igual al importe de treinta días de salario base, más antigüedad y plus convenio. En el caso de eventuales percibirán la parte proporcional en la liquidación de saldo y finiquito de su relación laboral.

OBSERVACIONES:

Existe un plus de convenio por valor de 3,39 euros mensuales (1542,45 euros anuales) que se ha tenido en cuenta para el cálculo del salario anual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000155011982

SALARIOS

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL TRABAJADORES:
850

Nº MUJERES:
125

Nº HOMBRES:
725

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	13.908,54 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	14.499,76 €
SALARIO ANUAL	15.103,58 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-1.211,46 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	-620,24 €
DIFERENCIA SMI 2023	-16,42 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 46. Disposiciones finales. VII. Si la suma de los IPC de los años 2022, 2023 y 2024 supera el 8% se incrementarán las tablas salariales con un 1% a fecha 01/01/2025 (sin atrasos), si la suma de los IPC de los años 2022, 2023 y 2024 supera el 9% entonces se incrementarán las tablas salariales con un 2% a fecha 01/01/2025 (sin atrasos).

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias. A) Gratificaciones de Julio y Navidad. Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones de Julio y Navidad serán de una mensualidad de Salario Base, Complemento de Vinculación y Plus de Convenio, teniendo derecho a las mismas todas las personas trabajadoras. Dichas pagas se harán efectivas obligatoriamente, en los meses de julio y diciembre respectivamente. B) Bolsa de Vacaciones. Con objeto de que puedan atender debidamente a la finalidad recreativa de las vacaciones, se establece, acorde con ello y como compensación o cumplidos de los mayores gastos que el ejercicio de tal finalidad acarrea, una Bolsa de Vacaciones por una cantidad equivalente a una mensualidad de Salario Base, Plus de Convenio, así como una cantidad lineal de 187,84 € en el año 2022, 193,48 € en el año 2023, y 197,35 en el año 2024, cantidades éstas que serán percibidas por las personas trabajadoras afectados por este Convenio, el día hábil anterior al inicio de sus vacaciones. Las personas trabajadoras que no llevaren un año de servicio en la empresa, percibirán dicha compensación en proporción al tiempo trabajado.

OBSERVACIONES:

Existe una bolsa de vacaciones de 193,48 euros anuales y un plus de transporte de 52,28 euros mensuales (575,08 euros anuales), que se han tenido en cuenta para el cálculo del salario anual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA

Código de Convenio | 81000145012004

SALARIOS

PROVINCIA:
EXTREMADURA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.800

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
300

INCREMENTO SALARIAL 2023:	no pacta %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.876,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.904,00 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.128,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	756,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	784,00 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.008,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 34º. Revisión Salarial. El salario será para cada una de los grupos y categorías profesionales, el que se desprende de la tabla salarial que se adjunta a este convenio como anexo I abonable a partir del 1 enero del 2024.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
Artículo 38º. Pagas extraordinarias. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que se abonarán en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base.

OBSERVACIONES:

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍLOCAS DE HUELVA

Código de Convenio | 21000495011982

SALARIOS

PROVINCIA: HUELVA	INCREMENTO SALARIAL 2023: 4,00 %
VIGENCIA: 2022-2023	SALARIO ANUAL PEÓN: 15.557,20 €
ESTADO: NUEVO	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 15.557,20 €
Nº TOTAL TRABAJADORES: 120	SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 15.806,29 €
Nº MUJERES: 70	DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 437,20 €
Nº HOMBRES: 50	DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª: 437,20 €
	DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 686,29 €
	CLÁUSULA DE REVISIÓN: No
	PAGAS EXTRAORDINARIAS: Artículo 7.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. - Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad del salario del Convenio más el complemento personal, cada una de ellas. Artículo 8.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL. - Independientemente de las gratificaciones extraordinarias señaladas en el artículo anterior, las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio en conmemoración de las fiestas de la Viña, el día 10 de septiembre una paga de 12 días a razón del salario del convenio más el complemento personal.
	OBSERVACIONES: Se aplica un incremento del 7% a las categorías inferiores para adecuar al SMI y un 4% al rest de categorías.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERIAS, CERVECERÍAS Y PARA EL COMERCIO DEL PROVINCIA DE HUESCA

Código de Convenio | 22000305012002

SALARIOS

PROVINCIA:
HUESCA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
421

Nº MUJERES:
221

Nº HOMBRES:
200

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.426,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.781,50 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.884,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	306,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	661,50 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.764,00 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

ARTÍCULO 11º. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL. Si el IPC acumulado entre 2022 y 2024, fuera superior al 10 %, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año 2025, con un tope máximo del 3%.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

ARTÍCULO 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las Empresas regidas por el presente Convenio Colectivo, abonarán a sus trabajadores/as en el mes de Julio y en el de Diciembre, una gratificación de carácter extraordinario, equivalente al importe de una mensualidad, salario base más antigüedad, para cada una de ellas.

ARTÍCULO 15º.- PAGA DE BENEFICIOS.- Las Empresas regidas por el presente Convenio Colectivo abonarán, durante el primer trimestre del año, el importe de una mensualidad de salario base más antigüedad, en proporción al tiempo trabajado en el año anterior. Por petición escrita del/a trabajador/a, podrá prorratearse esta paga en doceavas partes.

OBSERVACIONES:

Existe un plus convenio por valor de 2052 euros anuales, que se ha adicionado para el cálculo total del salario anual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA

Código de Convenio | 26000415011981

SALARIOS

PROVINCIA:
LA RIOJA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL TRABAJADORES:
2.226

Nº MUJERES:
926

Nº HOMBRES:
1.300

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.793,70 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	22.762,80 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	25.731,75 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.673,70 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	7.642,80 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	10.611,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 9. Revisión salarial. Con vigencia para el presente convenio, con excepción para el año 2022 donde no habrá revisión salarial, si el IPC real está por encima del incremento salarial pactado para cada año, se efectuará una revisión de dicho incremento con un límite de un 1,00% con efecto el 1 de enero de dicho año, no siendo acumulable entre los diferentes ejercicios. Ejemplos: Para el año 2023, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de 2023 en el conjunto nacional establecido por el INE, registrase un incremento superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2023, se efectuará una revisión de dicho incremento aplicable con efectos de 1 de enero de 2023, con un límite máximo de un 1%. Ejemplo 1: IPC (figurado) de 2023= 5,5 %; Incremento para 2023 = 4,00%. Diferencia: + 1,50% Revisión salarial 2023= Se aplica un 1 % de revisión. Ejemplo 2: IPC (figurado) de 2023= 4,5%; Incremento para 2023 = 4,00%. Diferencia: + 0,50% Revisión salarial 2023= Se aplica un 0,5% de revisión. Ejemplo 3: IPC (figurado) de 2023= 2,5%; Incremento para 2023 = 4,00%. Diferencia: - 1,50% Revisión salarial 2023= No se aplica revisión salarial. Se aplicará revisión salarial exclusivamente para los años 2023, 2024, y 2025, siempre con el condicionamiento establecido en el anterior párrafo. Las partes negociadoras acuerdan facilitar en lo posible el cumplimiento del abono de las revisiones e incrementos salariales, una vez conocido el dato emitido por el INE para cada año de revisión, procurando gestionar la revisión e incremento salarial correspondiente antes de la publicación de las tablas revisadas e incrementadas, en su caso. En caso de que el IPC sea negativo o inferior al pactado no se efectuará revisión a la baja ni revisión de las tablas. Estos incrementos se aplicarán igualmente sobre los conceptos salariales del presente convenio, es decir, complemento personal de antigüedad, plus personal de permanencia, complemento histórico consolidado, plus de transporte, dietas y quebranto de moneda.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA

Código de Convenio | 26000415011981

SALARIOS

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias. Verano, Navidad y paga de septiembre: Las gratificaciones de Verano y Navidad que se abonarán los días 30 de junio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores, que consisten en una mensualidad (salario base, antigüedad, o Plus personal de permanencia en su caso y a partir de abril de 2024 el complemento personal ex-antigüedad a quien corresponda) para todo el personal, y serán prorrateables por semestres según el tiempo servido en el primer semestre natural para la paga de Verano, y en el segundo semestre para la de Navidad, y no teniéndose en cuenta la fracción inferior a 15 días. Las empresas abonarán durante la primera quincena de septiembre y a todo el personal, una paga (paga de septiembre) que queda establecida en el sueldo mensual del convenio, para cada uno de los grupos profesionales incrementada, en su caso, con el complemento de antigüedad o Plus personal de permanencia en su caso y a partir de abril de 2024 el complemento personal ex-antigüedad a quien corresponda. El devengo de esta paga, se efectuará por años naturales, computándose el tiempo de prestación de servicios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y si la persona trabajadora cesase en la relación laboral antes del 31 de diciembre, y hubiera percibido íntegra esta paga se le descontará proporcionalmente el importe de la paga no devengada.

OBSERVACIONES:

Existe un plus transporte por día efectivamente trabajado de 3,18 euros diarios (715,50 euros anuales).

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN

Código de Convenio | 24005105011982

SALARIOS

PROVINCIA:
LEÓN

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
500

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
250

INCREMENTO SALARIAL 2023:	no pacta
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.870,50 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.009,50 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.702,25 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-249,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	889,50 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.582,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 14.—Salario.— Los salarios para el año 2023 serán los establecidos en el Anexo | del presente Convenio. Para el año 2024, el incremento será del 3%; para el año 2025 el incremento será del 3% y para el ejercicio 2026 el incremento salarial será del 3%. Dichos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos. Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, el Índice de Precios al Consumo, debidamente constatado excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, con el límite del 1%. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero del año siguiente.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 15.—Gratificaciones extraordinarias.— Las gratificaciones extraordinarias serán las mismas que establece el Laudo arbitral del Sector en su artículo 18, abonándose sobre el salario base del Convenio a que se refiere el Anexo | vigente en la fecha de su percepción, mas el plus “ad personam” correspondiente. Se abonará durante los cinco primeros días del mes de julio, y otra en diciembre.

OBSERVACIONES:

Existe un plus de transporte por día de trabajo de 4,40 euros.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 30001415011981

SALARIOS

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.000

Nº MUJERES:
300

Nº HOMBRES:
700

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.411,10 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	20.164,99 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.703,80 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.921,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	5.044,99 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	5.583,80 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No.	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 14.- Complementos Salariales. Gratificaciones Extraordinarias: Se establecen como complementos salariales de vencimiento o periodicidad superior al mes, las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se abonarán el 1 de julio y el 20 de diciembre de cada año, y que consistirán en una mensualidad de salario base, más la antigüedad correspondiente a cada una de ellas. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las anteriores gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

OBSERVACIONES:

En el salario mensual está incluida el plus de asistencia (86,76 euros mensuales) y el plus de transporte (45,08 euros mensuales). Las gratificaciones extraordinarias, dos al año, no incluyen en su cuantía los citados pluses, únicamente el salario base mensual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31007605011981

SALARIOS

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
800

Nº MUJERES:
225

Nº HOMBRES:
575

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	19.351,36 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	20.871,47 €
SALARIO ANUAL	22.560,47 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	4.231,36 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	5.751,47 €
DIFERENCIA SMI 2023	7.440,47 €
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 28. Retribuciones. IPC real del año 2021 + IPC real del año 2022 + IPC real del año 2023, menos el 3,5 % más el 0,5 % de diferencial. El resultante se aplicará sobre las tablas del 2023, consolidando la misma, pagándose en el primer trimestre del año 2024. Esta paga no es absorbible ni compensable y se calculará como atrasas de convenio del año 2023.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones de Julio y Navidad serán de una mensualidad para todo el personal. Para su cálculo entrarán como norma los conceptos salario mes y antigüedad, y se abonarán antes de las fechas tope de 15 de julio y 21 de diciembre respectivamente. Como compensación a la mayor dedicación de los trabajadores y por tanto mayor productividad de las empresas y coincidiendo con la festividad de Nuestra Señora de las Viñas 10 de septiembre) patrona de esta actividad, las empresas afectadas por este convenio abonarán a todos los trabajadores una gratificación de la siguiente cuantía:

–Año 2021 = 1.270,27 euros.

–Año 2022 = 1.270,27 euros.

–Año 2023 = 1.289,32 euros.

Sea cual sea el tipo de contrato que tengan suscrito los trabajadores con la empresa, en el bien entendido que, por esta concesión, los beneficiarios de la misma quedan excluidos de la aplicación de cualquier tipo de complemento de eventualidad en futuros y sucesivos contratos. A los trabajadores que ingresen o cesen, en el transcurso del año se les abonará estas gratificaciones realizando el correspondiente prorrateo. Prorrateo pagas extraordinarias. De conformidad con el E.T. –artículo 31–, se acuerda que las empresas, previa comunicación a los trabajadores, podrán prorratear las pagas extraordinarias durante los doce meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS
VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA
PROVINCIA DE ORENSE

Código de Convenio | 32000875012000

SALARIOS

PROVINCIA:
ORENSE

VIGENCIA:
2024-2025

ESTADO:
NUEVO (NO FIRMADO
POR FICA)

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
Sin datos

Nº MUJERES:
Sin datos

Nº HOMBRES:
Sin datos

INCREMENTO SALARIAL 2023:
no pacta

SALARIO ANUAL PEÓN:
15.876,00 €

SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:
16.296,00 €

SALARIO ANUAL
16.716,00 €

ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:
756,00 €

DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:
1.166,00 €

DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª
1.596,00 €

DIFERENCIA SMI 2023
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:

CLÁUSULA DE REVISIÓN:
No

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, integradas por 30 días de sueldo base más la antigüedad consolidada. Estas pagas se harán efectivas, una durante los primeros quince días del mes de julio, y la otra, durante los primeros quince días del mes de diciembre. Además de las anteriores, las empresas abonarán una tercera paga, llamada paga de Nuestra Sra. das Viñas, que se hará efectiva el día 15 de septiembre, no actualizándose durante la vigencia de este convenio. Su importe será de 500€. Por acuerdo, se podrá prorratear el importe de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de los meses del año. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

OBSERVACIONES:

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000415011994

SALARIOS

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
550

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
350

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.023,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.767,52 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.148,60 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	903,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.647,52 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.028,60 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 11. Incremento salarial y revisión salarial
El incremento salarial para todos los conceptos salariales por el año 2023 del 3,5% sobre las mesas salariales del 2022; y por el año 2024 del 2,5% sobre las mesas salariales del 2023; con revisión salarial que garantiza en mesas al final de la vigencia del convenio, el 85% del IPC de Cataluña acumulado de los tres años.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias
Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y el mes de julio son de una mensualidad para todos los grupos profesionales, se computan el salario base, la antigüedad. La paga de verano se abonará la primera semana de julio, y la de Navidad la primera quincena de diciembre. Además de las dos gratificaciones anteriores, habrá una tercera gratificación con el mismo importe y condiciones que las pagas de Navidad y de verano, que se tendrá que pagar durante la primera quincena de junio.

OBSERVACIONES:

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000245011981

SALARIOS

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL TRABAJADORES:
714

Nº MUJERES:
164

Nº HOMBRES:
550

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,50%
SALARIO ANUAL PEÓN:	17.226,30 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.917,90 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	18.395,65 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.106,30 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.797,90 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	3.275,65 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 38. - Cláusula de Revisión salarial. - En el supuesto de que la suma de los IPC interanuales de los años 2023 y 2024 supere el 7% se revisarán las tablas salariales en la diferencia, hasta el tope de 1%, aplicándose esta revisión a partir del 1 de enero de 2025. Las tablas de referencia para la revisión serán las vigentes a fecha 31 de diciembre de 2024.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 34. - Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias. - El personal comprendido en este Convenio percibirá en Julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de 30 días de retribución calculado a razón de 30 días de salario base más complemento de antigüedad más plus de activad. Las fechas topes para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán el día 5 de Julio para la paga extraordinaria de Julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de Julio, y el 1 de Julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad. Al personal de situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones. Gratificaciones especiales.- Las empresas abonarán una gratificación especial a todo su personal consistente en treinta días de Salario Base y plus de Actividad más la antigüedad que en cada caso corresponda. Dicha cantidad se hará efectiva el día 10 de septiembre de cada año. Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonará este complemento por el tiempo de servicio. Al personal de situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA

Código de Convenio | 46000025011982

SALARIOS

PROVINCIA:
VALENCIA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
5.500

Nº MUJERES:
2.500

Nº HOMBRES:
3.000

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	17.230,50 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.834,00 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.221,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	2.110,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.714,00 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	5.101,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 23. Tablas salariales. 4. Los citados incrementos se regularizarán a su vez al alza si el resultado del IPC General de diciembre a diciembre de cada año superase los porcentajes acordados, si bien tal regularización no podrá exceder y de manera respectiva el 1% para 2023, y el 2% para 2024 y 2025. Estos porcentajes adicionales de regularización se aplicarán a partir del 1 de enero del año siguiente al de referencia. 5. De los anteriores porcentajes se deducirá cualquier anticipo a cuenta que se hubiera abonado, con especial referencia al acuerdo parcial que fue firmado el 26/4/2023.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias. Se establecerán dos gratificaciones extraordinarias, una en Navidad y otra en el mes de junio, consistentes para el personal afectado por el presente Convenio, en una mensualidad de salario real que figura en las tablas anexas, más la antigüedad que corresponda en cada ocasión. El personal que no lleve 1 año de trabajo en la fecha de devengo, percibirá su parte proporcional. En aquellas empresas que desde el año 2002 y sin solución de continuidad se viniera pagando una tercera gratificación extraordinaria, ésta será considerada como una condición más beneficiosa del concreto contrato de trabajo.

OBSERVACIONES:

Existe un plus de transporte de 2,19 euros por día trabajado

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID

Código de Convenio | 47000595011982

SALARIOS

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
4.000

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
2.500

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.274,35 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.598,40 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.174,70 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	154,35 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.478,40 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	5.054,70 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores/afectados/as por este Convenio percibirán tres gratificaciones de treinta días de Salario Base de Convenio, más antigüedad, en los meses de diciembre, julio y marzo, siendo las mismas prorrateables por doceavas partes, de acuerdo con el tiempo de trabajo prestado en la empresa. El inicio del periodo de devengo de cada gratificación extraordinaria será el primer día de los meses a los que hace referencia el párrafo anterior. Las pagas extraordinarias se podrán prorratear de mutuo acuerdo con el/latrabajador/a.

OBSERVACIONES:

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

Código de Convenio | 49002005011982

SALARIOS

PROVINCIA:
ZAMORA

VIGENCIA:
2017-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
270

Nº MUJERES:
240

Nº HOMBRES:
30

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.573,75 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.610,95 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.225,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	453,75 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	490,95 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.105,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 26.º- Revisión salarial.
Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de
revisión salarial.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
Artículo 29.º- Gratificaciones extraordinarias.
Se establecen tres gratificaciones extraordinarias: Vacaciones, Navidad y
Beneficios, consistentes en 30 días de Salario Base más la Antigüedad
correspondiente. El importe de las tres gratificaciones extraordinarias
podrá prorratearse en las doce mensualidades previo acuerdo entre
empresa y trabajadores.

OBSERVACIONES:

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 50001155011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ZARAGOZA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
809

Nº MUJERES:
271

Nº HOMBRES:
538

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,17%
SALARIO ANUAL PEÓN:	20.211,71 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	21.050,59 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	21.578,67 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	5.091,71 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	5.930,59 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	6.458,67 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 9.º Retribuciones. A la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo, y conocidos los índices de precios al consumo (IPC) de los años 2022, 2023 y 2024, las partes firmantes se reunirán para estudiar la evolución de estos en relación con la subida realizada en el convenio.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 10. Gratificaciones.
Las gratificaciones de julio y Navidad serán por importe de treinta días cada una de ellas, tomándose como base para su abono los salarios fijados en el presente convenio, incrementados con el plus consolidado de antigüedad que en cada caso se devengue, así como plus lineal. Serán abonadas los días 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 11. Beneficios.
La paga de beneficios se fija en 1.140,71 euros para el año 2022; 1.185,71 euros para el año 2023; 1.225,71 euros para 2024, para todo el personal, y se hará efectiva el día 8 de septiembre de cada año de vigencia.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio | 02000175011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ALBACETE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
650

Nº MUJERES:
390

Nº HOMBRES:
260

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.571,65 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.893,15 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.493,75 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	451,65 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	773,15 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.373,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias
Los trabajadores acogidos al presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a treinta días del salario base antigüedad si la hubiese, más el plus cultural, que se abonará en las festividades de San Honorato (16 de mayo), 15 de julio y 22 de diciembre. En las panaderías mecanizadas y semimecanizadas se tendrán en cuenta para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas además del salario base, la antigüedad y el plus cultural, los porcentajes de aumento que pudieran corresponder conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la reglamentación. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado para lo cual la fracción del mes se computará como mes completo.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 33000665011981

SALARIOS

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.500

Nº MUJERES:
375

Nº HOMBRES:
1.125

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.007,73 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.971,03 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.204,58 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	887,73 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.851,03 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.084,58 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 20.—Revisión salarial e incrementos salariales.
La cláusula de revisión salarial recogida en convenios anteriores quedará en suspenso durante la vigencia de este convenio.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
Artículo 14.—Pagas extraordinarias.
Serán tres, haciéndose efectivas, el día 20 de diciembre (paga Navidad), 16 de mayo (paga San Honorato) y 15 de agosto (paga verano). Se retribuirán cada una de ellas a razón del salario base, más mecanización, más prima de fidelidad, estos dos últimos conceptos exclusivamente respecto al personal que los estuviere percibiendo.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE ÁVILA

Código de Convenio | 05000105011981

SALARIOS

PROVINCIA: ÁVILA	INCREMENTO SALARIAL 2023: 3,00 %
VIGENCIA: 2020-2022	SALARIO ANUAL PEÓN: 15.574,65 €
ESTADO: NUEVO	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 15.783,95 €
Nº TOTAL TRABAJADORES: 132	SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 16.152,50 €
Nº MUJERES: 45	DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 454,65 €
Nº HOMBRES: 87	DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª: 663,95 €
	DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 1.032,50 €
	CLÁUSULA DE REVISIÓN: No
	PAGAS EXTRAORDINARIAS: Artículo 16. Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario, que se abonarán en las fechas siguientes: – 16 de mayo (Festividad de San Honorato). – 15 de julio y 20 de diciembre (Navidad). El importe de estas tres gratificaciones serán el equivalente a 30 días de salario reflejado en los Anexo I, II y III, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, más la antigüedad consolidada, si hubiere lugar.
	OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Código de Convenio | 0800252501 | 1994

SALARIOS

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
5.000

Nº MUJERES:
2.500

Nº HOMBRES:
2.500

INCREMENTO SALARIAL 2023:	7,88%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.984,97 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.298,75 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	20.110,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	864,97 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.178,75 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.990,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
Artículo 19. Pagas extraordinarias.
Los/las trabajadores/nada de las empresas afectadas por este Convenio tienen derecho a percibir tres pagas extraordinarias, en la cuantía que se establece a las mesas anexas. Estas pagas se tienen que abonar el día 15 de mayo (Paga de Santo Honorado), el 15 de julio (Paga de Verano) y el 15 de diciembre (Paga de Navidad). Las empresas podrán prorratear las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE BURGOS

Código de Convenio | 09000355011981

SALARIOS

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL TRABAJADORES:
1.190

Nº MUJERES:
714

Nº HOMBRES:
476

INCREMENTO SALARIAL 2023: 7,00 %

SALARIO ANUAL PEÓN: 15.120,63 €

SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª: 15.699,58 €

SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 16.086,33 €

DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN: 0,63 €

DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª 579,58 €

DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE: 966,33 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

No hay revisión salarial para el año 2023, sí para 2024, 2025 Y 2026
Artículo 11.º – Salarios. Al final de vigencia del convenio, tomando como referencia los últimos tres años de vigencia (2024-2026), se realizará una actualización, en caso de que el IPC real de dichos años supere acumulativamente el 6,50%, por la diferencia, y sin abono ni efectos retroactivos, servirá de base de incremento para la tabla salarial del año 2027.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
Artículo 13.º – Gratificaciones extraordinarias. Se establecen tres pagas extraordinarias por año natural en las fechas que marca la Reglamentación Nacional de Panadería, que se abonarán cada una de ellas a razón de los salarios base más la antigüedad correspondiente.

OBSERVACIONES:
Salario Base * 455 días (tres pagas extra) + Plus de Convenio * 12 mensualidades + Plus de Transporte * 12 mensualidades.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA

Código de Convenio | 39000755011981

SALARIOS

PROVINCIA:
CANTABRIA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.100

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
700

INCREMENTO SALARIAL 2023:	1,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,32 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.215,12 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.402,12 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,32 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.095,12 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.282,12 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

No

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 17.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD. Las empresas, abonarán a todos los trabajadores, una gratificación extraordinaria, con motivo de la Natividad del Señor, en cuantía equivalente a 30 días de salario base, incrementados con los aumentos por tiempo de servicio o plus consolidado de antigüedad y plus Convenio, que para cada categoría profesional estén señalados. Esta gratificación extraordinaria, se abonará antes del día 23 de Diciembre de cada año y su devengo se efectuará entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre de cada año. En su caso se prorrateará, en función del tiempo efectivamente trabajado. Esta gratificación extraordinaria, podrá ser prorrateada mensualmente, junto a las demás percepciones, en el recibo salarial correspondiente.

Artículo 18º.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO. Las empresas, abonarán a sus trabajadores, una gratificación extraordinaria de verano, en cuantía equivalente a 30 días de salario base, incrementados con los aumentos por tiempo de servicio o plus consolidado de antigüedad y plus Convenio, que para cada categoría estén señalados. Esta gratificación extraordinaria, se abonará antes del día 15 de Julio de cada año y su devengo se efectuará entre el día 1 de Enero y el 30 de Junio de cada año. En su caso se prorrateará en función del tiempo efectivamente trabajado. Esta gratificación extraordinaria, podrá ser prorrateada mensualmente, junto a las demás percepciones, en el recibo salarial correspondiente.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA

Código de Convenio | 39000755011981

SALARIOS

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 19º.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE SAN HONORATO. Todas las empresas, abonarán a sus trabajadores, una gratificación extraordinaria, con tal motivo de la festividad del Patrono del Sector de Panadería, el día 16 de Mayo, Festividad de San Honorato, consistente en 30 días de salario base, incrementados con los aumentos por tiempo de servicio o plus consolidado de antigüedad y plus de semi mecanización que para cada categoría estén señalados. Esta gratificación se abonará el día 15 de Mayo, en el caso de que así se solicite por los representantes legales de los trabajadores o por acuerdo mayoritario de estos en el caso de que no existiesen, dentro del siguiente mes a la firma de este convenio y su devengo se efectuará entre el día 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año. Esta gratificación extraordinaria, podrá ser prorrateada mensualmente, junto a las demás percepciones, en el recibo salarial correspondiente. En su caso se prorrateará, en función del tiempo efectivamente trabajado.

OBSERVACIONES:

Salario Base * 425 días (paga extra de verano y de Navidad) + Pag extra San Honorato * 365 días + Plus de Convenio * 455 días + Cantidad fija por Bolsa de Vacaciones (TODO VIENE CLARAMENTE ESPECIFICADO EN LA TABLA SALARIAL DEL CONVENIO).

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I3000315011981

SALARIOS

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.000

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
750

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,25%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.119,65 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.138,85 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.621,15 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-0,35 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.018,85 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.501,15 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 26. Salario Base/Incremento salarial/cláusula de revisión salarial. Como cláusula de revisión salarial se establece que si al final del año 2024 la suma de los IPC de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 es superior a la suma de los incrementos inicialmente pactados, se revisaran las tablas salariales con dicho exceso y hasta el 1% como máximo, siendo el resultado de esta operación las tablas definitivas del año 2024, teniendo estas carácter retroactivo de 1 de enero de 2024, generando los atrasos correspondientes y sirviendo de base para la próxima negociación.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 28. Gratificaciones Extraordinarias. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán tres gratificaciones extraordinarias: San Honorato, Verano (al haber variado el período del Convenio, esta paga se percibirá en el mismo sentido del 1 al 10 de agosto) y Navidad. Cada una de ellas equivaldrá a treinta días de salario base más el complemento personal no revalorizable y demás percepciones que para tales pagas establezca la legislación vigente y el presente Convenio.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000055011981

SALARIOS

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
3.000

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
2.000

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.120,00€
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.120,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	0,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 13º. Salario convenio. Cláusula de revisión Salarial: Si la suma de los IPCs de los años 2023, 2024 y 2025, (una vez conocidos) superan el 6,5% se revisarán en el exceso las tablas salariales con efectos a la tabla definitiva del año 2025, sin efecto retroactivo y con un tope máximo del 1%. Esta tabla servirá de base desde Enero de 2026, a falta de lo que se pacte en futuras negociaciones del convenio colectivo.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 15º. Gratificaciones extraordinarias
El personal integrado en el presente Convenio percibirá por este concepto, dos pagas extraordinarias anuales, en la cuantía de 30 días de su salario base más antigüedad, correspondiente a verano y navidad, y serán prorrateadas mensualmente en su caso, según el tiempo de permanencia en la empresa. Las referidas pagas se abonarán en agosto y diciembre respectivamente. Se suprime íntegramente la paga extra de San Honorato durante toda la vigencia del convenio colectivo, si bien, su restablecimiento podrá ser objeto de negociación en el próximo convenio colectivo, siempre que la situación económica del sector mejore.

OBSERVACIONES:

En la tabla salarial viene expresamente recogido que si no se alcanza el SMI con la suma de salario base y complementos salariales se incluirá un complemento salarial hasta alcanzar dicha cantidad.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA

Código de Convenio | 16000175011982

SALARIOS

PROVINCIA:
CUENCA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
400

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
300

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.379,67 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.787,59 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.380,67 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	259,67 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	667,59 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.260,67 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

No hay revisión salarial para el año 2023, sí para el año 2022

Artículo 5º-Salario base. En el supuesto de que la tasa o variación media interanual del IPC del año 2022 supere el 5 %, operará una revisión salarial en el exceso hasta el 0,5 %, pudiendo alcanzar la subida salarial definitiva una vez hecha esta revisión, el 2 %.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 11º-Gratificaciones extraordinarias.

La persona trabajadora percibirá tres pagas extraordinarias, una en la primera quincena de agosto, otra en Navidad y otra el 1 de abril, la primera corresponde a la paga de Verano y la última a la de San Honorato, y se trasladan a dichas fechas con objeto de conseguir una mejor distribución temporal de las mismas, sustituyéndolas a todos los efectos. Todas ellas consistirán en el abono a la persona trabajadora de 30 días de su salario base más antigüedad. Dichas Pagas Extraordinarias consistirán en el abono de 30 días calculados sobre el salario base más la participación en beneficios en los casos en que proceda, más la antigüedad. En el caso de los conductores/as que cumplan las condiciones del artículo 19 del presente convenio, consistirán en 30 días de su salario base más la participación en beneficios de conductores/as del artículo 19, más la antigüedad.

OBSERVACIONES:

Existe un plus de asistencia de 3,76 euros por día trabajado. El cálculo del salario anual se ha realizado sumando al salario base el plus de asistencia (suponiendo que la jornada semanal es de lunes a sábado) y sumando los 103,38 euros para la compra de dos equipos de vestuario anuales.

PANADERÍAS

CONVENIO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DEL PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA

Código de Convenio | 17000235011994

SALARIOS

PROVINCIA:
GIRONA

VIGENCIA:
2018-2021 (hasta 2023, se actualizan las tablas salariales)

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL TRABAJADORES:
2.500

Nº MUJERES:
1.600

Nº HOMBRES:
900

INCREMENTO SALARIAL 2023:	0,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.600,30 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	17.837,10 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	22.279,20 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	480,30 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	2.717,10 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.159,20 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	No

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 9 - Salario. 2) Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias en el año.3) Las tres pagas se abonarán, respectivamente, los meses de: mayo (día 16), julio (día 31) y diciembre (día 22). Por mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras se podrán prorratear las tres pagas extras. Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias Las gratificaciones extraordinarias de Santo Honorado “16 de mayo”, julio y Navidad, se abonarán a razón de treinta días de salario del nivel profesional correspondiente, incluyendo en su caso la antigüedad consolidada (ahora PEC) y plus de nocturnidad por aquellas personas trabajadoras que hagan su jornada laboral en horas nocturnas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las empresas ya conceden a las personas trabajadoras.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA

Código de Convenio | 19000245011982

SALARIOS

PROVINCIA:
GUADALAJARA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
900

Nº MUJERES:
430

Nº HOMBRES:
470

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.431,98 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.561,99 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	19.675,08 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-688,02 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.341,99 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.555,08 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 7. Salarios.

Año 2023. Se establece para el año 2023 una revisión del salario consistente en una compensación no consolidable en tablas con abono el 5 de abril de 2024 consistente en calcular el IPC interanual a Diciembre del 2023 menos el 2.5% y cuyo resultado se dividirá por dos para aplicar la compensación no consolidable en tablas. Año 2024. Se establece para el año una revisión del salario consistente en una compensación no consolidable en tablas con abono el 5 de abril de 2025 consistente en calcular el IPC interanual a Diciembre del 2024 menos el 2% y cuyo resultado se dividirá por dos para aplicar la compensación no consolidable en tablas.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 9. Complementos de vencimiento superior al mes Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de salario fijado en las tablas anexas, más Antigüedad, más Complemento de Cantidad fijado en el artículo 8º de este Convenio. Dichas pagas serán proporcionales al tiempo de servicio en la empresa. Las fechas de abono serán los días 15 de mayo, 15 de julio y 15 de diciembre.

OBSERVACIONES:

Existe un complemento de cantidad diario por valor del 22% del salario diario para las categorías de encargado y oficial de segunda. Además, en las tablas salariales se calcula, junto con el salario anual sin turnicidad, también el salario anual con el complemento de turnicidad aplicado (aquí se ha tomado el salario anual sin turnicidad)

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Código de Convenio | 21000245011981

SALARIOS

PROVINCIA:
HUELVA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
500

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
300

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.892,15 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.228,30 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.652,2 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-227,85 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	108,30 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	532,20 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

ARTICULO 6. RETRIBUCIONES.

Durante la vigencia de éste convenio las retribuciones para las distintas categorías serán las que figuran en la tabla salarial que se une al presente texto como anexo para los años 2021, 2022 y 2023 sin revisión salarial.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

ARTICULO 9. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Existirán tres pagas extraordinarias de 30 días para cada una de ellas; en Navidad, San Honorato y Julio, a razón todas ellas del salario base más de la antigüedad correspondiente.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA

Código de Convenio | 22000245012004

SALARIOS

PROVINCIA:
HUESCA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
523

Nº MUJERES:
213

Nº HOMBRES:
310

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.970,18 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	18.292,82 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	19.140,48 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-142,82 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	3.172,82 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	4.020,48 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 10. Cláusula de garantía salarial.

Si el IPC acumulado entre 2022 y 2024, fuera superior al 10%, 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 2025, con un tope máximo del 3%.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base, que se abonarán, respectivamente, con motivo de la festividad de San Honorato, otra en Julio y otra en Navidad. Deberán abonarse, respectivamente, los días 16 de Mayo, 15 de Julio y 22 de Diciembre, o el día anterior si fuese festivo. Para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas, se tendrán en cuenta, además de los salarios base que se pactan en el presente Convenio, el Complemento ad personam sustitutorio de antigüedad. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa. Igualmente y a tenor del contenido del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y por acuerdo entre las Empresas y su Representación Sindical o bien a nivel individual, podrá pactarse el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades.

OBSERVACIONES:

Según artículo 13 del convenio, se adiciona al salario anual un 15% más en concepto de paga de beneficios. En este Excel se ha calculado de esa forma, es decir, aplicando ese 15% al salario anual

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Código de Convenio | 26000295011981

SALARIOS

PROVINCIA:
LA RIOJA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
200

Nº MUJERES:
40

Nº HOMBRES:
160

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.288,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.761,20 €
SALARIO ANUAL	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.048,85 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	168,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	641,20 €
DIFERENCIA SMI 2023	
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.928,85 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 14. Revisión salarial.
Para el año 2021, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo de 2021 establecido por el Instituto Nacional de Estadística en el conjunto nacional en fecha 31 de diciembre de 2021 fuese superior al aumento pactado inicialmente para ese año 2021, el cual es del 1,50 por cien, se efectuará una revisión de la tabla de salario del Convenio por la diferencia entre ambos porcentajes con un tipo del 1,5 por cien. Esta diferencia calculada sobre los salarios de 2021, es la que servirá para ajustar la tabla de 2022. Tal revisión no tendrá efectos retroactivos. Igual cláusula de revisión, pero sin tope y sin generar atrasos, operará para los años 2022 y 2023, añadiéndose, en su caso, el importe de la revisión salarial a los incrementos salariales previstos para el año 2023 y al que se pacte para el año 2024.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.
Durante la vigencia del presente Convenio, se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en el importe de treinta días del salario base establecido en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio para cada categoría profesional, incrementado con los siguientes conceptos: antigüedad y semimecanización. Las fechas de pago serán las siguientes: 30 de abril, 31 de julio y 20 de diciembre del año en curso.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN

Código de Convenio | 24003705011980

SALARIOS

PROVINCIA:
LEÓN

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
910

Nº MUJERES:
310

Nº HOMBRES:
600

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.350,70 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	14.582,75 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	14.860,30 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-769,30 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	-537,25 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	-259,70 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, el índice de Precios al consumo, debidamente constatado excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero del año siguiente, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año. No obstante, lo anterior los miembros integrantes de la comisión Negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior del presente convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, cualquiera que sea el índice de Precios al consumo resultante a 31 de diciembre respectivamente. En consecuencia, los incrementos que sufra el índice de Precios al consumo durante los años de vigencia del convenio, no serán tomados en consideración.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

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

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA

Código de Convenio | 2500022501 | 1995

SALARIOS

PROVINCIA:
LÉRIDA

VIGENCIA:
2020-2022 (hasta 2023, se actualizan tablas salariales)

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL TRABAJADORES:
350

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
150

INCREMENTO SALARIAL 2023:	0,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.622,99 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.073,33 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	502,99 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	953,33 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	No

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 17. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base más antigüedad consolidada.

Su abono se efectuará en las siguientes fechas:

1. Del 1 al 10 de Mayo.
2. Del 1 al 10 de Julio.
3. Del 1 al 10 de Diciembre.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

OBSERVACIONES:

0% - Adecuación al SMI para aquellas categorías profesionales por debajo del SMI

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LUGO

Código de Convenio | 2700042501 | 1983

SALARIOS

PROVINCIA:
LUGO

VIGENCIA:
2014-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
750

Nº MUJERES:
375

Nº HOMBRES:
375

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,50 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.413,85 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	14.923,45 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.064,50 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-706,15 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	-196,55 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	-55,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN: No	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
ARTÍCULO 24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá:
- Gratificación extraordinaria "31 de Julio" treinta días (30) a pagar con la nómina de Julio.
- Gratificación extraordinaria "Navidad" treinta días (30), a pagar antes del día 24 de Diciembre.
- Gratificación extraordinaria "S. Honorato" treinta día (30) a pagar con la nómina de mayo. El abono de las gratificaciones fijadas anteriormente, estarán constituidas por los conceptos retributivos siguientes:
Sueldo base
Antigüedad
Jornada Especial

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31005305011981

SALARIOS

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2023-2027

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.200

Nº MUJERES:
480

Nº HOMBRES:
720

INCREMENTO SALARIAL 2023:	3,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	21.589,75 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	21.698,95 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	22.254,05 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	6.469,75 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	6.578,95 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	7.134,05 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

1. Actualización IPC período 2023-2025 (a aplicar en enero 2026): para garantizar que los incrementos del Convenio se ajusten a un incremento de IPC+0,75. A tales efectos, –Si la suma de los incrementos recogidos en la tabla del convenio, en los años 2023-2025, no supera en +0,75% el IPC de dicho periodo, se actualizarían las tablas salariales hasta conseguirlo, y los importes resultantes de esa actualización serán la base para el incremento de 2026. –Por el contrario, si los incrementos recogidos en las tablas del convenio para los años 2023-2025 fueran iguales o superiores al IPC+ 0,75, no se aplicará ninguna actualización adicional y se incrementarían las tablas del 2026 aplicando un 2% sobre los valores vigentes en 2025. 2. Actualización IPC período 2023-2027 (a aplicar en enero 2028) para garantizar que las tablas salariales incorporan un incremento del IPC+1,25. Y por ello en enero de 2028, –Si la suma de los incrementos recogidos en las tablas del convenio, en los años 2023-2027 (incluyendo la posible actualización de enero de 2026), no supera en +1,25% el IPC de dicho periodo, se actualizarían las tablas salariales hasta conseguirlo, y los importes resultantes de esa actualización serán la base para el incremento de 2028. –Por el contrario, si los incrementos recogidos en las tablas del convenio para los años 2023- 2027 (incluyendo la posible actualización de 2026) fueran iguales o superiores al IPC+ 1,25, no se aplicará ninguna actualización adicional.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31005305011981

SALARIOS

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

No obstante, siendo conscientes de la situación de dificultad económica por la que atraviesan algunas pequeñas y medianas empresas del sector y con el ánimo de evitar la inaplicación del convenio se establece excepcionalmente que el incremento salarial correspondiente al año 2023 para las empresas de menos de 50 trabajadores podrá ser el 1,5%. La diferencia con el 3% de tablas se recuperará con la revisión de IPC de 2026. En todo caso, las empresas que se acojan a esta excepción deberán mantener el mismo porcentaje de empleo indefinido y de la misma calidad durante periodo 2023 a 2025 y se aplicará de la misma manera el compromiso del contrato de relevo según convenio durante el periodo 2023-2025. Obviamente aquellas empresas de menos de 50 trabajadores que no se acogiesen a esta fórmula excepcional, y aplicasen íntegramente el incremento salarial, no estarán obligadas en los condicionantes anteriormente señalados.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 29.º Gratificaciones extraordinarias.

En diciembre, festividad de Navidad; en julio, dentro de los 10 primeros días y en mayo, festividad de San Honorato, se abonará a todo el personal afectado por el presente convenio, una gratificación extraordinaria consistente en treinta días de salario base que corresponda a su categoría, según el cuadro Anexo III tabla número 1, incrementado con la antigüedad y el plus de mecanizada o semi-mecanizada, 20% sobre el salario base del Anexo III tabla número 2, excepto las manuales. Se consideran panaderías totalmente mecanizadas, aquellas en que los diversos procesos de fabricación, desde el amasado hasta la salida del pan en los hornos automáticos, se verifican por medio de máquinas. En el caso de los salarios establecidos por hora, el cálculo de las pagas será de 30 días, en proporción a su jornada media por día, cobrada en los seis meses anteriores, o el tiempo trabajado, si fuera menor, efectuándose el cálculo sobre los apartados citados anteriormente.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80100065012013

SALARIOS

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.185

Nº MUJERES:
5.532

Nº HOMBRES:
8.653

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,10 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	16.033,50 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.993,80 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	18.550,80 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	151,45 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	876,16 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 38. Cuantía y actualización salarial. Segundo. Actualización

1. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8,10 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma:

a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia.

b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en un 2 % más la mitad del exceso sobre el 2 %. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2026. 2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del Salario Base de Grupo y del Plus Convenio, además de los complementos personales que corresponda, de acuerdo con el artículo anterior.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora. En caso contrario se percibirán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

- a) La Paga de invierno (Navidad): el 24 de diciembre.
- b) La Paga de verano: el 15 de julio.
- c) La tercera paga: el 16 de mayo.

3. Al personal que ingrese en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA

Código de Convenio | 40000295011981

SALARIOS

PROVINCIA:
SEGOVIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
250

Nº MUJERES:
75

Nº HOMBRES:
175

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.271,45 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.996,16 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0,00 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	151,45 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	876,16 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	
No	

PAGAS EXTRAORDINARIAS:
ARTICULO 7.º PAGAS EXTRAORDINARIAS.
Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tienen derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias completas en la cuantía que se señala para las distintas categorías profesionales. Las pagas tendrán el siguiente devengo: la de julio, del 1 de enero al 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre; y la de mayo, del 1 de enero al 31 de diciembre. del año anterior.

OBSERVACIONES:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN DE SEVILLA

Código de Convenio | 41002545011991

SALARIOS

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2020-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.720

Nº MUJERES:
952

Nº HOMBRES:
1.768

INCREMENTO SALARIAL 2023:	8,00 %
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.120,00 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	16.657,03 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	17.576,13 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	0 ,00€
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	1.537,03 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	2.456,13 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 2. Vigencia. En todo caso, existirá una cláusula de revisión salarial a la finalización de cada anualidad de vigencia del presente convenio para el caso de que el IPC real de cada anualidad fuese superior al porcentaje de subida establecido para dicha anualidad, de modo que al vencimiento de cada anualidad, si el IPC real de dicha anualidad fuese superior al porcentaje de subida pactado, se incrementará la tabla salarial en una cantidad equivalente al 50% de la diferencia entre el porcentaje de subida y el IPC real de la anualidad inmediatamente anterior. Si el IPC real resultante de alguna de las anualidades de vigencia del presente convenio fuese superior al 5% se reunirá la comisión paritaria para estudiar el fraccionar en varios pagos los atrasos del citado año como consecuencia del carácter retroactivo de la cláusula de revisión del párrafo anterior, todo ello en función a la situación del sector y en especial a la panadería tradicional.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 4. Retribuciones. F) Pagas extraordinarias. Se fijan tres pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas, que se abonarán los días 16 de mayo, 15 de julio y 20 de diciembre, calculándose a salario base más antigüedad. Las pagas extraordinarias se devengarán por años de servicio de fecha a fecha de cada vencimiento de las mismas.

OBSERVACIONES:

No se establecen ni incrementos salariales ni tablas salariales para los años 2020, 2021 y 2022. Existe un plus de calidad/cantidad de 62,14 euros mensuales (745,68 euros anuales).

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000285011981

SALARIOS

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.050

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
550

INCREMENTO SALARIAL 2023:	2,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	14.341,60 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	14.805,70 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	15.247,05 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	-778,40 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	-314,30 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	127,05 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Artículo 41. REVISIÓN SALARIAL.

Para los años de vigencia del presente convenio se acuerda trasladar a tablas para el 2026, el 50% del posible incremento de los I.P.C. reales acumulados sobre los incrementos totales de tablas (8%), es decir, si los I.P.C. reales acumulados de enero 2023 a diciembre 2025 superan el 8% , el 50% de dicha diferencia entre la sumas de los I.P.C. reales y el 8%, se aplicará de manera inmediata a las tablas del año 2026 desde enero a todos los conceptos salariales.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 37. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. b) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: El personal comprendido en este convenio percibirá en San Honorato (16 de mayo), julio (16 de julio) y Navidad (16 de diciembre), sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de las tres al importe de treinta días de salario base, más antigüedad, más el porcentaje correspondiente a la participación de beneficios que establece el artículo 37.c. del presente convenio. Dichas gratificaciones no se devengarán y serán minoradas en los días que el trabajador haya estado o se encuentre en situaciones de incapacidad temporal, accidente de trabajo, maternidad o paternidad, al abonarse dichos días a razón de la base de cotización del mes anterior a la baja, donde están incluidas la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En aquellas empresas que, por acuerdo del comité de empresa, delegados de personal o trabajadores, se podrán prorratear las pagas extraordinarias mes a mes. c) PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio (técnicos/as, administrativos/as, personal de elaboración y servicios complementarios) percibirá mensualmente por este concepto el 20% en las panaderías mecanizadas y el 15% resto de panaderías, respectivamente, de su salario base.

OBSERVACIONES:

Existe un complemento salarial de participación por beneficios, consistente en el percibo mensual del 20% del salario base ,en panaderías mecanizadas y del 15% en el resto de panaderías.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA

Código de Convenio | 47000375011982

SALARIOS

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2019-2022 (hasta 2023, se actualizaron tablas salariales)

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL TRABAJADORES:
1.500

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
1.000

INCREMENTO SALARIAL 2023:	4,00%
SALARIO ANUAL PEÓN:	15.360,07 €
SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:	15.729,17 €
SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	16.476,82 €
DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:	240,07 €
DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª	609,17 €
DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:	1.356,82 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN:	

Artículo 8 -RETRIBUCIONES. El salario base, será de aplicación conforme a lo establecido en el Artículo 2, del presente Convenio y serán el resultado de los siguientes acuerdos:

Año 2019: Incremento del 2.5% en el salario base del 2018, desde 1 de abril del 2019.

Año 2020: Incremento del Ipc año 2019 más 0.5% en el salario base.

Año 2021: Incremento del Ipc año 2020 más 0.5% en el salario base.

Año 2022: Incremento del Ipc año 2020 más 0.5% en el salario base.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Artículo 9 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal tres pagas extraordinarias en las fechas del habitual devengo (Julio, Navidad y San Honorato) y su cuantía será de treinta días cada una de ellas, consistentes en salario base más el plus de permanencia que a cada uno/a le corresponda. Se podrán prorratear las pagas extraordinarias de mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

OBSERVACIONES:

Existe un plus de permanencia diaria de 0,88 euros (400,40 euros anuales) y también un plus de transporte por día trabajado de 1,53 euros.



Anexo 2: Jornada y tiempo de trabajo

ESTATAL

ACUICULTURA

Código de Convenio | 99016365012007

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2023
31-12-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
4.200

Nº MUJERES:
1.150

Nº HOMBRES:
3.050

JORNADA ANUAL:

1.760 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 54. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021.

2. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

3. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.

4. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

5. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

6. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad. Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

7. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

8. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador/a, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales. La empresa garantizará las comunicaciones con la representación de las personas trabajadoras, a quienes se les suministrarán las direcciones electrónicas de los mismos con objeto de facilitar dicha comunicación.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

De conformidad con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la plantilla tiene derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, garantizando el respeto de su tiempo de descanso, así como de su intimidad personal y familiar.

Por ello, las personas trabajadoras tendrán derecho a responder cualesquiera comunicaciones efectuadas por cualquier medio (correo electrónico, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral, en la jornada laboral siguiente. No obstante, no será de aplicación esta medida en los casos en que se retribuya la disponibilidad, concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un significativo, inminente o evidente posible perjuicio empresarial o del negocio, y cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata.

JORNADA

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Dado que en la actividad laboral del sector de la acuicultura se trabaja con animales vivos esto puede ocasionar que, en momentos puntuales, se tenga que prolongar la jornada laboral o modificar esta, de acuerdo con lo establecido en el ET, artículo 34.2. siendo posible desarrollar una distribución irregular de la jornada anual. Una vez agotado el 10 % de la jornada anual de las horas de distribución irregular de la jornada ordinaria, las empresas podrán usar hasta un máximo de 35 horas adicionales, abonando un plus por dichas horas de exceso que sería del 35 % sobre la hora ordinaria (salario base, plus especialización y permanencia en los casos que corresponda). La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre las horas realizadas y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este convenio, se llevará a cabo en el plazo máximo de 12 meses desde que se aplique esa jornada irregular y se efectuará sobre la jornada efectiva. En ningún caso se considerará equivalentes las horas de compensación de la jornada irregular, como horas extraordinarias. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas. En aquellos casos en los que las circunstancias determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras podrá ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos. En atención a las especiales funciones que (cuando resulte de aplicación sobre las mismas el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre) se deban realizar de carácter extraordinario, por ser este un sector primario que opera con animales vivos y sujetos a múltiples influencias que lo ponen en peligro, para quienes realicen funciones de manera directa en el medio acuático en las que se deba atender a incidencias urgentes e imprevistas de las que dependa el cuidado, nutrición y supervivencia de los animales, por ese carácter extraordinario, se entiende que se tenga que distinguir su jornada laboral del resto de personal en cuanto a la realización de jornada laboral de mayor permanencia por el tiempo de presencia que le es requerido por esa labor. Se abonará dicho exceso de jornada (Prolongación Jornada) con un salario no inferior a lo establecido para la hora ordinaria, salvo que se pacte su compensación por importe global o con período equivalente de descanso retribuido.

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa por razones productivas, así como el requerido por aquellas personas trabajadoras cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre de la sección productiva o centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará en la forma que se acuerde en cada empresa y con la representación de las personas trabajadoras. Y así mismo en lo referente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se estará a lo establecido en el artículo 34.8 ET. En defecto de acuerdo, las jornadas de trabajo que se realicen en domingo y festivos, con la sola excepción de que se deban al trabajo correspondiente a cualquier sistema de turno, serán retribuidas tomando como referencia el salario ordinario de ese día incrementado un 75 % en aplicación del artículo 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, más la restitución del disfrute de su día de descanso compensatorio. Las jornadas realizadas en festivos por el personal adscrito a cualquier sistema a turnos, se remunerará con un complemento por jornada trabajada de 53,20 euros o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por festivos los catorce días señalados en el calendario laboral anual. A los efectos del pago de la cuantía recogida en el párrafo anterior, se considera trabajo a turnos lo recogido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. De conformidad con lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, dentro de la jornada de trabajo se establecerá una pausa de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo, y treinta minutos el personal que realice más de ocho horas seguidas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se computará siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo entendiendo por tal la presencia del personal en su puesto de trabajo dedicado a él y provisto en su caso con la ropa y equipos de protección individual (EPI) del trabajo correspondiente, tanto al inicio como al final de la jornada. Igualmente tendrán la obligación de llevar la ropa y equipos de protección individual (EPI) durante toda la jornada laboral, si así lo requiere la norma de prevención, respetándose en todo momento la legislación vigente.

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Se establece para los meses de julio y agosto jornada laborable intensiva de siete horas productivas para el personal que desarrolle su actividad laboral en jornada partida, salvo acuerdo entre las partes. En las unidades o departamentos organizados en régimen de turnos fijos o rotatorios no procede la aplicación de jornada intensiva, dado que ya tiene su jornada distribuida de forma regular en cómputo anual. En el caso de que por inclemencias meteorológicas o de fuerza mayor probada y mediante propuesta de la empleadora o de la representación de la plantilla y puestos de acuerdo se estableciese el que no se pudiera realizar la jornada laboral establecida para esos días, en defecto de pacto, la empresa obrará en base a lo establecido en el ET, artículo 34.2. El personal afectado pondrá a disposición de la empleadora la realización de dichas jornadas, con la disminución de dos horas por su asistencia al puesto de trabajo cuando esta se haya realizado, pudiendo ser acumuladas para su realización a requerimiento de la empresa o por acuerdo de las partes para su compensación según lo establecido en el artículo 16 de este convenio. Asimismo, se establece media jornada efectiva de trabajo (cuatro horas) para los días 24 y 31 de diciembre respectivamente, por lo cual se organizarán los correspondientes turnos de guardia. En el caso de necesidad organizativa o productiva se podrá acordar la realización de dos turnos, a jornada completa en uno de dichos días y el descanso completo en el siguiente. Durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 63,84 euros o la parte proporcional a las horas trabajadas.

ESTATAL

CONSERVAS VEGETALES

Código de Convenio | 99001305011981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
30.200

Nº MUJERES:
18.100

Nº HOMBRES:
12.100

JORNADA ANUAL: 1.776 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

La jornada anual de trabajo efectivo durante los años 2022, 2023 y 2024, tanto para la jornada continuada como para la partida, será de 1.776 horas. A partir del 1 de enero del año 2025 será de 1.772 horas. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (bocadillo), u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no. Las empresas podrán, comunicándoselo previamente a la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto al conjunto de la plantilla antes del inicio de cada año natural, o en su caso al inicio de la campaña, el uso de uno de los dos sistemas señalados a continuación, salvo que entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras se pacten sistemas alternativos: 1. Realizar en las campañas durante un máximo de ochenta días laborables al año hasta nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo con respeto a los tiempos de descanso diario y semanal. El resto de horas de trabajo se repartirá de modo proporcional en los demás días laborables del año, considerándose extraordinarias las que excedan de la diferencia sobre la jornada máxima establecida en este Anexo. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de nueve en los 80 días de campaña y las que excedan de la jornada diaria que proporcionalmente resulte en los restantes días. 2. Aplicar, en base a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, una distribución irregular de la jornada durante un máximo de 160 horas al año, entendiéndose como tal que el número de horas antes señalado constará de 80 movimientos hacia arriba y otros 80 hacia abajo. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

ESTATAL

CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO

Código de Convenio | 99001315011981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
31.899

Nº MUJERES:
25.519

Nº HOMBRES:
6.380

JORNADA ANUAL:

1.730 horas
anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

22 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Art. 28 JORNADA.

2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Si no existiera representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada ordinaria máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal.

ESTATAL

EMP. DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR PROC. CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN

Código de Convenio | 99100085012011

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.000

Nº MUJERES:
5.600

Nº HOMBRES:
8.400

JORNADA ANUAL:

1.752 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

22 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ESTATAL

HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera)

Código de Convenio | 99002455011981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2023
31-12-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.700

Nº MUJERES:
600

Nº HOMBRES:
2.100

JORNADA ANUAL:

1.770 horas
anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 33 Trabajo a distancia.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

ANEXO NÚMERO 7.- Desconexión Digital

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a "los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas".

La empresa debe garantizar a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta. A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran las causas de urgencia justificadas.

ESTATAL

HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera)

Código de Convenio | 99002455011981

JORNADA

La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización. Mediante pactos en las empresas, se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales. La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten. Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

VACACIONES:

23 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

ESTATAL

INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADA

Código de Convenio | 99014405012008

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2023
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.422

Nº MUJERES:
1.160

Nº HOMBRES:
1.262

JORNADA ANUAL:

1.790 horas
anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

22 días
laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 18. Jornada laboral. 2. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

Código de Convenio | 99000275011981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2019
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.436

Nº MUJERES:
5.772

Nº HOMBRES:
8.664

JORNADA ANUAL:

1.760 horas
anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Artículo 10. Jornada laboral. Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente. Todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Artículo 10. Jornada laboral. Derecho a estar digitalmente desconectadas/os.

Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados en los términos y modos que regule la normativa vigente y que en ausencia de ésta podrán ser objeto de estudio por la Comisión paritaria.

VACACIONES:

22 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 10. Jornada laboral. 3. Al margen de lo anterior, y siempre que la empresa acredite que concurren circunstancias excepcionales, imprevistas y/o productivas, debiendo comunicarlo a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados, respectivamente, con una antelación mínima de 5 días naturales, se podrá distribuir el trabajo entre sus empleados en los siete días de la semana dentro de una jornada semanal de 5 días, respetando siempre los dos días continuados de descanso semanal y del descanso mínimo diario y con las siguientes condiciones:

1.º Que la jornada en domingo no suponga una modificación sustancial de las condiciones laborales de la persona trabajadora, en cuyo caso la empresa se verá obligada a iniciar el expediente legalmente habilitado para ello.

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

Código de Convenio | 9900027501 | 1981

JORNADA

2.º Que previamente a la fijación del domingo como día laborable en la semana concreta, se soliciten personas voluntarias para ello. Solo en el caso de que con las personas voluntarias no se pueda cubrir las necesidades de la empresa para el trabajo en domingo, y siempre que las personas voluntarias no superen el número de horas extraordinarias legamente previsto, la empresa podrá exigir a otras para la realización del trabajo en domingo.

3.º La jornada laboral de domingo se hará en jornada continuada y no superior a 8 horas. El número máximo de domingos laborables al año, no será superior a 14 domingos por cada persona trabajadora.

4.º Las empresas junto con la representación de las personas trabajadoras evitarán que un trabajador o trabajadora, realice sus labores más de dos domingos consecutivos.

5.º Todas las personas trabajadoras que deban realizar su labor en domingo, además de disfrutar de su día compensatorio de descanso y salario correspondiente a ese día de trabajo, cobrarán por tal motivo un bonus extraordinario por ese concepto de un mínimo de 150 euros por día. Dicha cuantía podrá ser superior por acuerdo de las partes ya sea éste alcanzado con anterioridad o posterioridad a la publicación de este convenio.

6.º Los acuerdos anteriores a la publicación de este convenio que se refieran al trabajo en domingo y que en cómputo global sean superiores a la cantidad mínima referenciada en el párrafo anterior solo podrán ser sustituidos por este, por pacto de los firmantes, comunicando tal decisión a la comisión paritaria del convenio.

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

2.º Que previamente a la fijación del domingo como día laborable en la semana concreta, se soliciten personas voluntarias para ello. Solo en el caso de que con las personas voluntarias no se pueda cubrir las necesidades de la empresa para el trabajo en domingo, y siempre que las personas voluntarias no superen el número de horas extraordinarias legamente previsto, la empresa podrá exigir a otras para la realización del trabajo en domingo.

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

Código de Convenio | 9900027501 | 1981

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

3.º La jornada laboral de domingo se hará en jornada continuada y no superior a 8 horas. El número máximo de domingos laborables al año, no será superior a 14 domingos por cada persona trabajadora.

4.º Las empresas junto con la representación de las personas trabajadoras evitarán que un trabajador o trabajadora, realice sus labores más de dos domingos consecutivos.

5.º Todas las personas trabajadoras que deban realizar su labor en domingo, además de disfrutar de su día compensatorio de descanso y salario correspondiente a ese día de trabajo, cobrarán por tal motivo un bonus extraordinario por ese concepto de un mínimo de 150 euros por día. Dicha cuantía podrá ser superior por acuerdo de las partes ya sea éste alcanzado con anterioridad o posterioridad a la publicación de este convenio.

6.º Los acuerdos anteriores a la publicación de este convenio que se refieran al trabajo en domingo y que en cómputo global sean superiores a la cantidad mínima referenciada en el párrafo anterior solo podrán ser sustituidos por este, por pacto de los firmantes, comunicando tal decisión a la comisión paritaria del convenio.

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

Código de Convenio | 9900033501 | 1981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.995

Nº MUJERES:
623

Nº HOMBRES:
1.372

JORNADA ANUAL:

1.775 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Disposición adicional séptima. Trabajo a distancia, teletrabajo.

1. Ámbito de aplicación.-El ámbito de aplicación subjetivo del teletrabajo queda delimitado a las personas trabajadoras por cuenta ajena que desarrollen la actividad laboral, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.

2. Actividades o puestos de trabajo susceptibles de acogerse al teletrabajo y condiciones de acceso.-El Teletrabajo se configura como un derecho de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su modalidad contractual, circunscrito a criterios, requisitos condiciones y objetivos. En la aplicación de estos criterios, se garantizará el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación en el acceso al teletrabajo y se evitará la perpetuación de roles.

3. Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.-El teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la formalización del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 28/2020, pudiendo formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, todo ello sin perjuicio del derecho al teletrabajo que reconozcan las leyes. El trabajador/a tiene el derecho de dar por finalizada el desarrollo de la actividad a través del teletrabajo, en cualquier momento de su vigencia, volviendo la persona trabajadora a su puesto de trabajo de carácter presencial, en las mismas condiciones previas al teletrabajo.

4. Duración del teletrabajo.-La duración será la que ambas partes acuerden.

5. Tiempo de teletrabajo.-La prestación de servicios en la empresa a través del teletrabajo se regirá por las mismas reglas sobre tiempo de trabajo, tiempos de descanso y límites en materia de jornada, reguladas en este Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para la prestación presencial.

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

Código de Convenio | 9900033501 | 1981

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

6. Formación.-La Empresa impartirá a la persona teletrabajadora, que teletrabajen por primera vez y previo al comienzo de su actividad laboral por medio del teletrabajo, formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá formación sobre las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo, así como sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

7. Equipos y medios informáticos para el desarrollo del teletrabajo.- Antes del inicio de actividad laboral mediante teletrabajo la empresa proporcionará éstos a la persona teletrabajadora a coste de la empresa.

8. Sobre el derecho al abono y compensación de gastos.-Para compensar a la persona trabajadora por los gastos incurridos por el teletrabajo, se establece un plus de teletrabajo cuya cuantía será la misma que la establecida para el plus de transporte que figura en las tablas salariales anexas. No será posible el cobro de ambos pluses de manera simultánea.

9. Protección de datos y seguridad de la información.-La empresa adoptará, con la participación de los representantes de los trabajadores, las medidas oportunas para asegurar la seguridad de la información y la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador/a para fines profesionales.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Disposición adicional sexta. Derecho a la desconexión digital.

Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser molestadas en su tiempo de descanso; tienen derecho a no responder cualquier tipo de comunicación profesional, ya provenga de empresa, trabajadores o terceros, realizada por cualquier canal (llamadas, correo electrónico, teléfono, whatsapp, redes sociales, etc.) fuera de su jornada laboral u horario de trabajo.

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

ESTATAL

INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

Código de Convenio | 9900394501 | 981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
3.300

Nº MUJERES:
2.500

Nº HOMBRES:
800

JORNADA ANUAL:

1.748 horas
anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Artículo 25. Jornada laboral. 8. Con motivo de la promulgación del RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, que modifica el artículo 34 del ET, a partir del pasado 12 de mayo de 2019 deberá registrarse la jornada de trabajo ordinaria para los trabajadores a tiempo completo. Se acuerda, por tanto, que las empresas fijarán un sistema de registro horario con arreglo a la nueva regulación estableciendo un protocolo de registro de jornadas.

Será válido, como señala la Guía sobre el registro de la jornada publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 25. Jornada laboral. 9. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Artículo 25. Jornada laboral. 10. Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa.

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

ESTATAL

INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES

Código de Convenio | 99005165011981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
5.029

Nº MUJERES:
3.017

Nº HOMBRES:
2.012

JORNADA ANUAL:

1.770 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

22 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 17. Jornada de trabajo. No obstante, lo anterior, las empresas de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as de cada centro de trabajo, o de acuerdo con los/las trabajadores/as interesados/as, previa consulta no vinculante a la RLT y sin perjuicio de las acciones que ésta pudiera ejercitar, podrán establecer cualquier otra distribución de la jornada diaria, semanal y anual de este convenio colectivo

ESTATAL

INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

Código de Convenio | 99003175011981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
28.200

Nº MUJERES:
10.640

Nº HOMBRES:
17.560

JORNADA ANUAL:

1.770 horas
anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Art. 16. Las empresas estarán obligadas a registrar diariamente la jornada de las personas trabajadoras, incluyendo el inicio y la finalización de la jornada de trabajo de cada persona. Dichos registros deberán estar a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Las empresas conservarán dichos registros por el plazo de 4 años.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 76. Teletrabajo.
Las empresas podrán establecer los mecanismos adecuados para facilitar a las personas trabajadoras la posibilidad de ejercer toda o parte de su jornada laboral por medio del teletrabajo y en su caso, se pactarán las compensaciones que pudieran corresponder.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Artículo 75. Desconexión Digital.
Las empresas garantizarán el adecuado derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su horario de jornada laboral salvo situaciones de urgencia y/o fuerza mayor.

VACACIONES:

23 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 16. Jornada de trabajo. La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será pactada entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección. El sábado será día laborable, pero si las circunstancias y condiciones de cada tarea lo permiten, la jornada se distribuirá referentemente de lunes a viernes.
Todo ello sin perjuicio de los convenios, acuerdos o pactos de empresa sobre la materia.

JORNADA



CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Dentro del cómputo anual establecido al principio del artículo, las empresas dispondrán para la distribución irregular de la jornada, de 120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. Las personas trabajadoras no podrán ser obligadas, en aplicación de esta distribución irregular de la jornada, y salvo pacto individual o colectivo en contrario, a prolongar su jornada ordinaria en más de 2 horas diarias o reducirla en más de 1 hora.

Se podrá hacer uso de esta distribución irregular, tanto al principio como al final de la jornada ordinaria, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración con cinco días naturales de antelación mínima. No obstante lo anterior, cuando la ampliación de la jornada diaria en dos horas suponga la realización de una décima hora de trabajo, deberá este extremo pactarse previamente con la representación legal de las personas trabajadoras.

Siempre que lo permita el calendario laboral se podrán acumular las horas de dicha distribución irregular de la jornada en jornadas de 8 horas, fijando el descanso compensatorio correspondiente en otro día alternativo.

Para dicha acumulación, por distribución irregular de jornada, de las primeras 40 horas, no será necesario el acuerdo previo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o de las propias personas trabajadoras de no existir tal representación. Para la acumulación del resto de horas, hasta las 120 anuales, si será necesario el común acuerdo previo entre empresa y las personas trabajadoras o sus representantes en caso de existir éstos.

No podrá disponerse de esta distribución irregular de la jornada, ni de las posibles acumulaciones en jornadas de 8 horas, en domingos o festivos.

Las horas de ampliación de jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, no tendrán carácter de extraordinarias y se descansarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual o colectivo en contrario.

No obstante aquellas horas que como consecuencia de la distribución irregular de jornada se realicen en sábado deberán abonarse en aquellas empresas que así lo tengan contemplado, incluyendo los importes establecidos para la jornada ordinaria en sábado.

ESTATAL

MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

Código de Convenio | 99003395011981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2019
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.025

Nº MUJERES:
8.415

Nº HOMBRES:
5.610

JORNADA ANUAL: 1.778 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Artículo 14. Jornada laboral. Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente, todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Artículo 14. Jornada laboral. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

VACACIONES: 26 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ESTATAL

AZUCARERA (Industria)

Código de Convenio | 99000555011981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.772

Nº MUJERES:
354

Nº HOMBRES:
1.418

JORNADA ANUAL:

1.756 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ESTATAL

INDUSTRIAS CÁRNICAS

Código de Convenio | 9900087501 | 1981

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
44.775

Nº MUJERES:
8.955

Nº HOMBRES:
35.820

JORNADA ANUAL:

1.760 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

ANEXO 2.- Jornada ordinaria. Respecto del registro diario de jornada, las partes se remiten a la regulación legal actual en virtud de la cual la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera existir en cada empresa.

Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras para lo cual se abrirá un periodo de negociación máximo de 15 días o, en su defecto y en caso de no existir acuerdo, por decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o, en su caso, grupo mercantil de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible o compleja determinación: Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero, personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual así como supuestos análogos.

La empresa conservará los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

ESTATAL

INDUSTRIAS CÁRNICAS

CÓDIGO DE CONVENIO | 9900087501 | 981

JORNADA

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
550

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
300

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Disposición complementaria sexta. Trabajo a distancia y teletrabajo.

Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero tendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro pymes en los que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer unas pautas y condiciones básicas, que deben ser atendidas en los acuerdos colectivos sobre esta materia o en ausencia de ellos, y que se detallan a continuación:

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo. 2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras. 3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.). 4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora. 5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora,

JORNADA



REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales. No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión. 6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será como mínimo de 30 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad se actualizará en el año 2022 y 2023 conforme a los incrementos del convenio colectivo. Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados (incluida conexión a internet) al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia). En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente

ESTATAL

INDUSTRIAS CÁRNICAS

CÓDIGO DE CONVENIO | 9900087501 | 981

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio, en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente. 8. En lo que se refiere a la evaluación y prevención de riesgos se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, así como al Real decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. 9. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia. 10. La persona trabajadora, si fuera ello preciso, con carácter previo al desarrollo del trabajo a distancia, recibirá información y/o formación adecuada sobre las características de esta forma de organización laboral y también sobre el conocimiento y uso de las herramientas disponibles.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre. El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El correcto ejercicio de la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral. Por ello, a fin de garantizar el uso racional de los medios técnicos, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital en los términos previstos en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales así como en la normativa de desarrollo.

ESTATAL

INDUSTRIAS CÁRNICAS

CÓDIGO DE CONVENIO | 9900087501 | 1981

JORNADA

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital, la empresa podrá elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá atender a las siguientes cuestiones: – Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital. Definir las acciones de información, formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. – Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran. – Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven. – Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos. – Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada. Las empresas no podrán tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

22 días laborables

VACACIONES:

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Anexo II.

Jornada ordinaria. 2. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público. b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma. c) Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables. Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes. En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre Dirección y Representación Legal de los Trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este Convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso. 3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 145 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de 2 horas diarias de trabajo, con el tope máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo, o reduciéndola en un máximo de 3 horas diarias de trabajo salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán, al menos, con la antelación mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa de desarrollo. La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral y con carácter preferente dentro del año natural siendo posible regularizar las horas de trabajo que hayan sido objeto de distribución irregular en el último trimestre del año durante el primer trimestre del año natural siguiente. Las empresas podrán compensar cada ocho horas de la bolsa horaria por un día completo de descanso todo ello dentro del uso de esta bolsa horaria (145 horas máximas). La ampliación o reducción de la jornada prevista en este apartado se realizará, al menos, por horas completas.

ESTATAL

INDUSTRIAS CÁRNICAS

CÓDIGO DE CONVENIO | 9900087501 | 981

JORNADA



CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

4. La jornada ordinaria diaria máxima será de 8 horas de trabajo efectivo, con la excepción de los supuestos específicos previstos en el presente Convenio Colectivo, pudiéndose incrementar hasta 2 horas más por aplicación por cualquiera de los sistemas de distribución irregular de la jornada establecidos en los apartados 2 y 3 de este anexo y siempre con respeto a los acuerdos y/o situaciones que existan en las empresas. La jornada máxima de trabajo efectivo diaria no podrá exceder (ordinaria más distribución irregular) de 10 horas de trabajo efectivo. No obstante, la jornada irregular fijada en el apartado 2.b del anexo 2 del convenio colectivo se mantiene en 9 horas de trabajo efectivo como máximo. 5. Por acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado. 6. La vigencia de este Anexo será coincidente con la vigencia pactada del convenio colectivo.

ESTATAL

GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

Código de Convenio | 99002415011982

JORNADA

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2020
31-12-2022

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.850

Nº MUJERES:
1.170

Nº HOMBRES:
4.680

JORNADA ANUAL:

1.780 horas
anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

26 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE

Código de Convenio | 3004215012008

JORNADA

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
550

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
300

JORNADA ANUAL: 1.792 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
NO

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
NO

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:
NO

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 44.- Distribución irregular de la jornada.-
1.-Flexibilidad Ordinaria.-

Las empresas, con carácter individual o colectivo, podrán distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo con ello afectar a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual, pudiendo afectar a los horarios diarios sin perjuicio al respeto de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente las empresas dispondrán de una bolsa de cinco días al año, que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual.

Para la implantación de dichas modificaciones sólo será necesaria la comunicación al trabajador o trabajadores afectados con cinco días naturales de antelación y la comunicación de tal decisión a los representantes legales de los trabajadores.

Dicha distribución irregular, que podrá superar en todo caso el número de horas ordinaria de trabajo, deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y comprenderá como descanso los domingos.

El trabajador deberá conocer con un periodo mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

2.- Flexibilidad extraordinaria.-

Si existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según se entiende por tales razones, en el párrafo ultimo del artículo 41.1 del estatuto de los Trabajadores y sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable, las empresas podrán, con carácter individual o colectivo, distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo hasta un porcentaje superior al anteriormente indicado del 10%. de la jornada anual ordinaria.

La decisión del empresario debe comunicarse a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación y celeridad, iniciándose un periodo de consultas cuya duración no será superior a quince días.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la decisión sobre la modificación de la distribución irregular de la jornada, tanto sea de carácter individual, por secciones o colectivo en general, será notificada por el empresario a los trabajadores y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

ACEITES Y DERIVADOS

Indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona

Código de Convenio | 0800253501 | 1993

JORNADA

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
319

Nº MUJERES:
104

Nº HOMBRES:
215

JORNADA ANUAL: 1.776 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

NO

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

NO

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

NO

VACACIONES: 31 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I3000015011981

JORNADA

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
400

Nº MUJERES:
50

Nº HOMBRES:
350

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.790 horas anuales

NO

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

NO

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

NO

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

25 días laborables

Art 11.b) Jornada irregular: Al objeto de facilitar la adecuación de los procesos de producción de las empresas a las necesidades de la demanda, las empresas de este convenio podrán modificar la jornada de forma irregular a lo largo del año en un 10%. El plazo de llamamiento a los trabajadores para modificar dicha jornada se realizará con un preaviso de cinco horas.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑO 2020

Código de Convenio | 14000265011982

JORNADA

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.000

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
1.600

JORNADA ANUAL: 1.752 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Sí. Será de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 23 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA

Código de Convenio | I8000I250I I982

JORNADA

PROVINCIA:
GRANADA

VIGENCIA:
01/05/2020 - 30/04/2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
834

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
634

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.800 horas semanales

NO

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS DE JAÉN

Código de Convenio | 23000115011982

JORNADA

PROVINCIA:
JAÉN

VIGENCIA:
01/10/2019 - 30/09/2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
4.000

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
3.000

JORNADA ANUAL: 1.776 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

VACACIONES: 22 días laborables
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y LAS DE ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE OLIVAS DE LAS COMARCAS DE LLEIDA,

Código de Convenio | 2500020501 | 1994

JORNADA

PROVINCIA:
LÉRIDA

VIGENCIA:
2018-2021

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
800

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
550

JORNADA ANUAL: 1.784 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:
No

VACACIONES: 23 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE MÁLAGA

Código de Convenio | 2900076501 | 1981

JORNADA

PROVINCIA:
MÁLAGA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
8.500

Nº MUJERES:
3.500

Nº HOMBRES:
5.000

JORNADA ANUAL: 1.800 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO, ADEREZO, RELLENO Y DESHUESO DE ACEITUNAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

Código de Convenio | 30000965011981

JORNADA

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
200

Nº MUJERES:
80

Nº HOMBRES:
120

JORNADA ANUAL: 1.784 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

VACACIONES: 31 días naturales
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Art. 15.Teniendo en cuenta el tipo de productos y la actividad del sector se acuerda una distribución irregular de la jornada de 178 horas (un 10%) como máximo de la jornada de trabajo en cómputo anual. Dicha distribución horaria deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y con un máximo de 10 horas diarias. Para hacer uso de la misma se deberá de preavisar con cinco días de antelación, dando comunicación previa a la representación legal de los trabajadores. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo deberán quedar compensadas en el plazo de seis meses desde que se produzcan.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Código de Convenio | 80100035012012

JORNADA

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
281

Nº MUJERES:
99

Nº HOMBRES:
182

JORNADA ANUAL: 1.784 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Artículo 16. Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Código de Convenio | 80100035012012

JORNADA



REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 8. Trabajo a distancia

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Código de Convenio | 80100035012012

JORNADA



REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Código de Convenio | 80100035012012

JORNADA



REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de la representación de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

ACEITES Y DERIVADOS

INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS (SEVILLA)

Código de Convenio | 41001535011982

JORNADA

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.549

Nº MUJERES:
1.606

Nº HOMBRES:
943

JORNADA ANUAL: 1.800 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 22º.Bis- Distribución irregular de la jornada Laboral.-

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, según el modelo que regula que se establece en el Anexo I.

Como consecuencia de la aplicación de esta jornada irregular, el trabajador en turno de noche no podrá en ningún caso sobrepasar más de ocho horas diarias de trabajo nocturno, entendiendo por trabajo nocturno el realizado en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

El porcentaje de jornada irregular de cada trabajador será proporcional a su jornada individual en cómputo anual.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA

Código de Convenio | 41000045011982

JORNADA

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
10.724

Nº MUJERES:
6.042

Nº HOMBRES:
4.682

JORNADA ANUAL: 1.808 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 31 bis. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, según el modelo que se establece en el Anexo I.

Como consecuencia de la aplicación de esta jornada irregular, la persona trabajadora en turno de noche no podrá en ningún caso sobrepasar más de ocho horas diarias de trabajo, entendiéndose por trabajo nocturno el realizado en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

El porcentaje de jornada irregular de cada persona trabajadora será proporcional a su jornada individual en cómputo anual.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA

Código de Convenio | 4300038501 | 1994

JORNADA

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2018-2023

ESTADO:
REVISADO
(PRORROGADO)

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
150

Nº MUJERES:
75

Nº HOMBRES:
75

JORNADA ANUAL: 1.800 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE TOLEDO

Código de Convenio | 4500042501 | 1989

JORNADA

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
375

Nº MUJERES:
75

Nº HOMBRES:
300

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.792 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

22 días laborables

Art. 22. Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 15% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE

Código de Convenio | 3004215012008

JORNADA

○ CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16, las horas que se realicen de más sobre la jornada diaria de 8 horas, así como las que superen el cómputo de las 40 horas semanales, se acumularán como descanso. La compensación en tiempo de descanso se realizará manteniendo al trabajador en situación de alta, y las horas de exceso sobre la jornada normal se acumularán creando una bolsa, de manera que cada 7 horas de las acumuladas se considerará 1 día cotizado, que se incluirá en los períodos no trabajados y, si estos están todos cubiertos o aún quedaran horas en la bolsa, a la finalización de la relación laboral de la campaña. Esto no podrá hacerse en las horas normales, que se aplicará lo dispuesto en la cláusula adicional primera de este Convenio.

No se podrán realizar jornadas especiales los sábados cuando la empresa no supere las 30 horas de trabajo semanales. En caso de haber superado las 30 horas semanales, el 20% de la plantilla estará exento de la obligación de realizar las jornadas especiales.

Las horas de trabajo que se realicen los sábados serán retribuidas con un recargo del 25% sobre el salario hora ordinaria correspondiente a los días trabajados entre lunes y viernes, cuya cuantía final queda reflejada en columna correspondiente de la tabla salarial. Se respetarán los acuerdos más beneficiosos que puedan existir en las empresas sobre esta materia. Y con efectos económicos desde la firma del presente convenio.

Las horas de trabajo que se realicen en horario nocturno en sábados, domingos o festivos serán retribuidas con un incremento del 25% por nocturnidad más un 25% por sábados/domingos/festivos sobre el salario hora ordinaria correspondiente a los días trabajados entre lunes y viernes. En las empresas en que se vinieran abonando importes superiores por este concepto, se seguirán abonando los mismos, respetándose los derechos adquiridos, sin proceder a absorción ni compensación, y reconociéndose tales mayores importes a las nuevas contrataciones.

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE

Código de Convenio | 3004215012008

JORNADA



REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

El actual desarrollo tecnológico permite la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y el lugar donde se encuentre. El marco descrito permite dotar la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en el desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede comportar la confusión entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Por eso, a fin de garantizar el respecto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tienen derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, la naturaleza y el objeto de la relación laboral. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de las plantillas que tendrá que:

Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital. – Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. – Contemplar las especificidades, si procede, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran. – Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes a la empresa, y las necesidades de comunicación que se deriven. – Garantizar el respecto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos. – Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre la empresa y la persona trabajadora. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá a la medida y las circunstancias empresariales, a fin de que esta resulte razonable y adecuada.

VACACIONES:

25 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

Código de Convenio | 08001815011995

JORNADA

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.200

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
1.000

JORNADA ANUAL: REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.768 horas anuales

Sí. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad establecida en el artículo 30.3 del presente convenio. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Atendiendo a la temporalidad del sector se hace necesario que trimestralmente, mediante negociación colectiva o acuerdo de Empresa se podrán promover reuniones entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa para revisar la evolución de la jornada efectiva realizada y establecer si es necesario las medidas oportunas para su corrección durante el año natural.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 51. Trabajo a distancia y Teletrabajo

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a los dispuestos en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia , así como a las especialidades previstas en este artículo .

2. En conformidad con el que dispone la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en este. El acuerdo individual de trabajo a distancia tendrá que respetar, si procede, el que prevén los Pactos de Aplicación a que hace referencia el artículo 1 del presente Convenio Colectivo o los acuerdos de empresa que se puedan subscribir sobre esta materia específica con los representantes de las personas trabajadoras.

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

Código de Convenio | 08001815011995

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o al lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de esta con carácter regular, quedando por lo tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Para la modificación del puesto de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia hará falta el acuerdo exprés de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, con el preaviso previsto en cualquier de los acuerdos individuales o colectivos mencionados en el apartado 2 del presente artículo o, si no, 30 días naturales. Sin embargo, en los acuerdos colectivos que se puedan suscribir sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo porque persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran que, atendida la heterogeneidad de actividades reguladas por este, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que se puedan suscribir sobre esto en el ámbito de las empresas. Sin embargo, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación exprés sobre esto en los acuerdos mencionados, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

Código de Convenio | 08001815011995

JORNADA



REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Esta cantidad, si es aplicable, se abonará con efectos del 1 de julio de 2021. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo cual en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abona la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular en conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento. En cuanto a la dotación de medios, equipos y herramientas, esta tendrá que producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según el que disponen los acuerdos individuales o colectivos a que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad a las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo de acuerdo expreso en contra, estas personas trabajadoras tienen que ser adscritas en el centro de trabajo de la empresa más próximo a su domicilio donde puedan estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si esta es la práctica existente. 8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000555012002

JORNADA

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
630

Nº MUJERES:
258

Nº HOMBRES:
372

JORNADA ANUAL:

1.768 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria establecida legalmente. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando estas lo consideren necesario, así como a la representación legal de los trabajadores (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho. La Representación Legal de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La organización y documentación del registro de jornada se llevará a cabo a través de la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, mediante decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras. Aquellas personas trabajadoras que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso el exceso de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada. Lo anterior, es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo del 34.9 Estatuto de los Trabajadores. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, pudiéndose consignar las pausas e interrupciones que no se consideren como tiempo de trabajo efectivo en la Empresa. En el supuesto de las personas trabajadoras puestas a disposición de las empresas usuarias afectadas por el presente Convenio Colectivo, se estará a los procedimientos que establezcan estas con las Empresas de Trabajo Temporal.

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000555012002

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000555012002

JORNADA



REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000555012002

JORNADA

○ REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Artículo 23. Derecho a la desconexión digital El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre. El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a la las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA: No

CAFÉ

CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDANIOS DE CATALUÑA

Código de Convenio | 79001945012002

JORNADA

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
260

Nº MUJERES:
78

Nº HOMBRES:
182

JORNADA ANUAL: 1.768 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 22 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

CAFÉ

ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SICEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000725012008

JORNADA

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
563

Nº MUJERES:
225

Nº HOMBRES:
338

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.784 horas anuales

Artículo 16. Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria. Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca. La Representación Legal de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso del trabajo a distancia deberá garantizar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

CAFÉ

ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SICEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000725012008

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 8. Trabajo a distancia

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo. 2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales. 3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora. 4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS DE ALBACETE

Código de Convenio | 0200003501 | 1982

JORNADA

PROVINCIA:
ALBACETE

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
150

Nº MUJERES:
90

Nº HOMBRES:
60

JORNADA ANUAL: 1.800 horas semanales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 22 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300088501 | 1981

JORNADA

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.304

Nº MUJERES:
461

Nº HOMBRES:
1.843

JORNADA ANUAL:

1.810 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:
No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:
No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

PASTELERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Código de Convenio | 05000635012010

JORNADA

PROVINCIA:
ÁVILA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
87

Nº MUJERES:
54

Nº HOMBRES:
33

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
No

1.826 horas anuales

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:
No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:
No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE RESPOSTERÍA INDUSTRIAL Y OBRADORES Y DESPECHOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE BURGOS

Código de Convenio | 09000485011982

JORNADA

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
310

Nº MUJERES:
202

Nº HOMBRES:
108

JORNADA ANUAL: 1.763 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y
DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA

Código de Convenio | 39001685011991

JORNADA

PROVINCIA:
CANTABRIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
600

Nº MUJERES:
350

Nº HOMBRES:
250

JORNADA ANUAL: 1.792 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA: no
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA: no
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL: no
VACACIONES: 29 días laborables
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

**CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES**
**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CHOCOLATES,
BOMBONES, CAMELOS Y CHICLES DE LAS PROVINCIAS
DE BARCELONA, LÉRIDA Y TARRAGONA**

Código de Convenio | 8100015012014

JORNADA

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
500

Nº MUJERES:
270

Nº HOMBRES:
230

JORNADA ANUAL: 1776 horas anuales (1.737 horas para la jornada nocturna)

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

15.2. Distribución irregular

Por necesidades de la producción y previa información a la representación legal de los personas trabajadoras, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo.

La mencionada distribución tendrá que respetar en todo caso, los periodos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y las personas trabajadoras tendrá que conocer con un preaviso mínimo de 7 días naturales, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La posterior regularización de las jornadas, si fuera posible, se efectuará de manera preferente en jornadas completas.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

PASTELERIA,CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA

Código de Convenio | I300060501 I993

JORNADA

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
300

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
200

JORNADA ANUAL: 1.790 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:
No

VACACIONES: 30 dias naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:
No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Xocolates, bombons i caramels de la província de Girona

Código de Convenio | 17000585011994

JORNADA

PROVINCIA:
GIRONA

VIGENCIA:
2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
800

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
400

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.776 horas anuales

Artículo 20. Registro de la jornada

En aplicación a lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo darán garantía al registro diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a la misma mediante una relación laboral ordinaria. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrán implantarse a nivel de grupo de empresa o centro de trabajo. La implantación del mismo se realizará previa negociación entre la representación de las personas trabajadoras y la dirección de empresa. El período de negociación no podrá superar los 15 días, salvo pacto en contrario.

Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual aplicable a la empresa o grupo de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales con los que la ordenación de jornada sería de imposible determinación. Personas trabajadoras con prestaciones que impliquen viajes en el extranjero. Personas trabajadoras itinerantes que inicien su jornada diaria en su domicilio de forma habitual. En defecto de acuerdo en relación con el sistema del registro de jornada, lo mismo será establecido por la dirección de empresa. En cualquier caso, el sistema de registro de jornada deberá: Incluir el horario concreto de inicio y final de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, si existe, de la correspondiente flexibilidad horaria. Dar garantía a su funcionamiento de forma fiable, invariable y no manipulable. Respetar los derechos a la intimidad, así como la propia imagen. Permitir las oportunas comprobaciones, por parte de la autoridad laboral, los representantes legales de las personas trabajadoras, y la persona trabajadora que lo solicite, en referencia a los límites legalmente establecidos. Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa. Las empresas conservarán sus registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Todos aquellos sistemas de registro de jornada vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se mantendrán aplicando, siempre y cuando se encuentren debidamente adaptados al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. Si no es así, tendrán que incorporar las oportunas modificaciones con el fin de adaptar su contenido tanto al citado precepto como con lo establecido en el presente artículo. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Xocolates, bombons i caramels de la província de Girona

Código de Convenio | I700058501 I994

JORNADA

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

En el caso de las empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de las personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que éstos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber del registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo ser conservados los registros en los términos en que se refiere el precepto legal. Respecto a las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas que presten servicios en empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, dado que el control de la actividad pertenece a las primeras, serán éstas las responsables del cumplimiento de las obligaciones relativas al registro de la jornada de sus trabajadores. Aún así, se pueden acordar entre las empresas utilizar los sistemas de registro diario de los empleados en la empresa principal por sus trabajadores. En cualquier caso será obligación de la empresa contratista o subcontratista conservar la documentación de los registros diarios realizados.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 37. Trabajo a distancia y teletrabajo. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo, se estará a lo dispuesto en el R.Dec.Ley 28/2020 de 22 de septiembre y en las especialidades contempladas en el presente artículo. El trabajo a distancia será voluntario tanto por la persona trabajadora como por la empresa, y requerirá la firma del correspondiente acuerdo entre ambas partes. Éste deberá respetar lo que contemple este Convenio o el de ámbito superior y los acuerdos que puedan suscribirse con los representantes legales de los trabajadores. Sólo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por la misma, y como mínimo, será de un 30% de la jornada en un período de tres meses.

Por la modificación del puesto de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual, será necesario el acuerdo expreso tanto de la empresa como de la persona trabajadora. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, éste será reversible, tanto por la empresa como por la persona trabajadora, mediante un preaviso de 30 días naturales. Sin embargo, en los acuerdos colectivos que se puedan suscribir sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre las partes para la reversibilidad de esta situación en los casos en que el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, como cuando no lo sea. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras, no será exigible el acuerdo colectivo previo para que pueda acordarse esta cuestión.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Xocolates, bombons i caramels de la província de Girona

Código de Convenio | I700058501 I994

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

En materia de dotaciones de los medios, equipos, herramientas y compensación económica, las partes firmantes de este Convenio consideran que, dada la heterogeneidad de las actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que se puedan suscribir al respecto en el ámbito de las empresas. Sin embargo, en relación a la compensación económica, en ausencia de regulación expresa en dichos acuerdos, la cantidad a abonar será de 25 euros al más en concepto de “compensación trabajo a distancia”. Esta cantidad, o la que se acuerde, tiene la naturaleza de retribución extrasalarial y se refiere a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100% de la jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia. Por tanto, en casos de trabajo a tiempo parcial y/o realización de porcentajes inferiores, exceptuando la reducción de jornada por guarda legal, se abonará la cantidad proporcional correspondiente. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados a la realización del trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a Internet, utilización de espacios y mobiliario, etc.).

Por lo que respecta a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse de conformidad con la legislación vigente y según lo que dispongan los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa, y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales. Las empresas informarán, trimestralmente, siempre a solicitud de la representación sindical, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia. Las empresas que tengan establecido el descanso del período del bocadillo como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y la cuantía resultante, se deducirá de la duración de la jornada anual.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍAS DE GUIPUZCOA

Código de Convenio | 20000415011981

JORNADA

PROVINCIA:
GUIPUZCOA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
800

Nº MUJERES:
480

Nº HOMBRES:
320

JORNADA ANUAL: 1.731 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Pastelería, 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 | 22001125012010

JORNADA

PROVINCIA:
HUESCA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
153

Nº MUJERES:
95

Nº HOMBRES:
58

JORNADA ANUAL:

1.792 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

22 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Art.15. 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

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERIA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID

Código de Convenio | 28001025011981

JORNADA

PROVINCIA:
MADRID

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
3.500

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
2.000

JORNADA ANUAL:

1.799 horas anuales más 27 minutos

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 16.- Jornada Laboral.

Por tratarse de empresas exceptuadas del cumplimiento del descanso dominical, y por la peculiaridad de esta actividad artesanal sujeta a una producción discontinua, se establecerá las jornadas de trabajo flexible en cómputo anual distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo y siempre que el horario así establecido no exceda de las 1799 horas anuales.

Los firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo, que deberá ser comunicada con un plazo mínimo de 5 días a la representación de los trabajadores y trabajadoras y a los trabajadores y trabajadoras afectados, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que, en ningún caso, se supere el máximo de 10 horas de jornada diaria.

Por razones justificadas del aumento de la actividad comercial y productiva las empresas podrán establecer variaciones en la jornada diaria (en positivo).

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELLOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID

Código de Convenio | 28001025011981

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Esta distribución se podrá aplicar como máximo ampliando la jornada diaria en 15 ocasiones, sin que en ningún caso se superan las 45 horas semanales, debiendo en este caso si se alcanza esta cifra de 45 horas semanales, descansar al menos dos días seguidos de descanso semanal a continuación y en la semana siguiente a su realización.

La compensación de la jornada irregular realizada en positivo deberá realizarse, una vez efectuada, en un máximo de 6 meses desde su realización en jornadas completas, salvo que el número de horas realizadas en positivo no diesen el resultado de una jornada completa compensatoria. El disfrute en descanso de la o las jornadas completas que resulten se realizará de común acuerdo entre las partes. Si no se alcanzase acuerdo, el disfrute se realizará eligiendo la empresa un 50% y el trabajador el otro 50% .

Excepcionalmente se podrá realizar esta jornada irregular en negativo, mediante la reducción de días, limitándose la posibilidad a 2 días completos de no acudir a trabajar, para posteriormente aplicar la jornada irregular en positivo y destinarlas al incremento de jornadas, procurándose primordialmente que estos días se adicione al descanso semanal correspondiente.

En todo caso, a 31 de diciembre de cada año se dará un listado, tanto a la representación legal de los trabajadores, como a las personas trabajadoras afectadas, del saldo de horas positivas y negativas realizadas, las cuales, pudiendo acordar la sustitución de la compensación en tiempo por el de la retribución de las horas positivas pendientes de recuperar, siendo el precio de las mismas el importe de las establecidas en el convenio colectivo.

La aplicación de la jornada irregular se podrá realizar solo en días laborables, según calendario laboral o jornada del trabajador, en ningún caso en periodo y días de descanso o no laborables según calendario.

La aplicación de la jornada irregular no implicara variación alguna en la forma y devengo de la retribución ordinaria pactada en el convenio colectivo, abonándose, por tanto, la retribución de igual forma y cuantía que en el periodo de jornada regular.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio | 29001185011981

JORNADA

PROVINCIA:
MÁLAGA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
4.000

Nº MUJERES:
2.400

Nº HOMBRES:
1.600

JORNADA ANUAL: 1.826 horas semanales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 10. Complemento de jornada

Por tratarse de empresas exceptuadas del cumplimiento de los preceptos sobre descanso dominical y por la peculiaridad de esta actividad industrial y artesana, de una producción y comercio irregulares, sujetas a cambios meteorológicos, a festividades, domingos y sus vísperas, y a ciertas fiestas tradicionales que originan una producción muchas veces imprevisibles hasta el mismo días de su celebración, frente a otras jornadas de un escaso trabajo, la jornada laboral se computará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que puedan afectar a estos efectos.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (OBRADORES)

Código de Convenio | 31002705011981

JORNADA

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
320

Nº MUJERES:
128

Nº HOMBRES:
192

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.760 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

Artículo 24.º Jornada de Trabajo y Flexibilidad

Flexibilidad:

Se establecen las siguientes medidas:

1. Festivos en calendario: En el momento de confeccionar el calendario laboral anual de cada empresa o centro de trabajo, las empresas tendrán la posibilidad de trasladar, si fuera necesario, de forma acordada o unilateralmente, hasta un máximo de tres festivos.

2. Bolsa de horas: Para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia provenientes de clientes, proveedores o de índole interna, atención de períodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación de clientes y cualesquiera otras circunstancias semejantes, se establece una Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador podrá, por decisión de la empresa, ampliarse o reducirse un máximo de 40 horas en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada trabajador de la empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor las horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual, y a favor de la empresa las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (OBRADORES)

Código de Convenio | 31002705011981

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas al trabajador como si hubieran sido realizadas y se contabilizarán en su cuenta como saldo a favor de la empresa.

El saldo positivo al trabajador de horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual, no podrá exceder de 40 horas en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Si del estado de la cuenta de horas a 31 de diciembre (una vez practicada la reducción y compensación de horas) resultara un saldo de horas a favor del trabajador, éste podrá optar, mientras dure la vigencia del convenio, entre trasladar dicho saldo de horas al año siguiente para su compensación o, mediante su abono por la Empresa junto con la nómina del mes de enero teniendo, en este caso, dicho exceso tendrá la consideración de horas extraordinarias. Igualmente, en el caso de resultar a 31 de diciembre un saldo de horas a favor de la Empresa, el trabajador podrá optar entre trasladar dicho saldo negativo al año siguiente para su compensación o al descuento de dichas horas que se llevará a cabo en la nómina del mes de enero.

Las horas de disponibilidad, mientras sea necesario, se podrán realizar en los días laborables, siendo en sábado, en turno de mañana, para aquéllos trabajadores con turnos de trabajo de lunes a viernes.

Se establece el principio de aplicación prioritaria de la Bolsa a la Baja sobre otras herramientas de ajuste de plantilla (ERTES). Para ello, y en cada circunstancia, tendrá que haber acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Presentado el Expediente, se acordará el número de horas de bolsa a aplicar para aliviar la necesidad de ajuste coyuntural y con acuerdo de la representación legal de los trabajadores.

Deberá saldarse en cada uno de los años del convenio sin posibilidad de trasladar el saldo a favor de la empresa más allá de cada año, salvo en los casos en que se emplee a través de expedientes temporales de reducción de empleo, en los cuales el período de devolución deberá ser acordado.

3. Distribución irregular de la jornada: Se podrá aumentar o disminuir en 1 hora la jornada diaria, de tal manera que respete la jornada anual pactada, sin modificar los días programados en calendario.

El conjunto de las medidas 1, 2 y 3, tendrán una limitación máxima del 5% de la jornada anual, estableciéndose un plazo de preaviso para la adopción de estas medidas de 72 horas.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

Código de Convenio | 34000555011992

JORNADA

PROVINCIA:
PALENCIA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
138

Nº MUJERES:
40

Nº HOMBRES:
98

JORNADA ANUAL:

1.800 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍA, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

Código de Convenio | 36004185012007

JORNADA

PROVINCIA:
PONTEVEDRA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.717

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
1.717

JORNADA ANUAL: 1.800 horas semanales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

6. Jornada de Trabajo.

En aplicación de lo reflejado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo previsto en el apartado b) anterior, se establece la posibilidad de acumular 100 horas al año, como máximo, poder ampliar o reducir la jornada laboral mediante un reparto irregular al igual que el balance de horas entre el trabajador y la empresa al final del año

ser cero Los únicos límites de la acumulación serán los siguientes:

- a) Se deberá respetar un preaviso de 5 días.
- b) La duración de la jornada semanal no podrá exceder de 48 horas.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO

Código de Convenio | 41000905011981

JORNADA

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
3.580

Nº MUJERES:
1.540

Nº HOMBRES:
2.040

JORNADA ANUAL: 1.826,27 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 22 días laborables
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Art. 14. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año de 75 horas anuales, o la parte proporcional equivalente a su jornada en cómputo anual de la persona trabajadora si existiese reducción de jornada o equivalente si es personal de carácter fijo discontinuo o temporal.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, no pudiendo superar la jornada diaria 9 horas. El personal deberá conocer con un preaviso mínimo de siete días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

El cómputo anual de la jornada irregular se liquidará de forma semestral, resultando un resumen del estado de las horas realizadas por cada persona trabajadora tendrá derecho a ser informado de su resumen. Las horas de exceso por las horas flexibles se compensarán prioritariamente en jornadas completas o en medias jornadas y quedan excluidos de la obligación de realizar horas flexibles las personas trabajadoras que tengan su jornada reducida por guarda legal y lactancia.

La remuneración será lineal, es decir, el personal recibirá una retribución según los conceptos retributivos habituales, independientemente del estado de su distribución horaria irregular.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Convenio Colectivo para el sector de patatas fritas de la provincia de Soria

Código de Convenio | 42100105012018

JORNADA

PROVINCIA:
SORIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
75

Nº MUJERES:
15

Nº HOMBRES:
60

JORNADA ANUAL: 1.800 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en atención a la especialidad del sector se admite que las empresas puedan establecer criterios de flexibilidad en la distribución de la jornada pactada siempre y cuando ello no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada (180 horas) y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a los trabajadores afectados con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica. En estos supuestos la jornada ordinaria diaria máxima será hasta 10 horas.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000215011994

JORNADA

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
120

Nº MUJERES:
40

Nº HOMBRES:
80

JORNADA ANUAL:

1.826 horas semanales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 50. Regulación del teletrabajo

Las empresas y trabajadores podrán pactar libremente la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo.

Cuando existe representación legal de los trabajadores, las condiciones serán pactadas con éstos, pero en cualquier caso, exista o no representación legal de los trabajadores, se tendrán que regular como mínimo los siguientes aspectos:

- Inventario de medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y muebles) y su vida útil.
- Enumerar los gastos, forma de cuantificación y realización de la compensación.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad
- Porcentaje y distribución, entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia, si procede.
- Centro de trabajo adscrito.
- Lugar escogido por los trabajadores para desarrollado el teletrabajo.
- Plazos de preaviso en situaciones de reversibilidad y plazo o duración del acuerdo.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimientos en caso de producirse dificultades técnicas
- Instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos y sobre la seguridad de la información.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA: No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍAS Y CHOCOLATERÍAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000145011981

JORNADA

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.000

Nº MUJERES:
650

Nº HOMBRES:
350

JORNADA ANUAL: 1.773 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 31 días naturales
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 23. Jornada irregular máximo de 9 horas. Art.25. La distribución irregular pactada se efectuará previo conocimiento de las personas trabajadoras afectadas, con un tiempo mínimo de cinco días laborables o siete naturales. Por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas por la distribución irregular, se convendrá en el momento de la comunicación previa, la reducción en otra época de las horas trabajadas

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL DE VALLADOLID

Código de Convenio | 4700009501 | 1982

JORNADA

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2024-2026

ESTADO:
NUEVO (en el anterior
convenio REVISADO)

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
225

Nº MUJERES:
155

Nº HOMBRES:
70

JORNADA ANUAL:

1.752 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
Artículo 19º.- Teletrabajo

Será de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia. En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:
Artículo 20º.- Derecho a la desconexión

Los trabajadores/as tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar. La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios. Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

VACACIONES:

31 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Art. 16. La empresa respetando la jornada anual podrá acordar, previa discusión con la representación sindical o con los trabajadores y las trabajadoras si no hubiera representación legal, la distribución de la jornada irregular en atención a las necesidades de producción, no más de un 10% de la jornada anual. En el supuesto de que la empresa acordara la distribución de la jornada, la deberá realizar sin superar en ningún caso lo siguiente: La jornada se repartirá de lunes a viernes y no superará las 9 horas diarias. Además deberá comunicarse a los trabajadores/as por escrito con una antelación mínima de 5 días. Las empresas de acuerdo con la representación del personal laboral, confeccionarán un calendario laboral dentro del primer trimestre del año.

Los días de descanso generados se disfrutaran dentro de los seis meses siguientes al momento de haber generado 4 horas de trabajo irregular u 8 horas, esta será a elección del trabajador.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, REPOSTERÍA ARTESANAL Y PLATOS PRECOCINADOS DE VALLADOLID

Código de Convenio | 47000105011982

JORNADA

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
200

Nº MUJERES:
150

Nº HOMBRES:
50

JORNADA ANUAL: 1.787 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 31 días naturales
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Art.14.

Dadas las características de los ciclos productivos anuales de las empresas del sector, en virtud de las cuales se producen acumulaciones de producción en determinados periodos anuales, en detrimento de otros de baja producción, ambas partes acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector a fin de lograr una mejora de la productividad.

Por ello se acuerda un 10% de flexibilidad horaria de la jornada anual con los siguientes criterios:

- Se podrán establecer periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal del trabajo será efectiva hasta un máximo de 9 horas diarias a compensar en aquellos periodos del año de baja productividad.
- Esta distribución heterogénea deberá estar recogida en el correspondiente calendario laboral.
- Se respetará en todo caso los descansos establecidos por la ley.
- No obstante cualquier modificación de esta distribución en el calendario laboral, deberá de comunicarse al trabajador/a así como a la Representación legal de los trabajadores si la hubiera por escrito en un plazo mínimo de 5 días.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANAL DE VIZCAYA

Código de Convenio | 4800067501 | 1983

JORNADA

PROVINCIA:
VIZCAYA

VIGENCIA:
2024-2026

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
517

Nº MUJERES:
302

Nº HOMBRES:
215

JORNADA ANUAL: 1.820 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERIA Y REPOSTERÍA DE ZAMORA

Código de Convenio | 49004605011994

JORNADA

PROVINCIA:
ZAMORA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
58

Nº MUJERES:
39

Nº HOMBRES:
19

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.818 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

No

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE ALICANTE

Código de Convenio | 03000875011981

JORNADA

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.100

Nº MUJERES:
750

Nº HOMBRES:
1.350

JORNADA ANUAL:

1.768 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Toda persona trabajadora queda y está obligada a registrar su jornada diaria de trabajo, a través de los medios y herramientas que ponga a su disposición la empresa. En el sistema de registro horario que se le facilite, ya sea digital o manual, informará del inicio y de la finalización de la jornada de trabajo efectivo en el puesto de trabajo, así como en su caso de los descansos.

En aquellas empresas en las que existan interrupciones de la jornada recurrentes (como la pausa del almuerzo o de la comida) que no tengan la consideración de jornada efectiva, se podrá firmar un acta entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras donde se hagan constar las mismas, para una mayor claridad del registro horario. Se capacita a la Comisión paritaria de este Convenio para adaptar el registro de jornada a las modificaciones legales que pudieran publicarse sobre esta materia.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PROVINCIAL DE ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE BURGOS

Código de Convenio | 09000255011981

JORNADA

PROVINCIA: BURGOS	JORNADA ANUAL: REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:	1.776 horas anuales
VIGENCIA: 2022-2026	No	
ESTADO: NUEVO	REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:	
Nº TOTAL TRABAJADORES: 24	No	
Nº MUJERES: 17	REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:	
Nº HOMBRES: 7	No	
	VACACIONES:	30 días naturales
	CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:	
	No	

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE MURCIA

Código de Convenio | 30000505011981

JORNADA

PROVINCIA: MURCIA	JORNADA ANUAL: REGULA EL REGISTRO DE JORNADA: No REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA: No REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL: No	1.767 horas anuales
VIGENCIA: 2022-2025	VACACIONES: CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA: No	22 días laborales
ESTADO: NUEVO		
Nº TOTAL TRABAJADORES: 400		
Nº MUJERES: 100		
Nº HOMBRES: 300		

ESPECIAS

INDUSTRIAS PIMENTORERAS

Código de Convenio | 30001175011981

JORNADA

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.500

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
1.000

JORNADA ANUAL:

1.762 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

31 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECGTOR DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECTOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Código de Convenio | 0300024501 | 1982

JORNADA

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
368

Nº MUJERES:
204

Nº HOMBRES:
164

JORNADA ANUAL: 1.800 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 24 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS ALMACENISTAS, DEDICADAS A LA IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULACIÓN, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYO Y AL POR MENOR DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LLEIDA Y GIRONA (CATALUÑA)

Código de Convenio | 79002175012004

JORNADA

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2020-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.900

Nº MUJERES:
800

Nº HOMBRES:
2.100

JORNADA ANUAL: 1.796 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTANCION, EXPORACION, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCION Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

Código de Convenio | 80100045012012

JORNADA

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.850

Nº MUJERES:
760

Nº HOMBRES:
2.090

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.784 horas anuales

Artículo 23. Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria. Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca. La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras. Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios, puestos directivos, etc. pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras, debiendo respetar la regulación aplicable en materia de horas extraordinarias.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 12. Trabajo a distancia 1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTANCION, EXPORTACION, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCION Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

Código de Convenio | 80100045012012

JORNADA



REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada por la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTANCION, EXPORACION, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCION Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

Código de Convenio | 80100045012012

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento. 6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. 7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan. 8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de la representación de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

31 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LOS FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000515011994

JORNADA

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
900

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
400

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.776 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Las empresas y trabajadores/as podrán pactar libremente la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. Cuando existe representación legal de los trabajadores, las condiciones serán pactadas con éstos, y, en cualquier caso, haya o no representación legal de los trabajadores, se deberán de regular como mínimo los aspectos siguientes: - Inventario de medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y muebles) y su vida útil. - Enumeración de gastos, forma de cuantificación y realización de la compensación - Horario de trabajo y reglas de disponibilidad - Porcentaje y distribución, en su caso, entre Trabajo presencial y trabajo a distancia - Centro de trabajo de adscripción - Lugar elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo - Plazos de preaviso en situaciones de reversibilidad y plazo o duración del acuerdo. - Medios de control empresarial de la actividad - Procedimientos en caso de producirse dificultades técnicas - Instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

No

GALLETAS

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000265011994

JORNADA

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
500

Nº MUJERES:
300

Nº HOMBRES:
200

JORNADA ANUAL:

1.786 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
Artículo 48 Trabajo a distancia y teletrabajo

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo. 2. De conformidad con lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. 3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.). 4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora. 5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o, en su defecto, 30 días naturales. 6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 del Real Decreto Ley 28/2020, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de “compensación trabajo distancia”. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

GALLETAS

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 4300026501 | 1994

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020). En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente. 7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente. 8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

GALLETAS

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 5000057501 | 1982

JORNADA

PROVINCIA: ZARAGOZA	JORNADA ANUAL: REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:	1.784 horas anuales
VIGENCIA: 2021-2024	No	
ESTADO: REVISADO	REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:	
	No	
Nº TOTAL TRABAJADORES: 80	REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:	
	No	
Nº MUJERES: 60	VACACIONES:	30 días naturales
Nº HOMBRES: 20	CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:	
	No	

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA

Código de Convenio | 0400038501 | 1982

JORNADA

PROVINCIA:
ALMERÍA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
850

Nº MUJERES:
550

Nº HOMBRES:
300

JORNADA ANUAL: 1.826,27 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:
No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 24.- Jornada laboral. La duración de la jornada laboral durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1.826 horas veintisiete minutos de trabajo efectivo.

Con carácter general, la distribución de esta jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo con un horario de 7 horas diarias los lunes, martes, viernes y sábados y 6 horas los miércoles y jueves.

Al inicio de la jornada se dispondrá de cinco minutos para el cambio de ropa.

No obstante, dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados periodos del año, en detrimento de otros periodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución heterogénea para el sector que contribuya a una mejora de la productividad.

Por tanto, ambas partes acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente convenio, se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio:

Previa negociación con las representantes de las personas trabajadoras o en caso de no existir éstos con las propias personas interesadas, y a falta de acuerdo según criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará hasta un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año.

En todo caso, se respetarán los descansos mínimos establecidos por la ley, especialmente en materia de descanso de las personas trabajadoras menores de dieciocho años.

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

Productes Dietètics i Preparats Alimenticis

Código de Convenio | 7900062501 | 1994

JORNADA

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
5.000

Nº MUJERES:
2.000

Nº HOMBRES:
3.000

JORNADA ANUAL:

1.760 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Art. 37.6.- Se garantiza el registro diario de la jornada, que tendrá que incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Las empresas tendrán que organizar y documentar el registro de la jornada.

El personal que ocupe puestos de trabajo considerados de mando, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades, podrán tener pactado, o podrán pactar con la empresa un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o puede formar parte de sus obligaciones contractuales la plena disponibilidad horaria por el caudal cumplimiento de su actividad profesional. Por este colectivo se tendrá que establecer igualmente un registro de la jornada, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, considerándose que la retribución obtenida por la persona trabajadora ya compensa de manera proporcionada la mayor exigencia de tiempo de trabajo, sin que sean válidos los acuerdos que suban evidenciar situaciones abusivas o desproporcionadas.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Trabajo a distancia

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente capítulo serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular, y en los términos establecidos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

Productes Dietètics i Preparats Alimenticis

Código de Convenio | 7900062501 | 1994

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA

A tal efecto se regulan los siguientes conceptos:

- a) "Trabajo a distancia": forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la que ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) "Trabajo presencial": aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Artículo 82 Teletrabajo

La prestación en régimen de teletrabajo es de aceptación voluntaria, tanto para la empresa como para la persona trabajadora, por lo cual se tendrá que pactar por escrito.

A efectos del que se dispone en la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se establece, por las personas trabajadoras que realicen una prestación regular de teletrabajo (entendiendo por tal la prestación de servicios en este régimen, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivaliendo en función de la duración del contrato de trabajo), en régimen voluntario y no como medida organizativa derivada de situaciones excepcionales como es la pandemia COVID-19, que:

- a) La compensación que pueda corresponder se pactará en el ámbito de la negociación colectiva en el seno de la empresa. El pago del importe resultante que pudiera corresponder se incluirá en la hoja de salarios mensual bajo el concepto "gastadas por teletrabajo".
- b) Las empresas podrán utilizar cualquier medio telemático para la vigilancia y el control de la prestación laboral, a fin verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, mediante dispositivos automáticos. Estos medios y el control se realizarán garantizando adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. A tal efecto se guardará en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

Productes Dietètics i Preparats Alimenticis

Código de Convenio | 7900062501 | 1994

JORNADA



REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Protección de datos

A) A los efectos del derecho a la protección de datos, se estará al que disponen los artículos 87.2 y 87.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, sobre uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, que dicen:

“2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores solo a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de estos dispositivos.

3. Los empleadores tendrán que establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucionalmente y legalmente. En su elaboración tendrán que participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los cuales haya admitido su uso con fines privadas requerirá que se especifiquen de manera precisa los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, como por ejemplo, si procede, la determinación de los periodos en que los dispositivos se pueden utilizar para hasta privados.

Los trabajadores tienen que ser informados por el empresario de forma expreso, precisa e inequívoca de los criterios de utilización a que se refiere este apartado. "

B) Se estará al que disponen los artículos 88, 89 y 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, que dicen:

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

Productes Dietètics i Preparats Alimenticis

Código de Convenio | 7900062501 | 1994

JORNADA



REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

"Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital para garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el

derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán al que establece la negociación colectiva o, en su defecto, a aquello acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen lugares directivos, en la cual definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización con el personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con hasta laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el puesto de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o *videocàmeres para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes a este. Los empleadores tendrán que informar con carácter previo, y de forma expreso, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, si se tercia, a sus representantes, sobre esta medida.

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

Productes Dietètics i Preparats Alimenticis

Código de Convenio | 7900062501 | 1994

JORNADA

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiera al menos el dispositivo a que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o recreo de los trabajadores o los empleados públicos, como por ejemplo vestuarios, lavabos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el puesto de trabajo se admitirá únicamente cuando sean relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo el que dispone el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes a este.

2. Con carácter previo, los empresarios tendrán que informar de forma expreso, clara e inequívoca a los trabajadores

o los empleados públicos y, si se trata, a sus representantes, sobre la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente habrá informarlos sobre el posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión."

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

Código de Convenio | 4800068501 | 1981

JORNADA

PROVINCIA:
VIZCAYA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
588

Nº MUJERES:
368

Nº HOMBRES:
220

JORNADA ANUAL: 1.722 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 24.

Distribución irregular de jornada. En cualquiera de los casos, al margen de lo regulado en los párrafos anteriores y en el resto del Convenio colectivo con respecto a la Jornada de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se acuerda una bolsa de horas de 82 horas anuales sobre la jornada ordinaria de trabajo, que la Dirección de la Empresa podrá unilateralmente disponer para realizar un número inferior o superior de horas a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal, si bien dado su carácter ordinario a todos los efectos, su utilización no puede implicar ni un aumento ni una disminución de las horas anuales de trabajo (1.722 horas) y deberá respetar los descansos mínimos legalmente establecidos.

En cuanto a su aplicación regirán las siguientes reglas:

- a) La empresa deberá preavisar por escrito en el plazo legalmente establecido en cada momento (en la actualidad 5 días).
- b) No implicará una ampliación de la jornada diaria superior a 2 horas.
- c) No implicará una ampliación del número de días laborables del calendario laboral superior a 7, ni que se trabaje más de 7 días fuera del mismo. Se aclara que no se utilizará la bolsa para hacer un llamamiento al trabajador cuando esté de vacaciones, ni en festivos oficiales, ni fuera del calendario los domingos.
- d) Cuando se prolongue la jornada diaria se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.
- e) No se aplicará a trabajadores que tengan reducción de jornada por guarda legal de menores o reducción de jornada por cuidado de familiar, solicitadas al amparo del artículo 37.6 del 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 los supuestos establecidos por dicho precepto, salvo que su utilización resultara compatible con el cuidado del menor o del familiar.

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

Código de Convenio | 4800068501 | 1981

JORNADA



CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

- f) Con los trabajadores con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos el número de horas anuales será proporcional a la jornada anual que efectivamente presten.
- g) La dirección de la empresa, cuando tenga que compensar un mayor trabajo realizado, procurará hacerlo en jornadas completas. En defecto de acuerdo, y salvo que se pacte otro plazo distinto, la compensación de estas horas se realizará durante las 16 semanas siguientes a su utilización.
- h) Cuando la empresa utilice las horas para trabajar un nº inferior de horas al inicialmente previsto también deberá, en defecto de acuerdo y salvo que se pacten otros plazos distintos, comunicar la fecha en la que las horas deberán trabajarse respetando el mismo preaviso establecido en el punto a) y dentro de las 16 semanas siguientes a la utilización de la bolsa.
- i) En supuestos en los que existan circunstancias productivas que así lo justifiquen, y siempre mediante acuerdo escrito con la RLT (o en su defecto con una Comisión «ad hoc» de trabajadores), podrá ampliarse el número de horas acordado en el presente artículo en 8 horas más (hasta 90 horas), así como acordarse la aplicación de otras reglas distintas a las pactadas en el presente convenio colectivo.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA

Código de Convenio | 01000875011981

JORNADA

PROVINCIA:
ÁLAVA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.000

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
1.800

JORNADA ANUAL: 1.743 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 25 días laborables
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 9º. Jornada laboral. Se acuerda expresamente la posibilidad de establecer la jornada irregular con respeto a los siguientes criterios:

a) Los días laborables no podrán tener una jornada inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas. Los días laborables con jornada de 9 horas no podrán superar 70 al año.

b) Entre jornadas deberá existir un descanso mínimo de 12 horas.

El día 10 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de las Viñas, tendrá carácter de festivo abonable y no recuperable; pudiendo ser trasladado, por acuerdo de las partes, a otra fecha que se consigne en el calendario laboral.

Las horas de flexibilidad que no figuren establecidas en el calendario laboral de las empresas y que supongan una modificación del mismo, una vez haya sido establecido, deberán ser fijadas de mutuo acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, y si no la hubiere directamente con las personas trabajadoras.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio | 2000205011981

JORNADA

PROVINCIA:
ALBACETE

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
850

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
600

JORNADA ANUAL:

1.784 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

22 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 8. Jornada. Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo antes mencionado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador, garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654).

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR VINÍCOLA DE ALICANTE

Código de Convenio | 300003501 | 1982

JORNADA

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2004-2005 (hasta 2024,
se actualizan tablas
salariales)

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
650

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
400

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.800 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

31 días naturales

Artículo 16. Jornada Laboral y calendario. Se negociará con los Trabajadores la adaptación de horario y jornada en cuanto suponga modificación de las condiciones anteriormente vigentes.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS¹

Código de Convenio | 33001045011983

JORNADA

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
500

Nº MUJERES:
150

Nº HOMBRES:
350

JORNADA ANUAL:

1.792 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS

Código de Convenio | 33001055011963

JORNADA

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
300

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
200

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.826 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

No

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VIL·LAFRANCA DEL PENEDÉS

Código de Convenio | 800238401 | 1993

JORNADA

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
700

Nº MUJERES:
235

Nº HOMBRES:
465

JORNADA ANUAL: 1.780 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:
Artículo 32. Desconexión digital

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respecto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

VACACIONES: 22 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 16. Jornada de trabajo. III. Para hacer frente a las necesidades productivas las empresas podrán distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo prevista en este Convenio según la legislación vigente con los siguientes criterios y sin perjuicio de los acuerdos a que se llegue con la representación legal o sindical de las personas trabajadoras:

- a) La empresa podrá disponer de un saldo positivo o negativo de fines un máximo de 100 horas anuales de trabajo efectivo de cada persona trabajadora, que en todo caso se compensarán durante la vigencia del Convenio. En condiciones excepcionales acordadas en cada centro, podrá ampliarse previo acuerdo con la persona trabajadora afectada y previo aviso y conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras.
- b) Esta disposición consistirá a aumentar la jornada diaria de trabajo, respetando en cualquier caso el descanso de 12 horas entre jornadas previsto en el Estatuto de los trabajadores, de forma que las horas que se hagan de más por encima del horario previsto darán derecho a un descanso en horas equivalente que se acumulará preferentemente en jornadas enteras los lunes o los viernes.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VILLOFRANCA DEL PENEDÉS

Código de Convenio | 800238401 | 1993

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

También puede consistir al librar días de trabajo del calendario y recuperarlos en fechas posteriores o viceversa.

c) La distribución irregular de la jornada no alterará los conceptos salariales mensuales.

d) La reducción de la jornada o la entrega de 1 día de trabajo del calendario tendrá que comunicarse personalmente a cada persona trabajadora con la máxima antelación posible y en todo caso 5 días antes.

e) El aumento de la jornada de trabajo o la recuperación de los días de trabajo librados del calendario tendrá que comunicarse personalmente a cada persona trabajadora con la máxima antelación posible y en todo caso 9 días antes.

f) Cuando el aumento de la jornada de trabajo o la recuperación de días de trabajo librados del calendario se haga en domingos o festivos, se compensará a precio temprano extra festiva.

g) En los casos de finalización de la relación laboral, el saldo existente se liquidará al precio vigente en aquel momento.

h) En el caso de afectación colectiva a un Departamento se notificará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA

Código de Convenio | 0800448501 | 1994

JORNADA

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
365

Nº MUJERES:
165

Nº HOMBRES:
200

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.784 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

22 días laborables

No

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Código de Convenio | 900039501 | 1981

JORNADA

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.877

Nº MUJERES:
657

Nº HOMBRES:
1.220

JORNADA ANUAL:

1.786 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 13. – Jornada laboral. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Código de Convenio | I1000645011981

JORNADA

PROVINCIA:
CÁDIZ

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.100

Nº MUJERES:
175

Nº HOMBRES:
925

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.718 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

Artículo 37º.- Distribución de la jornada. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, en función de sus necesidades de producción y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá variar anualmente la distribución del horario diario durante un tiempo máximo de setenta y cinco días y sin que el módulo de trabajo efectivo diario pueda superar las nueve horas, debiendo concretarse la fijación de los días de descanso compensatorio y aquellos otros aspectos colaterales a estos casos de modificación de horarios, correspondiendo a la dirección la facultad de determinar los días en los que la distribución irregular de la jornada vaya a tener lugar.

En caso de desacuerdo sobre la distribución irregular de la jornada regulada en el párrafo anterior, se aplicarán las previsiones legales vigentes.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE CAVA Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUÑA

Código de Convenio | 79000755011994

JORNADA

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.000

Nº MUJERES:
430

Nº HOMBRES:
1.570

JORNADA ANUAL:

1.784 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

23 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 20

Jornada La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/se podrán pactar una distribución irregular de la jornada en los términos siguientes:

Durante la campaña de vendimia (10 de agosto al 10 de octubre) y por la campaña de Navidad (1 de octubre hasta el 30 de noviembre) posibilidad de hacer 50 horas semanales de trabajo de lunes a viernes compensable hora trabajada por hora compensada, con un límite máximo del 10% jornada anual establecida en convenio.

Habrà que dar un preaviso mínimo de 7 días y pactar entre empresa y trabajador los días de compensación.

Hay que respetar los acuerdos diferentes entre empresa y representación legal de los trabajadores, ó con los trabajadores donde no haya representación legal de los trabajadores.

En caso de desacuerdo entre las partes, con relación a la compensación horaria, las partes se comprometen a plantear el desacuerdo, ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I300022501 | 1982

JORNADA

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2024-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
3.500

Nº MUJERES:
1.250

Nº HOMBRES:
2.250

JORNADA ANUAL: 1.800 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 15.- Jornada laboral. b) Jornada irregular: Al objeto de facilitar la adecuación de los procesos de producción de las empresas a las necesidades de la demanda, las empresas de este convenio podrán modificar la jornada de forma irregular a lo largo del año en un 5%. Este porcentaje podrá variar en función de las necesidades acreditadas de las empresas y siempre con el acuerdo entre las mismas y los representantes de los trabajadores, no excediendo nunca del 20%.

La jornada máxima diaria ordinaria se establece en 12 horas.

Aquellas horas distribuidas irregularmente que comprendan los sábados a partir de las 15,00 horas y los domingos y festivos, serán retribuidas al valor de las horas extraordinarias, abonando las empresas la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y la hora extraordinaria.

Durante el primer trimestre del año y de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, las empresas elaborarán el calendario laboral reflejando las horas de jornada irregular.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000155011982

JORNADA

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
850

Nº MUJERES:
125

Nº HOMBRES:
725

JORNADA ANUAL:

1.764 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 43. Teletrabajo Será de aplicación el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD, y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Artículo 43. Teletrabajo. Derecho a la desconexión:

Los trabajadores/as tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar. La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios. Las empresas no podrán tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA

Código de Convenio | 81000145012004

JORNADA

PROVINCIA:
EXTREMADURA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.800

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
300

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.792 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

No

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍLOCAS DE HUELVA

Código de Convenio | 21000495011982

JORNADA

PROVINCIA:
HUELVA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
120

Nº MUJERES:
70

Nº HOMBRES:
50

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.826 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

Artículo 11.- JORNADA LABORAL. - La empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERIAS, CERVECERÍAS Y PARA EL COMERCIO DEL PROVINCIA DE HUESCA

Código de Convenio | 22000305012002

JORNADA

PROVINCIA:
HUESCA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
421

Nº MUJERES:
221

Nº HOMBRES:
200

JORNADA ANUAL:

1.784 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

26 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA

Código de Convenio | 26000415011981

JORNADA

PROVINCIA:
LA RIOJA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.226

Nº MUJERES:
926

Nº HOMBRES:
1.300

JORNADA ANUAL:

1.740 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

25 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 20. Jornada laboral. Igualmente podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, del 10% de la jornada de trabajo.

Dentro de la flexibilidad del 10% anual, se podrán incluir dos sábados como máximo en el tercer cuatrimestre de cada año, con un máximo de 8 horas de trabajo (cada sábado). La flexibilidad permitirá la realización de jornadas de un mínimo de 7 horas y un máximo de 9 horas.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN

Código de Convenio | 24005105011982

JORNADA

PROVINCIA:
LEÓN

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
500

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
250

JORNADA ANUAL:

1.800 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 7.—Jornada de trabajo.—No obstante lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará una hora diaria en defecto o en exceso y nunca las 1.800 horas anuales, y que en ningún caso por aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrá producir merma en las percepciones económicas del trabajador.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 30001415011981

JORNADA

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.000

Nº MUJERES:
300

Nº HOMBRES:
700

JORNADA ANUAL:

1.788 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

23 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 9.- Jornada de trabajo y descansos. Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, según sus necesidades productivas, podrán fijar jornadas especiales de hasta un máximo de nueve horas, durante un periodo también máximo de tres meses al año, compensables durante el resto de la anualidad en que se presten, comprometiéndose a comunicárselo a aquellos con 5 días antelación a las fechas en que se hayan de realizar, por los medios de difusión habituales en las mismas.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31007605011981

JORNADA

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
800

Nº MUJERES:
225

Nº HOMBRES:
575

JORNADA ANUAL: 1.762 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 18. Jornada de trabajo. 18.1. Jornada irregular.

A efectos de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores respecto a la distribución de la jornada laboral, se acuerda que la jornada se podrá distribuir tal y como se recoge a continuación, sin que la empresa pueda proceder a la distribución irregular de la jornada en ningún otro porcentaje superior a lo establecido a continuación.

Las empresas y los representantes de los trabajadores, establecerán durante el mes de enero de cada año el calendario laboral, pudiendo las empresas señalar una jornada irregular que incluya un máximo de 25 días de ampliación de jornada hasta nueve horas.

Igualmente, las empresas podrán señalar durante el año otros 40 días de jornada irregular cuando las necesidades de producción lo exijan, estableciéndose las siguientes condiciones:

1.–La empresa avisará a los representantes de los trabajadores y a la plantilla con una antelación mínima de 36 horas, respetando en todo caso la jornada máxima diaria y el descanso mínimo entre jornada establecido por la ley.

2.–La empresa en su comunicación deberá exponer los motivos para establecer el cambio de jornada y el tiempo que tenga previsto efectuarla.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31007605011981

JORNADA



CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

3.–Esta prolongación de jornada no podrá realizarse en sábados, domingos y festivos.

4.–Las empresas compensarán a sus trabajadores, concediéndoles una hora treinta minutos por cada hora de ampliación de jornada que será disfrutada de la forma siguiente:

–Durante los meses de junio, julio y agosto, se realizará jornada continuada de 7 a 14 horas.

–El resto de las horas que correspondan a cada trabajador por la realización de jornada irregular, serán de su libre disposición (incremento de días de vacaciones, días de libre disposición), y que será disfrutado antes de finalizar el mes de abril próximo, respetando naturalmente los periodos de jornada irregular máxima y de acuerdo con la empresa en cuanto al número de trabajadores a disfrutar simultáneamente, con el fin de no perjudicar el normal desarrollo de la empresa y avisando con una antelación mínima de 48 horas.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ORENSE

Código de Convenio | 32000875012000

JORNADA

PROVINCIA:
ORENSE

VIGENCIA:
2024-2025

ESTADO:
NUEVO (NO FIRMADO
POR FICA)

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
0

Nº MUJERES:
0

Nº HOMBRES:
0

JORNADA ANUAL:

1.826 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 8. Jornada. El número de horas anuales que se podrán aplicar a la distribución irregular de la jornada no podrá superar las 130, teniendo en cuenta que la jornada diaria sólo podrá llegar a las nueve horas en un máximo de 25 días al año. La distribución irregular de la jornada se podrá llevar a cabo para el período de la vendimia, así como para atender a lo largo del año labores de embotellado, pedidos puntuales o circunstancias similares.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000415011994

JORNADA

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
550

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
350

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.792 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 16. Teletrabajo

Las empresas y trabajadores/as podrán pactar libremente la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo.

Cuando existe representación legal de los trabajadores, las condiciones serán pactadas con éstos, y, en cualquier caso, haya o no representación legal de los trabajadores, se habrán de regular como mínimo los siguientes aspectos:

- Inventario de medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y muebles) y su vida útil.
- Enumeración de gastos, forma de cuantificación y realización de la compensación.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo de adscripción.
- Lugar escogido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo.
- Plazos de preaviso en situaciones de reversibilidad y plazo o duración del acuerdo.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimientos en caso de producirse dificultades técnicas.
- Instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000415011994

JORNADA

VACACIONES:

23 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

La empresa puede aplicar hasta 40 horas anuales como distribución irregular de la jornada.

Esta jornada irregular se podrá aplicar de lunes a viernes, con un máximo de 10 horas de trabajo diarias. Para su aplicación, la empresa tiene que preavisar a la persona trabajadora afectada con una antelación mínima de 5 días naturales.

La empresa tendrá que hacer el posible para equilibrar el uso de jornada irregular entre las personas afectadas del puesto de trabajo donde se produzca.

La acumulación de horas positivas (cuando se hayan trabajado y no recuperado en descanso) no podrá superar las 16 horas. En cuanto a las negativas, (cuando se haya descansado y no se haya recuperado), no podrán superar las 8 horas.

Cuando al final de año el resultado sean horas positivas, se podrá acordar cobrarlas como hora extra o bien recuperarlas en descanso, fijándolo en el calendario del siguiente año. En caso de que al final de año el balance sea de horas negativas, no se podrán recuperar.

Las horas para recuperar durante el año, las elegirá la persona trabajadora respetando las necesidades productivas de la empresa.

En todo caso prevalecerán los acuerdos existentes en cada empresa entre la empresa o la RLPT.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000245011981

JORNADA

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
714

Nº MUJERES:
164

Nº HOMBRES:
550

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.776 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

25 laborables

25. - Jornadas irregulares. Domingos y festivos

Atendiendo a la estacionalidad de la mayoría de las industrias del sector se faculta a la empresa a que, en la distribución de la jornada sobre el año natural, se puedan repartir irregularmente treinta y cinco horas, variando la jornada semanal tipo con el límite de nueve horas diarias, de lunes a viernes, salvo que conforme con la normativa vigente, por acuerdo entre la empresa y sus personas trabajadoras, se pacte su ampliación, de lunes a domingo. La distribución irregular pactada se efectuará previo conocimiento de las personas trabajadoras afectados, con un tiempo mínimo de diez días. Por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectados por la distribución irregular, se convendrá en el momento de la comunicación previa la reducción en otra época de las horas trabajadas. Atendiendo a las necesidades de la empresa, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o las personas trabajadoras en aquellas empresas que no existiesen representantes, podrán ampliar el número de horas permitidas para la distribución irregular por la empresa. Cuando la prestación del trabajo comprenda algún domingo o festivo estos se abonarán con el suplemento establecido en el art. 32.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA

Código de Convenio | 46000025011982

JORNADA

PROVINCIA:
VALENCIA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.500

Nº MUJERES:
2.500

Nº HOMBRES:
3.000

JORNADA ANUAL:

1.773 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Art. 32 Trabajo a distancia.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en dicha Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar lo previsto en los acuerdos que al respecto del trabajo a distancia puedan acordar empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA

Código de Convenio | 4600002501 | 1982

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de “compensación trabajo distancia”.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículo 1 de la Ley 10/2021).

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA

Código de Convenio | 4600002501 | 1982

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Art. 32 Trabajo a distancia. Derecho a la desconexión digital.-

A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA

Código de Convenio | 4600002501 | 1982

JORNADA

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Art. 32 Trabajo a distancia. Derecho a la desconexión digital.-

A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital . El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

VACACIONES:

22 días laborables

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA

Código de Convenio | 4600002501 | 1982

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Dadas las especiales características del círculo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año en detrimento de otros períodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria flexible para el sector que contribuya a una mejora de la productividad. Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma:

1. El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.
2. La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 89 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido sin sobrepasar el límite que, como jornada diaria ordinaria fija la legislación, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores respetándose en todo caso el descanso mínimo legalmente establecido, y sin más requisitos que los siguientes: La empresa preavisará en un plazo mínimo que marque la normativa y, en su defecto, con el plazo mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de estas. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA

Código de Convenio | 4600002501 | 1982

JORNADA



CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a del punto 2. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio. 4. Las empresas que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo acuerden con la representación de los trabajadores firmantes del convenio una reducción de la jornada anual establecida en el mismo, podrán disponer de un mayor número de horas del calendario anual, siempre que respeten los requisitos establecidos en el apartado 2 del presente artículo y en base a la siguiente tabla:

Sector General	Sector Embotelladores	
Jornada anual	Jornada anual	Flexibilidad
1.765 horas	1.611 horas	150 horas
1.757 horas	1.603 horas	195 horas

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID

Código de Convenio | 4700059501 | 1982

JORNADA

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
4.000

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
2.500

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.760 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

26 días laborables

Artículo 3. Jornada de trabajo. Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo (176 horas). Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario, semanal y en su caso las posibles compensaciones por exceso o por defecto, previstos en la ley. Para la puesta en marcha de dicha flexibilidad se deberá avisar a las personas trabajadoras afectadas por escrito con una antelación mínima de 5 días y de forma paralela a la RLPT.

Dicha flexibilidad no podrá aplicarse a los trabajadores y trabajadoras que hayan reducido su jornada salvo acuerdo de las partes.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

Código de Convenio | 4900200501 | 1982

JORNADA

PROVINCIA:
ZAMORA

VIGENCIA:
2017-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
270

Nº MUJERES:
240

Nº HOMBRES:
30

JORNADA ANUAL:

1.826 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 16.º - Jornada laboral. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 50001155011981

JORNADA

PROVINCIA:
ZARAGOZA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
809

Nº MUJERES:
271

Nº HOMBRES:
538

JORNADA ANUAL: 1.784 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA: No
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA: No
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL: No
VACACIONES: 23 días laborables
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA: No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio | 02000175011981

JORNADA

PROVINCIA:
ALBACETE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
650

Nº MUJERES:
390

Nº HOMBRES:
260

JORNADA ANUAL:

1.792 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Artículo 8. Jornada y horario. Descanso semanal La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será como máximo de 1.792 horas anuales. La jornada semanal finalizará a las 14 horas del sábado, sin superar cada jornada diaria las 8 horas de trabajo, debiendo respetarse el descanso diario y semanal establecido legalmente, quedando por tanto suprimidas las horas extraordinarias excepto en Feria, Navidad y Semana Santa. Deberá respetarse, en todo caso, la jornada máxima semanal de 40 horas en cómputo anual y que, en caso de realizarse horas extraordinarias en períodos de Feria, Navidad y Semana Santa, deberá respetarse lo regulado respecto de las horas extraordinarias en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y los descansos diarios y semanales previstos legalmente. Las empresas se comprometen a que en el plazo máximo de un año procederán a la inversión necesaria para un adecuado registro horario mediante los sistemas de control actualmente disponibles. El registro se realizará en el mismo lugar de trabajo de forma inequívoca. Ello no obsta para el cumplimiento del artículo 34.9 en todos sus términos. Las empresas conservarán los registros durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El registro debe ser diario y debe contener, como mínimo, el inicio y final de la jornada.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

31 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 33000665011981

JORNADA

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.500

Nº MUJERES:
375

Nº HOMBRES:
1.125

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.780 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

31 días naturales

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE ÁVILA

Código de Convenio | 05000105011981

JORNADA

PROVINCIA:
ÁVILA

VIGENCIA:
2020-2022

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
132

Nº MUJERES:
45

Nº HOMBRES:
87

JORNADA ANUAL:

1.792 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Código de Convenio | 0800252501 | 1994

JORNADA

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.000

Nº MUJERES:
2.500

Nº HOMBRES:
2.500

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.826 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

Artículo 15. Jornada en supuestos especiales.

Siendo conscientes las partes firmantes de las características especiales del ciclo productivo y comercial de las empresas del sector que provocan una acumulación de carga de trabajo en determinados periodos del año, en detrimento otros, se acuerda establecer una distribución de la jornada flexible que ayude a solucionar los problemas antes referidos.

Así, cuando exista una necesidad productiva y/o comercial, se podrá aplicar una distribución irregular de la jornada con un máximo del 15% de la jornada anual, con el límite que como jornada máxima diaria establece la legislación laboral. La empresa preavisará con un mínimo de 7 días a los/las trabajadores/nada afectados/desde el cambio de distribución de la jornada de forma individual, excepto en el caso de una incomparecencia imprevista. El disfrute compensatorio de estas horas se podrá hacer con carácter previo o posteriormente a los mencionados periodos con mayor carga de trabajo, según acuerden las partes. En cualquier caso, la mencionada compensación en descanso, se tendrá que hacer en un plazo máximo de tres meses desde la realización de esta distribución irregular de la jornada, posibilitando la acumulación en jornadas cumplidas.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE BURGOS

Código de Convenio | 09000355011981

JORNADA

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.190

Nº MUJERES:
714

Nº HOMBRES:
476

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.818,27 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA

Código de Convenio | 39000755011981

JORNADA

PROVINCIA:
CANTABRIA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.100

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
700

JORNADA ANUAL: 1.792 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 26 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I3000315011981

JORNADA

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.000

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
750

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.780 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000055011981

JORNADA

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
3.000

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
2.000

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.768 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Segunda. Desconexión digital

Las personas trabajadoras tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

VACACIONES: 25 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA

Código de Convenio | I6000175011982

JORNADA

PROVINCIA:
CUENCA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
400

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
300

JORNADA ANUAL:

1.802 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DEL PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA

Código de Convenio | I700023501 | 1994

JORNADA

PROVINCIA:
GIRONA

VIGENCIA:
2018-2021 (hasta 2023,
se actualizan las tablas
salariales)

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.500

Nº MUJERES:
1.600

Nº HOMBRES:
900

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.792 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Artículo 38. Derecho a la desconexión digital

Que las partes firmantes son conscientes que la consolidación y generalización de los dispositivos y herramientas digitales en el mundo laboral está afectando la interacción entre las empresas y las personas trabajadoras fuera de los horarios laborales. Es por eso que, sin perjuicio de la libertad de pacto entre aquellos, se reconoce el derecho de desconexión digital a todos los trabajadores y trabajadoras en su tiempo de descanso y/o vacaciones, excepto que la comunicación *sigués exigida a causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 20. Jornada de trabajo. En caso de dificultades económicas, productivas u organizativas, se prevé la posibilidad de pactar la distribución irregular de la jornada. Dicha propuesta quedará sometida en todo caso a la consideración de la Comisión Paritaria, la cual emitirá dictamen, que será vinculante cuando las empresas no tengan representación de las personas trabajadoras.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA

Código de Convenio | I900024501 I982

JORNADA

PROVINCIA:
GUADALAJARA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
900

Nº MUJERES:
430

Nº HOMBRES:
470

JORNADA ANUAL: 1.776 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 22 días laborables
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 16. Jornada. La empresa dispondrá de una bolsa de 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Código de Convenio | 21000245011981

JORNADA

PROVINCIA:
HUELVA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
500

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
300

JORNADA ANUAL: 1.808 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA

Código de Convenio | 22000245012004

JORNADA

PROVINCIA:
HUESCA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
523

Nº MUJERES:
213

Nº HOMBRES:
310

JORNADA ANUAL:

1.782 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:
No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:
No

REGULA LA 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.

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 18. Distribución de la Jornada.

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

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

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

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA

Código de Convenio | 22000245012004

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

El empresario podrá distribuir irregularmente 150 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados/as y a la representación de los trabajadores.

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

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Código de Convenio | 26000295011981

JORNADA

PROVINCIA:
LA RIOJA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
200

Nº MUJERES:
40

Nº HOMBRES:
160

JORNADA ANUAL: 1.757 horas anuales
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES: 30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN

Código de Convenio | 2400370501 | 1980

JORNADA

PROVINCIA:
LEÓN

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
910

Nº MUJERES:
310

Nº HOMBRES:
600

JORNADA ANUAL:

1.800 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

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

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

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

31 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA

Código de Convenio | 2500022501 | 1995

JORNADA

PROVINCIA:
LÉRIDA

VIGENCIA:
2020-2022 (hasta 2023,
se actualizan tablas
salariales)

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
350

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
150

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.806 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LUGO

Código de Convenio | 2700042501 | 1983

JORNADA

PROVINCIA:
LUGO

VIGENCIA:
2014-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
750

Nº MUJERES:
375

Nº HOMBRES:
375

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.826 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31005305011981

JORNADA

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2023-2027

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.200

Nº MUJERES:
480

Nº HOMBRES:
720

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.730 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

I.—Trabajo a distancia: En materia de trabajo a distancia, será de aplicación lo establecido en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, y lo que a continuación se establece. La regulación de este artículo lo es para el trabajo a distancia de carácter regular. Por tanto, no se aplicará a las personas cuya jornada a distancia sea inferior a un del treinta por ciento de la jornada ordinario, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. El trabajo a distancia será voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo recogerse el acuerdo entre las partes en documento denominado “acuerdo de trabajo a distancia”. Corresponderá en todo caso a la empresa la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular. El tiempo mínimo de trabajo a distancia, para que sea considerado trabajo a distancia será del 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses. Si la persona trabajadora a distancia residiera a más de cien kilómetros del centro de trabajo, el tiempo mínimo de trabajo a distancia será de tres días semanales.

Las cuestiones referentes al trabajo a distancia se recogerán en las empresas en un Protocolo de Trabajo a Distancia en el cual, adicionalmente a las cuestiones anteriores, se incluirán las medidas de acceso al lugar designado por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia y/o las medidas alternativas para los supuestos en los cuales la persona trabajadora no acepte dicho acceso, los sistemas para la evaluación de riesgos laborales, los sistemas de control de la actividad laboral y del correcto uso de las herramientas e instrumentos de trabajo y las actuaciones para la instalación y retirada de dichos elementos y herramientas y la realización de las reparaciones y actualizaciones que fueran necesarias, así como las medidas necesarias para asegurar los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesarias.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31005305011981

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Las situaciones del trabajo a distancia serán reversibles por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial. Siendo aconsejable que las personas que realicen o el trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. El equipo a suministrar por la empresa a la persona trabajadora a distancia será el necesario para la prestación por la persona trabajadora de sus servicios laborales, debiendo cumplirse en todo caso las disposiciones del artículo 11 de la Ley 10/2021 de 9 de julio. Se establece, a título orientativo, la siguiente enumeración de elementos y equipo: • Silla ergonómica. • Mesa de trabajo. • Ordenador portátil dotado de los elementos y programas informáticos. necesarios para el cumplimiento de las obligaciones profesionales. • Teléfono móvil. • Pantalla adicional • Teclado. • Ratón. • Cascos con micrófono para las video y audio conferencias. • Material oficina. La enumeración antes indicada es simplemente orientativa, en consecuencia, no excluye la obligación de entregar otros elementos y herramientas de trabajo que sean precisas. Igualmente, no será obligatoria la entrega de todos los elementos antes citados cuando la entrega de alguno o algunos de ellos no sea necesaria. El equipo y en general los elementos de trabajo proporcionados por la empresa en los casos de trabajo a distancia se destinarán por la persona trabajadora de forma exclusiva a su uso profesional y para el desempeño por la persona trabajadora de sus funciones profesionales. Queda prohibido por tanto el uso personal o familiar, y en general cualquier uso no profesional del citado equipo y elementos de trabajo. La infracción de esta prohibición tendrá la consideración de falta laboral, cuya gravedad y calificación a efectos de gravedad de la falta dependerá de la gravedad de la infracción, de su reiteración, y del perjuicio que dicho incumplimiento genere a la empresa. No obstante, lo anterior, las empresas podrán, si así lo estiman, autorizar el uso personal de los elementos y equipos de trabajo. A tal efecto la autorización deberá constar de forma expresa y escrita en la cual se consignarán, en su caso, los supuestos y límites de la autorización. Corresponderá igualmente a la persona trabajadora a distancia el mantenimiento del equipo y elementos de trabajo en estado adecuado de conservación y uso para el desempeño de sus funciones.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31005305011981

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Sin perjuicio de lo anterior, serán de cuenta de la empresa los gastos necesarios para el mantenimiento de los elementos de trabajo y equipos proporcionados a las personas trabajadoras a distancia, así como su reposición en caso de avería irreparable, o agotamiento de vida útil. Será igualmente a cuenta de la empresa los gastos para el transporte y la entrega, colocación y puesta en funcionamiento de los elementos y equipos de trabajo, así como los de retirada de los citados elementos en caso de avería, finalización de vida útil, sustitución por cualquier otra causa o finalización del acuerdo de trabajo a distancia. La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, así como el cumplimiento de la obligación de destinar los elementos y equipos de trabajo a uso exclusivamente profesional. Las medidas de vigilancia y control deberán respetar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y de las mismas se informará a la RRSS. En cualquier caso, la empresa cumplirá con lo reflejado en la ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Las personas trabajadoras deberán poner a disposición de la empresa los elementos y equipos de trabajo en caso de avería, finalización de vida útil, sustitución de los mismos por cualquier otra causa, finalización del acuerdo de trabajo a distancia o extinción de la relación laboral. No obstante, lo anterior, las empresas podrán establecer programas que permitan a las personas trabajadoras adquirir los citados herramientas y equipos en las condiciones que se establezcan en los citados programas. Las personas trabajadoras en sistema de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa. Las empresas compensarán a las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia en el importe mensual bruto de 50 euros, que comprende y en el que se incluyen todos los gastos compensables derivados de la situación de trabajo a distancia.

El citado importe se refiere a personas trabajadoras a jornada completa que presten trabajo en régimen de trabajo a distancia al 100% de la jornada laboral, disminuyéndose proporcionalmente para los supuestos de contratos a tiempo parcial o porcentaje de trabajo a distancia inferior al 100%. Las situaciones de teletrabajo del 30% de jornada o inferior no se aplicará esta compensación, salvo que la medida fuera adoptada a iniciativa de la empresa por necesidades organizativas. El importe compensatorio solo se abonará en periodos de actividad, no abonándose en consecuencia en periodos de inactividad, sea cual sea la causa de la misma (vacaciones, IT, licencias retribuidas o no, excedencia y cualesquiera otras en las que la persona trabajadora no preste servicios).

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31005305011981

JORNADA

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

2.–Desconexión digital: De conformidad con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 2/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se reconoce y regula el derecho de las Personas trabajadoras sometidas a este convenio a la desconexión digital, al objeto de garantizar fuera del tiempo de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. De conformidad con lo establecido en el artículo 88.2 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, las empresas, previa audiencia a la Representación Legal de los trabajadores, elaborarán políticas internas en las que se recojan los derechos de desconexión digital, las condiciones y modalidades de su ejercicio, los supuestos de excepción y las acciones formativas. En todo caso, y con carácter general, se recomiendan las siguientes prácticas, salvo para supuestos de excepción que para supuestos de fuerza mayor o situación de extraordinaria o urgente necesidad se establezcan:

–No remitir correos electrónicos, ni mensajes ni realizar llamadas telefónicas fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, ni en los días de libre disposición,

–Promover la utilización de la configuración de envío retardado cuando los correos electrónicos deban enviarse fuera de horario laboral salvo en los supuestos de excepción que requieran remisión y recepción inmediata.

–Programar o facilitar la programación de respuestas automáticas para los períodos de ausencia, indicando las fechas de ausencia y los datos de localización de la persona trabajadora a la que se hubiese encomendado la sustitución de la persona ausente.

–No convocar reuniones por herramientas telemáticas (Teams, Zoom, etc...) fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, ni en los días de libre disposición,

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 3100530501 | 1981

JORNADA

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

–Restringir y limitar las llamadas, mensajes, correos electrónicos y convocatorias a las personas implicadas.

–Promover la utilización de herramientas de videoconferencia para la celebración de reuniones, las cuales se celebrarán en horario laboral.

–Prestar especial atención al derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia.

A los efectos de las prácticas antes reseñadas, se consideran situaciones de excepción todas aquellas situaciones de fuerza mayor, y aquellas en las que, como consecuencia de las circunstancias concurrentes, exista o pueda existir un riesgo para las personas, bienes de la empresa, o un peligro o potencial perjuicio para el negocio cuya urgencia requiera la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Todo ello sin perjuicio de lo que específicamente se establezca en las políticas de desconexión digital que elaboren las empresas. Las empresas no podrán adoptar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso correcto de su derecho a la desconexión digital en los términos en los que esté implantado en la empresa.

VACACIONES:

30 días naturales

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31005305011981

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

15.1. Flexibilidad Ordinaria.

En el momento de confeccionar el calendario laboral anual de cada empresa o centro de trabajo, las empresas tendrán la posibilidad de trasladar, de forma acordada o unilateralmente, hasta un máximo de tres festivos.

15.2. Flexibilidad Extraordinaria.

Se acuerda la posibilidad que tiene la empresa de trabajar hasta un máximo de seis días (en sábado) a título individual, por encima de la jornada anual establecida en el calendario laboral, una vez publicado el mismo, pudiendo ser los tres primeros en turnos de mañana, tarde o noche y los tres últimos, esto es, del 4.º al 6.º, en turnos de mañana o tarde.

La compensación de esas seis jornadas podrá ser de la siguiente manera:

–Los tres primeros, a elección del trabajador, económica (horas extras) o en tiempo equivalente de descanso.

–Los tres últimos, esto es, el 4.º, 5.º y 6.º días, que deberán realizarse, preferentemente, con voluntarios, como mínimo de la siguiente forma:

1. Mediante descanso de un día y medio por sábado adicional trabajado o,

2. Mediante compensación económica, según tabla por cada sábado adicional trabajado o,

3. Mediante un día de descanso más una compensación económica, según tabla, por cada sábado adicional trabajado. Las cantidades recogidas en la Tabla Compensación serán actualizadas en enero del 2026 y en enero 2028. Dichas revisiones se realizarán aplicando el mismo diferencial que se aplique a la actualización de los salarios en dichas fechas. Queda garantizado un incremento mínimo del 0,75% en enero del 2026 y del 1,25% en enero del 2028.

No obstante lo expuesto anteriormente, se respetarán condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidas los trabajadores.

Los turnos de sábado deberán comunicarse al trabajador o trabajadores afectados con un plazo mínimo de una semana, salvo que tuvieran en el Centro de Trabajo una condición más favorable que la mantendrán.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80100065012013

JORNADA

PROVINCIA:
COMUNIDAD
VALENCIANA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.185

Nº MUJERES:
5.532

Nº HOMBRES:
8.653

JORNADA ANUAL: **REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

1.776 horas anuales

Artículo 27. Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80100065012013

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 12. Trabajo a distancia 1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales. 3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora. 4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80100065012013

JORNADA

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento. 6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan. 8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80100065012013

JORNADA

VACACIONES:

32 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 32. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, estas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80100065012013

JORNADA

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, este último podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA

Código de Convenio | 40000295011981

JORNADA

PROVINCIA:
SEGOVIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
250

Nº MUJERES:
75

Nº HOMBRES:
175

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.794 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

ARTICULO 9.º JORNADA LABORAL. Se tendrá derecho a la desconexión digital al finalizar la jornada.

VACACIONES:
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

30 días naturales

ARTICULO 9.º JORNADA LABORAL. Se establece la posibilidad de que la empresa, en beneficio de la productividad y atención del mercado, fije una distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 10%. Se respetará lo marcado por el Estatuto de los Trabajadores en caso de que marque una distribución inferior.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador o trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de dos días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto deberá quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN DE SEVILLA

Código de Convenio | 41002545011991

JORNADA

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2020-2026

ESTADO:
NUEVO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
2.720

Nº MUJERES:
952

Nº HOMBRES:
1.768

JORNADA ANUAL:

1.793 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

31 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 5. Jornada. No obstante ello, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrá realizar una distribución de la jornada de trabajo distinta a la establecida en el presente Convenio, con respeto en todo caso del límite diario de 9 horas y el anual de 1.793 horas.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000285011981

JORNADA

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.050

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
550

JORNADA ANUAL:

1.775 horas anuales

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Artículo 27. REGISTRO Y CONTROL HORARIO.

Las empresas afectadas por este convenio procederán a establecer un sistema de control y registro horario que de forma fidedigna refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora incluyendo la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse. El sistema que se implante tendrá en cuenta el derecho a la desconexión digital y tendrá una vigilancia de su respeto por parte de la empresa. No se admitirá el uso de medios o dispositivos propiedad de la persona trabajadora para realizar el registro horario, salvo pacto en contrario.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

Artículo 29. TRABAJO A DISTANCIA.

Las empresas afectadas por el presente convenio, y en aquellos casos en que su organización y actividad lo permita, promoverán la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan situarse en la modalidad contractual de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 28/2020 y Ley 10/2021 en los términos y condiciones que se establezcan en el contrato de trabajo inicial o anexo posterior.

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

Artículo 28. DESCONEXIÓN DIGITAL.

Como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000285011981

JORNADA

VACACIONES:

27 días laborables

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 22. JORNADA. De conformidad con lo previsto en el artículo 34 del ET, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites establecidos en el ET. Los cambios en la jornada se comunicarán con un preaviso mínimo de cinco días. En todo caso, se establece que la jornada diaria no puede superar las diez horas máximas ni ser inferior a seis horas.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA

Código de Convenio | 47000375011982

JORNADA

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2019-2022 (hasta 2023,
se actualizaron tablas
salariales)

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.500

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
1.000

JORNADA ANUAL:
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

1.800 horas anuales

No

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

VACACIONES:

30 días naturales

CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

No



Anexo 3: Igualdad

ESTATAL

ACUICULTURA

Código de Convenio | 99016365012007

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2023
31-12-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
4.200

Nº MUJERES:
1.150

Nº HOMBRES:
3.050

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

CAPÍTULO IX Igualdad de trato y oportunidades. Artículo 48. Planes de igualdad. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre

Artículo 49. Concepto de los planes de igualdad.

Artículo 50. Diagnóstico de situación.

Artículo 51. Objetivo de los planes de igualdad.

Artículo 52. Competencias de las empresas y la representación de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 53. Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos. La clasificación en grupos profesionales regulada en el presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020. Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que las empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia, incluidas las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto 902/2020). Por ello, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengán efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, con independencia de que vengán o no legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a la citada clasificación profesional

IGUALDAD

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 53. Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos. La clasificación en grupos profesionales regulada en el presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020. Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que las empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia, incluidas las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto 902/2020). Por ello, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengán efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, con independencia de que vengán o no legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a la citada clasificación profesional

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 38. Permisos retribuidos (...) 15. La persona trabajadora víctima de terrorismo o víctima de violencia de género tendrá 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 de su 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

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

CAPÍTULO VIII Régimen Disciplinario Artículo 45. Faltas y sanciones.

c) Serán faltas muy graves las siguientes: c.10 El acoso sexual. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cláusula Adicional Quinta. Prevención y Actuación en los casos de acoso.

1. Principios:

2. Objetivo del presente Protocolo:

a. Acoso sexual. b. Acoso por razón de sexo. c. Otro acoso de carácter discriminatorio. d. Acoso laboral, moral o mobbing. 4. Medidas de prevención del acoso 5. Ámbito de aplicación y vigencia. 6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia de acoso: a. Aspectos que acompañarán al procedimiento. b. Procedimiento.

Requisitos de la denuncia:

Órgano instructor: Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. En caso de otro acoso discriminatorio o acoso moral, actuará la persona designada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el comité de seguridad y salud.

c. Procedimiento abreviado.

d. Procedimiento formal.

e. Elaboración del informe.

f. Acciones a adoptar del procedimiento

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

ESTATAL

ACUICULTURA

Código de Convenio | 99016365012007

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Cláusula Adicional Quinta. Prevención y Actuación en los casos de acoso. (...) c. Otro acoso de carácter discriminatorio. (...) También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual (...)

ESTATAL

CONSERVAS VEGETALES

Código de Convenio | 99001305011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
30.200

Nº MUJERES:
18.100

Nº HOMBRES:
12.100

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

CAPÍTULO XI Igualdad de oportunidades y prevención del acoso.
Artículo 79. Principio de igualdad de trato y de oportunidades (...) conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 81. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 82. Objetivos de los planes de igualdad

Artículo 83. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 80. No discriminación en las relaciones laborales. 5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

CAPÍTULO IV Ingresos, ascensos y ceses Artículo 22. Período de prueba. (...) Este período de prueba tendrá que constar por escrito. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 52. Clasificación de las faltas muy grave. 12. El acoso sexual, entendiéndose por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para la persona trabajadora que la sufre. Si se realiza prevaleciendo de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. La persona trabajadora afectado podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme

ANEXO XI Modelo de protocolo frente al acoso.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

1. Principios

2. Objetivo del presente protocolo.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

1. Acoso sexual.

2. Acoso por razón de sexo.

3. Otro acoso de carácter discriminatorio

4. Medidas de prevención del acoso

5. Ámbito de aplicación y vigencia

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

1. Aspectos que acompañarán al procedimiento:

2. Procedimiento:

2.1 Requisitos de la denuncia

2.2 Órgano instructor: Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

2.3 Procedimiento abreviado

2.4 Procedimiento formal

2.5 Acciones a adoptar del procedimiento

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

ESTATAL

CONSERVAS VEGETALES

Código de Convenio | 99001305011981

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

ANEXO XI Modelo de protocolo frente al acoso.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual (...)

ESTATAL

CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO

Código de Convenio | 99001315011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
31.899

Nº MUJERES:
25.519

Nº HOMBRES:
6.380

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición Adicional Cuarta. Igualdad de Oportunidades y No Discriminación. (...). De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo,

IGUALDAD SALARIAL:

CAPÍTULO VI Retribución Artículo 19. Igualdad retributiva. Los planes de Igualdad serán elaborados, negociados, acordados e implantados en cada empresa, en aplicación de lo previsto en la legislación vigente, tomando como referencia los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007 y Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. (...)

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 10. Períodos de prueba y contrato de trabajo. 4. La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes

CAPÍTULO V Licencias y Excedencias Artículo 17. Licencias (...) Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

CAPÍTULO VIII Faltas, sanciones y abuso de autoridad Artículo 34. Faltas. 3. Faltas muy graves: h) El acoso sexual o laboral

Disposición Adicional Duodécima. Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de Acoso

1. Principios

2. Objetivo del presente protocolo

3. Definición y conductas constitutivas de (*) acoso

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

1. Acoso sexual:
2. Definición y conductas constitutivas de Acoso por razón de sexo
3. Acoso de carácter discriminatorio
4. Acoso laboral, moral o mobbing
5. Medidas de prevención del acoso
6. Ámbito de aplicación y vigencia
7. Procedimiento de actuación:
 - 7.1 Garantías que acompañarán al procedimiento
 - 7.2 Procedimiento
 - 7.2.1 Requisitos de la denuncia
 - 7.2.2 Órgano instructor. Actuarán en la instrucción de este procedimiento, la persona encargada de los Recursos Humanos en la empresa, y aquellas designadas por la Dirección. Podrá acordarse constituir, de forma general, un órgano instructor paritario (empresa y la parte social) con la representación legal de los trabajadores o la representación legitimada en los casos de los planes de igualdad
 - 7.2.3 Procedimiento formal
 - 7.2.4 Elaboración del informe
 - 7.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento
8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el (*) acoso

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Disposición Adicional Duodécima. Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de Acoso. 3. Definición y conductas constitutivas de (*) acoso Acoso de carácter discriminatorio: Se entiende como constitutivo de acoso discriminatorio cualquier comporta miento realizado sistemáticamente por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual (...)

ESTATAL

EMP. DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR PROC. CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN

Código de Convenio | 99100085012011

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.000

Nº MUJERES:
5.600

Nº HOMBRES:
8.400

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 28. Cláusula de no Discriminación. Las partes firmantes de este convenio promoverán la plena igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del ámbito laboral, y especialmente en los aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución (...)

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

CAPÍTULO OCTAVO. Régimen disciplinario. Artículo 21. Faltas. 3. Faltas muy graves: – El acoso moral y El acoso sexual

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ESTATAL

HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera)

Código de Convenio | 99002455011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2023
31-12-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.700

Nº MUJERES:
600

Nº HOMBRES:
2.100

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

ANEXO N° II Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación 2.9 Se elaborarán Planes de Igualdad en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, procediendo a su registro administrativo en el Regcon.

IGUALDAD SALARIAL:

ANEXO N° II Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. 2° Serán funciones de esta Comisión las siguientes: 2.2 Velar por 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 igual retribución.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

ANEXO N° I Derechos Sindicales Sindicatos y Comités de Empresa. (...) d) En función de la materia de que se trate: I. Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistema de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 25. Período de prueba. (...) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes

Artículo 35. Excedencias (...) Se reconoce el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para las mujeres víctimas de violencia de género

ESTATAL

HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera)

Código de Convenio | 99002455011981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 58. Faltas muy graves. Son faltas muy graves: 13. El acoso moral y sexual.

ANEXO N° V PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1 PRINCIPIOS

2 OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

3 CONCEPTO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- a. Definición y conductas constitutivas de Acoso sexual
- b. Definición y conductas constitutivas de Acoso por razón de sexo

4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: Garantías que acompañarán al procedimiento:

PROCEDIMIENTO .

i.Requisitos de la denuncia.

ii. Comisión instructora La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora y de seguimiento, que estará integrada de forma paritaria: por la empresa (Recursos Humanos o la persona designada por esta); y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente.

iv. Procedimiento formal:

v. Acciones por adoptar del procedimiento

ESTATAL

HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera)|

Código de Convenio | 99002455011981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

7 MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO

8 SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

9 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ESTATAL

INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADA

Código de Convenio | 99014405012008

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2023
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.422

Nº MUJERES:
1.160

Nº HOMBRES:
1.262

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 39. Igualdad de oportunidades. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 34. Comités de empresa y Delegados de personal. Competencias. El Comité de empresa o los Delegados de personal, en su caso, tendrán las siguientes competencias: e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

CAPÍTULO V Ingresos Artículo 13. Período de prueba. (...) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 29. Graduación de las faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

Código de Convenio | 9900027501 | 981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2019
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.436

Nº MUJERES:
5.772

Nº HOMBRES:
8.664

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional tercera. Contenidos mínimos Planes Igualdad. En cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo

IGUALDAD SALARIAL:

Disposición adicional tercera. Contenidos mínimos Planes Igualdad. Los Planes de Igualdad contemplarán como mínimo las siguientes materias (...). Retribuciones (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, etc.) por sexo y por categoría laboral). Hay que establecer el nuevo decreto ley de igualdad retributiva

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 33. Delegados de personal y Comité de empresa. (...) En función de la materia de que se trate: Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 14. Licencias. 5. Asimismo, los progenitores tendrán derecho al permiso por lactancia de hijos menores de nueve meses, por nacimiento de hijos prematuros, para la realización de exámenes prenatales, para el cuidado de hijos menores de doce años, así como reducir o reordenar su jornada de trabajo cuando sean víctimas de la violencia de género. Los derechos mencionados se ejercerán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de su aplicación.

Artículo 30. Movilidad funcional y geográfica. La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 36. Incumplimientos, faltas y sanciones de los trabajadores.

1. Faltas. 1.5 Son faltas muy graves: 1.5.12 El acoso sexual, entendiendo por 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. 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. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

ANEXO número 6 Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

1. Principios
2. Objetivo del presente protocolo
3. Definición y conductas constitutivas de acoso
 1. Acoso sexual.
 2. Acoso por razón de sexo.
 3. Otro acoso de carácter discriminatorio
 4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales (mobbing)
4. Medidas de prevención del acoso
5. Ámbito de aplicación y vigencia.
6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso
 - 6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento
 - 6.2 Procedimiento:
 - 6.2.1 Requisitos de la denuncia:
 - 6.2.2 Órgano instructor: La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

Código de Convenio | 9900027501 | 1981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

6.2.3 Procedimiento abreviado

6.2.4 Procedimiento formal

6.2.5 Elaboración del informe

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento:

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

MEDIDAS LGTBI:

Disposición adicional tercera. Contenidos mínimos Planes Igualdad (...) Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio), garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades

ACOSO LGTBI:

ANEXO número 6 Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad (...)

ESTATAL

INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

Código de Convenio | 9900033501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.995

Nº MUJERES:
623

Nº HOMBRES:
1.372

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 12. Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral. 12.2 Los principios que inspiran su aplicación son: (...). b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo o trabajos de igual valor, las mujeres siempre tengan igual retribución

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

CAPÍTULO IV Organización del Trabajo Artículo 11. Organización del trabajo. 11.2 La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes: c) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 12. Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral. 12.2 Los principios que inspiran su aplicación son: (...). g) Brindar una protección efectiva y personalizada a las víctimas de violencia de género, acorde con las posibilidades que la legislación ofrece.

Artículo 29. Protección a las víctimas de la violencia de género y prevención del acoso por razón de sexo.

29.1 Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario, o a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o a poder solicitar la extinción del contrato de trabajo.

29.2 El período de suspensión del contrato de trabajo por este motivo no podrá exceder de una duración máxima inicial de 6 meses sin perjuicio de que se amplíen posteriormente por el Juez por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

29.3 Se tomarán las medidas necesarias para, en el caso de que fuera conveniente para garantizar una mayor indemnidad a la víctima de violencia de género, pueda ser trasladada de centro de trabajo

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

29.4 La empresa suscribirá contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca su reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

29.5 Las mujeres víctimas de violencia de género que optaran por la suspensión de su contrato de trabajo, si éste fuera de duración determinada, al llegar el término en él señalado expirará la relación laboral pese a que estuviera suspendida por este motivo.

29.6 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

29.7 Tanto la decisión de suspender o extinguir el contrato de trabajo, así como solicitar la movilidad o traslado de centro de trabajo, y la justificación de las ausencias, deberán ser comunicadas a la empresa por la trabajadora a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

29.8 A los efectos de acreditar la situación de víctima de violencia de género, será necesaria la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 29. Protección a las víctimas de la violencia de género y prevención del acoso por razón de sexo.

29.9 Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

a) El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

ANEXO I Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación

1. Principios

2. Objetivo del presente protocolo.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso.

1) Acoso sexual

2) Acoso por razón de sexo.

3) Otro acoso de carácter discriminatorio

4) Acoso laboral, moral o mobbing

4. Med5. Ámbito de aplicación y vigencia.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento

6.2 Procedimiento.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

6.2.2 Órgano instructor. Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad de signada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. En caso de otro acoso discriminatorio o acoso moral, actuará la persona de signada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el comité de seguridad y salud.

6.2.3 Procedimiento abreviado:

6.2.4 Procedimiento formal

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

6.2.5 Elaboración del informe.

6.2.6 Acciones a adoptar del procedimiento

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso. 8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

ANEXO I Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación

3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3) Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad (...)

ESTATAL

INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

Código de Convenio | 9900394501 | 981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
3.300

Nº MUJERES:
2.500

Nº HOMBRES:
800

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

IGUALDAD SALARIAL:

CAPÍTULO VI Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género

Artículo 43. Derechos fundamentales. Principio de igualdad. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 10. Clasificación profesional. 10.8 Revisión o actualización. Una vez adecuadas las categorías a grupos profesionales en la empresa y siempre que se implante un nuevo sistema, cambio de tecnología, método de producción, etc. antes de adjudicar nuevas tareas, se procederá al estudio para la correcta adecuación al grupo profesional, para ello será utilizada, por acuerdo, prioritariamente la herramienta de valoración de puestos de trabajo acordada entre las organizaciones sindicales y patronales más representativas que se adecúa a las exigencias del RD 902/2020, de 13 de octubre, y basado en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4. En caso de desacuerdo se podrá consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen

VIOLENCIA DE GÉNERO:

CAPÍTULO VI Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género

Artículo 42. Violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

ESTATAL

INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

Código de Convenio | 9900394501 | 1981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

ANEXO II Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo

2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad (...)

ESTATAL

INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES

Código de Convenio | 99005165011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2022
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.029

Nº MUJERES:
3.017

Nº HOMBRES:
2.012

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

CAPÍTULO IV Ingresos y ceses Artículo 13. Período de prueba. 1. (...) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo interrumpirán el período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 34. Clasificación de faltas muy graves. Son faltas muy graves las siguientes: 16.El acoso sexual, entendiéndose 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, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Si tal conducta o comportamiento se llevara a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

ANEXO III Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

1. Principios
2. Objetivo del presente protocolo
3. Definiciones

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

1. Acoso sexual.
2. Acoso por razón de sexo.
3. Otro acoso de carácter discriminatorio
4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»)
4. Medidas de prevención del acoso
5. Ámbito de aplicación y vigencia
6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso
- 6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:
- 6.2 Procedimiento.
 - 6.2.1 Requisitos de la denuncia.
 - 6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.
 - 6.2.3 Procedimiento abreviado
 - 6.2.4 Procedimiento formal.
 - 6.2.5 Elaboración del informe
 - 6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.
 - 6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento
7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso
8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

ANEXO III Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

3. Definiciones. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual (...)

ESTATAL

INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

Código de Convenio | 99003175011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
28.200

Nº MUJERES:
10.640

Nº HOMBRES:
17.560

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Disposición adicional cuarta. Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Serán funciones de esta comisión, las siguientes: 2. 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 igual retribución.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 68. Clasificación de las faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves: k) El acoso sexual y por razón de sexo.

Disposición adicional sexta. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing).

I. Definiciones:

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso laboral, moral o mobbing

II. Principios

III. Iniciación del procedimiento.

IV. Instrucción del procedimiento (...) Para sustanciar el expediente se creará una comisión compuesta por dos personas

V. Cierre del expediente

ESTATAL

INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

Código de Convenio | 99003175011981

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Disposición adicional cuarta. Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación

Serán funciones de esta comisión, las siguientes: (...) 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión, cultura, estado civil, discapacidad, orientación sexual o enfermedad

ACOSO LGTBI:

Disposición adicional sexta. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing).

I.Definiciones: (...) Acoso laboral, moral o mobbing: La situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica (tendente a atentar contra su dignidad por motivos de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual)

ESTATAL

MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

Código de Convenio | 99003395011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2019
31-12-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.025

Nº MUJERES:
8.415

Nº HOMBRES:
5.610

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada

3. Reducción de jornada. Las trabajadoras víctimas de la violencia de género a que se refiere el apartado uno de la Disposición Adicional séptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación destiempo de trabajo que se utilicen en las empresas

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento

6.2 Procedimiento

6.2.1 Requisitos de la denuncia

6.2.2 Órgano instructor: La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

ESTATAL

MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

Código de Convenio | 9900339501 | 1981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

6.2.3 Procedimiento abreviado

6.2.4 Procedimiento formal

6.2.5 Elaboración del informe

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento:

7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

ANEXO IV Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

3. Definición y conductas constitutivas de acoso: 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad (...)

ESTATAL

AZUCARERA (Industria)

Código de Convenio | 9900055501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.772

Nº MUJERES:
354

Nº HOMBRES:
1.418

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición Adicional Segunda. Ley de Igualdad. (...) De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

d) En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Acuerdo 44. Permisos retribuidos y reducción de jornada. H) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, conforme a lo dispuesto legalmente

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Acuerdo 50. Faltas muy graves. 18. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ESTATAL

INDUSTRIAS CÁRNICAS

Código de Convenio | 9900087501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ESTATAL

VIGENCIA:
01-01-2021
31-12-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
44.775

Nº MUJERES:
8.955

Nº HOMBRES:
35.820

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA CUARTA. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial, así como el artículo 3 del Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o normas que, en ambos casos, sustituyan a las anteriores. Cualquier modificación legal que se produzca en la precitada normativa se dará reproducida

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

CAPÍTULO V Ingresos, ascensos y ceses Artículo 34. Período de prueba. (...). Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el periodo de prueba, salvo pacto en contrario

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

ESTATAL

INDUSTRIAS CÁRNICAS

Código de Convenio | 9900087501 | 1981

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. (...) Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales: a) Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

ACOSO LGTBI:

Nada

ESTATAL

GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

Código de Convenio | 99002415011982

IGUALDAD

PROVINCIA:

ESTATAL

VIGENCIA:

01-01-2020

31-12-2022

ESTADO:

REVISADO

Nº TOTAL

TRABAJADORES:

5.850

Nº MUJERES:

1.170

Nº HOMBRES:

4.680

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

CAPÍTULO XI Igualdad de oportunidades Artículo 40. Igualdad de oportunidades. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 (...) En el caso de empresas con plantillas superiores a 250 personas, las empresas estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 16. Licencias. l) La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 de su 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

Artículo 29. Movilidad funcional y geográfica. (...) La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

ANEXO III Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores Faltas. 1.4. Son faltas muy graves: 1.4.14. 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, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE

Código de Convenio | 3004215012008

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
550

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
300

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Clausula adicional: Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación. LO3/2007. RD901/2020.

IGUALDAD SALARIAL:

Clausula adicional: Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación. Principio de igualdad

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada. Solo compromiso

MEDIDAS LGTBI:

Clausula adicional: Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no promoviendo discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, domicilio, condición social, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

Indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona

Código de Convenio | 0800253501 | 1993

IGUALDAD

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
319

Nº MUJERES:
104

Nº HOMBRES:
215

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional Política de igualdad. LO3/2007

IGUALDAD SALARIAL:

Principio. Artículo 13. Política de igualdad La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración a igual trabajo, de acuerdo con la vigente legislación.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Falta muy grave. Artículo 18. Régimen disciplinario. l) El acoso laboral o el sexual hacia cualquier otra persona componente de la plantilla, en cualquier modalidad

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I3000015011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
400

Nº MUJERES:
50

Nº HOMBRES:
350

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 5.- Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación. LO3/2007

IGUALDAD SALARIAL:

Principio. Artículo 5.- Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación (...)Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: Acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Falta muy grave. Artículo 39.- Faltas muy graves. m) El acoso laboral y/o sexual y el acoso por razón de sexo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | I40002650I1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.000

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
1.600

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el Real Decreto Ley 901/2020

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. De igual manera se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Capítulo II Organización del trabajo Artículo 7. Organización del trabajo (...) -Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada.

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA

Código de Convenio | I8000I250I1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
GRANADA

VIGENCIA:
01/05/2020 - 30/04/2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
834

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
634

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 33.- Discriminación laboral. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, adoptaran las medidas necesarias para preservar la igualdad de derechos y oportunidades, entre sus trabajadores, con independencia de su sexo, religión o ideología, con expreso sometimiento a la normativa legal vigente

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS DE JAÉN

Código de Convenio | 23000115011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
JAÉN

VIGENCIA:
01/10/2019 - 30/09/2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
4.000

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
3.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 41.- Política de Igualdad. LO3/2007

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y LAS DE ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE OLIVAS DE LAS COMARCAS DE LLEIDA,

Código de Convenio | 2500020501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:
LÉRIDA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
800

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
550

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Article 45. Régimen disciplinario. El acoso sexual, entendiendo como tal la conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores o compañeros, siempre y cuando esta conducta no sea deseada, razonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o la negativa al sometimiento de una persona o que esta conducta sea tomada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la a la formación profesional y al trabajo, sobre la continuación del trabajo, del salario o de cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE MÁLAGA

Código de Convenio | 2900076501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
MÁLAGA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
8.500

Nº MUJERES:
3.500

Nº HOMBRES:
5.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 8-3. No discriminación en el trabajo Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos, así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO, ADEREZO, RELLENO Y DESHUESO DE ACEITUNAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

Código de Convenio | 30000965011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
200

Nº MUJERES:
80

Nº HOMBRES:
120

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 42. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. Igualdad en el trabajo. Muy desarrollado

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 42. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación · Igualdad salarial en trabajos de igual valor

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 31. Representantes de los trabajadores. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 19. Licencias (Permisos retribuidos). En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 37. Faltas y sanciones. L) El acoso sexual. Artículo 42. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación Dichos Planes de Igualdad (...), y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Código de Convenio | 80100035012012

IGUALDAD

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
281

Nº MUJERES:
99

Nº HOMBRES:
182

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo XI Igualdad Artículo 46. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (...) a Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo (...) el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo (...) el Real decreto 901/2020

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo XI Igualdad Artículo 46. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Capítulo XI Igualdad Artículo 46. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. 6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Código de Convenio | 80100035012012

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Capítulo XI Igualdad Artículo 48. Violencia de género El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo. El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar las vacantes existentes.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Capítulo XI Igualdad. Artículo 47. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. 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. Se considera 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 (...) 3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediata mente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa. Artículo 41. Régimen disciplinario. j) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros/as de trabajo o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación degradante u ofensivo. 2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS

Código de Convenio | 41001535011982

IGUALDAD

PROVINCIA:

SEVILLA

VIGENCIA:

2023-2026

ESTADO:

NUEVO

Nº TOTAL TRABAJADORES:

2.549

Nº MUJERES:

1.606

Nº HOMBRES:

943

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposicion Final 3ª Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación (...) Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio se faculta a la Comisión Paritaria a promocionar los planes de igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Disposicion Final 3ª Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación- Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución (Principio)

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposicion Final 3ª Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación (...) Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a impulsar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, así como perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona. Artículo 41.- Faltas y Sanciones.-l) El acoso sexual.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA

Código de Convenio | 41000045011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
10.724

Nº MUJERES:
6.042

Nº HOMBRES:
4.682

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional quinta. Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio se faculta a la Comisión Paritaria a promocionar los planes de igualdad.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Régimen disciplinario. 3.p) El acoso por razón de sexo o moral en el trabajo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA

Código de Convenio | 4300038501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2018-2023

ESTADO:
REVISADO
(PRORROGADO)

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
150

Nº MUJERES:
75

Nº HOMBRES:
75

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 40. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ACEITES Y DERIVADOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE TOLEDO

Código de Convenio | 4500042501 | 1989

IGUALDAD

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
375

Nº MUJERES:
75

Nº HOMBRES:
300

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

58. Igualdad de Oportunidades Entre Hombres y Mujeres. Disposición adicional segunda. En aras al cumplimiento de lo previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad. Disposición adicional cuarta. De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres: La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres. Medidas de igualdad. Áreas de actuación. (Muy desarrollado).

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

55. Comités de Empresa o Delegad@s de Personal. (...) 4. En función de la materia de que se trate: a.) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

58. Igualdad de Oportunidades Entre Hombres y Mujeres. (...) Aplicar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contenidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

42. Graduación de las Faltas. 3. l) El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo. Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo: El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. En lo que respecta a la Prevención: Por lo que se refiere a los Procedimientos: (Muy desarrollado) Medidas específicas en prevención del acoso sexual: Protocolo de actuación:

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Código de Convenio | 300074501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.000

Nº MUJERES:
4.000

Nº HOMBRES:
10.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Clausulas adicionales. Novena. Ley de Igualdad. En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo.

IGUALDAD SALARIAL:

Clausulas adicionales. Décima. Igualdad de Oportunidades y no discriminación. (...) 5. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Clausulas adicionales. Décima. Igualdad de Oportunidades y no discriminación. 7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA

Código de Convenio | 400048501 | 1984

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALMERÍA

VIGENCIA:
01/09/2018 -31/12/2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
19.000

Nº MUJERES:
1.900

Nº HOMBRES:
17.100

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional Tercera. Planes de igualdad. (...) en la forma que se determina en el Real Decreto 901/2020.

IGUALDAD SALARIAL:

Disposición adicional tercera. Planes de igualdad. Según el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, las empresas del sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería deberán aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditoría retributiva, sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras. El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas del sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería, independientemente del número de personas trabajadoras.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Disposición adicional tercera. Planes de igualdad. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 10º - Licencias y permisos. e) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 47º. Faltas muy graves. k.- El acoso sexual.

MEDIDAS /ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Código de Convenio | 500023501 | 1990

IGUALDAD

PROVINCIA:
ÁVILA

VIGENCIA:
2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.900

Nº MUJERES:
1.200

Nº HOMBRES:
700

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Cláusulas adicionales 1.^a) Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 14.º Licencias En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 37.º Faltas muy graves j) El acoso sexual. Cláusulas adicionales 4.^a) Acoso sexual y acoso por razón de sexo: con objeto de garantizar la protección de toda persona, las partes firmantes manifiestan su claro compromiso con la L.O. 3/2007, y demás normas que la complementen y/o la puedan sustituir, reconociendo la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

Código de Convenio | 39002935012004

IGUALDAD

PROVINCIA:
CANTABRIA

VIGENCIA:
2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
800

Nº MUJERES:
80

Nº HOMBRES:
720

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 38º.- Faltas. I. El acoso sexual. y el acoso moral. Por su parte se entiende por 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 (art 7.1 LO 3/2007) 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. (art. 7.2 LO 3/2007). Artículo 40.- Conciliación de vida laboral y familiar 2). Medidas para evitar el acoso sexual y moral, acoso por razón de sexo y para mejorar la salud laboral. a. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. b. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Artículo 38º.- Faltas. El acoso de origen racial o étnico, religión o condiciones de discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario/a o demás personas que trabajan en la empresa.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I3000065011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
10.000

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
9.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 37.- Medidas de igualdad. (...) - Que hombres y mujeres reciban igual salario e igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposición adicional segunda. - Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores. El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se garantizará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000675011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
70.000

Nº MUJERES:
23.000

Nº HOMBRES:
47.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 48°. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres Las empresas que estén obligadas a ello, en cumplimiento del RD 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes de igualdad de trato, como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el ámbito laboral, negociaran e implantaran un plan de igualdad debiendo este, ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como establece el RDL 901/2020. De igual manera se tendrá en cuenta el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 48°. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (...) De igual manera se tendrá en cuenta el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

ARTÍCULO 34°. Permisos y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar (...) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

Artículo 47°. Medidas contra la Violencia de Género. En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio abogan por el cumplimiento de ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás disposiciones legales vigentes.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 38°. Faltas muy graves. (...) El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

MEDIDAS LGTBI:

Nada.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000675011982

IGUALDAD

ACOSO LGTBI:

Artículo 38°. Faltas muy graves. (...) El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA

Código de Convenio | 16000085011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
CUENCA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
10.000

Nº MUJERES:
2.000

Nº HOMBRES:
8.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 46°.- Medidas para promover la igualdad de trato. (...) Para ello se deberán elaborar planes de igualdad en las empresas de a partir de 50 personas trabajadoras que deberán negociarse con la representación legal, creando comisiones de igualdad paritarias, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión de igualdad creada en este convenio la que resuelva. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial. Muy desarrollado.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 46°.- Medidas para promover la igualdad de trato. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 46°.- Medidas para promover la igualdad de trato. Herramienta para la valoración de los puestos de trabajo, utilizándose la publicada por el Ministerio de Trabajo.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 9°.- Contratación. (...) Se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgos durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género. Artículo 46°.- Medidas para promover la igualdad de trato. Guía para la elaboración del Protocolo contra la violencia de género y medidas para la protección de las víctimas

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA

Código de Convenio | I 600008501 | 1982

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 42°.- Faltas muy graves m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de las personas trabajadoras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran. o) 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.

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 46°.- Medidas para promover la igualdad de trato. (...) Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

ACOSO LGTBI:

Artículo 42°.- Faltas muy graves o) 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.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO

Código de Convenio | 18000065011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
GRANADA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
4.500

Nº MUJERES:
1.800

Nº HOMBRES:
2.700

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional. Planes de igualdad. Las empresas del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. (...) Los planes de igualdad tenderán a cumplir los siguientes requisitos (...) Aplicación tanto sobre el RDL 901/2020 (...), también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva. El plan de acuerdo a la Ley 3/200 (...)

IGUALDAD SALARIAL:

Disposición adicional. Planes de igualdad. Las empresas del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. (...) Los planes de igualdad tenderán a cumplir los siguientes requisitos (...) - Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Disposición adicional. Planes de igualdad. Las empresas del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. (...) también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 6.- Permisos, Licencias (...) - Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO

Código de Convenio | 1800006501 | 1982

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 30.- Acoso en el ámbito laboral.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 (...)

1. Declaración de principios. 2. Definición de acoso moral. 4. Medidas preventivas de acoso moral: 5. Definición de acoso sexista. 6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. (Comisión Paritaria) Procedimiento informal - Procedimiento formal. 7. Resultado de la instrucción y acciones. 8. Seguimiento. 9. Acción preventiva

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 29.- Discriminación laboral. Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones. El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma

ACOSO LGTBI:

Artículo 29.- Discriminación laboral. Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones. El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA

Código de Convenio | I8000435011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
GRANADA

VIGENCIA:
2020-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
515

Nº MUJERES:
25

Nº HOMBRES:
490

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo X Clausulas Adicionales Adicional 1ª De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 33 Son faltas “muy graves” las siguientes: (...) 8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRATEMPRANA DE GRANADA

Código de Convenio | 18001675012001

IGUALDAD

PROVINCIA:
GRANADA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
4.000

Nº MUJERES:
2.800

Nº HOMBRES:
1.200

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

Código de Convenio | I900I0250I200I

IGUALDAD

PROVINCIA:
GUADALAJARA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
500

Nº MUJERES:
50

Nº HOMBRES:
450

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Serán funciones de esta Comisión las siguientes: (...) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que, a igual trabajo, la mujer siempre tenga igual retribución.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Violencia de género: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 60. Faltas muy graves. 7. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. Principios. 2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona. 3. Definición y conductas constitutivas de acoso:

3.1. Acoso sexual.

3.2. Acoso por razón de sexo.

3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

3.4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

4. Medidas de prevención del acoso.

5. Ámbito de aplicación y vigencia.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

Código de Convenio | 19001025012001

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

6.2 Procedimiento

6.2.1 Requisitos de la denuncia

6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por ésta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

6.2.3 Procedimiento abreviado.

6.2.4 Procedimiento formal.

6.2.5 Elaboración del informe.

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Artículo 60. Faltas muy graves. 7. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA

Código de Convenio | 21000165011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
HUELVA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
10.000

Nº MUJERES:
7.000

Nº HOMBRES:
3.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 35º.- Igualdad de trato y oportunidades. 2. Planes de Igualdad Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (...). En las empresas que cuenten en época de máxima actividad con más de 200 trabajadores (...) sin actualizar.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 33º.- Regimen sancionador.-l) El acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal la conducta del sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, Artículo 36º.- protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género 1. Principios 2. Objetivo del presente protocolo 3. Ámbito personal 4. Definición y conductas constitutivas de acoso 1. Acoso sexual 2. Acoso por razón de sexo. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio 5. Medidas de prevención del acoso 6. Vigencia 7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso Aspectos que acompañarán al procedimiento Ámbito de aplicación Inicio del Procedimiento Instrucción La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa Procedimiento Previo Procedimiento Acciones a adoptar del procedimiento 8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso. 9. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Hostil, intimidatorio y humillante.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA

Código de Convenio | 21000165011981

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 35º.- Igualdad de trato y oportunidades. 1. Compromiso de igualdad de trato y oportunidades. (...) a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social.

ACOSO LGTBI:

Artículo 36º.- Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género

4. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN

Código de Convenio | 23000165011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
JAÉN

VIGENCIA:
01/10/2022 - 01/09/2026

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
80.000

Nº MUJERES:
30.000

Nº HOMBRES:
50.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 33º. Igualdad de Género y Prevención del acoso moral y sexual (...) en la forma que determine la legislación vigente (actual Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). (...) En aras de favorecer la igualdad en el sector agrario, las partes recomiendan que aquellas empresas que contraten al menos a 40 trabajadores, dispongan de un Plan de Igualdad.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 33º. Igualdad de Género y Prevención del acoso moral y sexual. (...) Las empresas se comprometen a incorporar criterios y establecer condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones: a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. La Empresa podrá establecer un procedimiento interno para el seguimiento y vigilancia de situación de acoso, previa denuncia del trabajador o trabajadora ante la dirección de la Empresa, poniéndose en conocimiento de los representantes del personal, si los hubiere. Se practicarán todas las diligencias que procedan. El acoso sexual será considerado infracción muy grave

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Código de Convenio | 24000375012003

IGUALDAD

PROVINCIA:
LEÓN

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.000

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
900

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Disposiciones finales. Tercera. Derechos de las víctimas de violencia de género quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada mediante documento judicial o policial, informe de los Servicios Sociales, del Ministerio fiscal, del Servicio Público de Salud, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la administración Pública competente, así como cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos establecidos para las víctimas de violencia de género, tal como establece en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género (BOE 29.12.2004), podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (tal y como establece el artículo 55.5 b) del ET).

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Código de Convenio | 24000375012003

IGUALDAD



ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposiciones finales Cuarta. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los trabajadores tienen derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Se considera causa de despido disciplinario los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La empresa tiene la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas, arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias que se puedan formular

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 9.- Principio de no discriminación Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID

Código de Convenio | 28000415011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
MADRID

VIGENCIA:
2022-2026

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.723

Nº MUJERES:
260

Nº HOMBRES:
1.463

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo 3 Competencias de la comisión. Artículo 5.- Entre los cometidos de la comisión estarán: (...) - Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo 3 competencias de la comisión. Artículo 5.- Entre los cometidos de la comisión estarán: (...) - Porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna en ninguno de los elementos o condiciones de aquello (Artículo 28 del Estatutos de los Trabajadores).

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 7.- Clasificación del personal según su permanencia en la empresa. Se considerarán motivos justificados de rechazo de la oferta, o la comunicación por parte de la persona interesada de la no disponibilidad, no dando lugar a la baja sino a la suspensión y pasando al puesto siguiente hasta que esté disponible, las siguientes circunstancias, que deberán ser debidamente informada y en la medida de lo posible acreditadas, siendo estas las siguientes; Víctimas de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, mientras dure esta situación

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Capítulo 1 Preambulo artículo 1 (...) las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal, promoverán la inclusión de estas materias dentro de los planes de formación en igualdad que realizan las empresas.

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio | 2900025501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
MÁLAGA

VIGENCIA:
2019-2020 (aceituna,
hasta 2021)

ESTADO:
EN VIGOR

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
31.000

Nº MUJERES:
6.000

Nº HOMBRES:
25.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación En el mes siguiente al de la publicación de este convenio en el BOP, se constituirá la “Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación” (...). Serán funciones de esta comisión las siguientes: (...) – Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual de trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 37. Medidas contra la violencia de género En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio, abogan por el cumplimiento de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás disposiciones legales vigentes.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 30001665011992

IGUALDAD

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
750

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
250

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 32.- Políticas de igualdad. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores/as. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as. Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. El Plan debe contener cuatro partes: 1.- Parte primera o parte organizativa 2.- Parte segunda o de diagnóstico 3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. 4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 32.- Políticas de igualdad. (...) • Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo (...) Serán funciones de esta comisión las siguientes: • Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 32.- Políticas de igualdad. Dichos Planes de Igualdad (...) y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Anexo IV Régimen disciplinario. 7. El acoso sexual, laboral y mobing.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

Código de Convenio | 30001335011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
3.000

Nº MUJERES:
2.000

Nº HOMBRES:
1.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 35. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con de 50 o más trabajadores de conformidad con lo expuesto en la legislación vigente y procediéndose a su implantación progresiva: - A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla. - A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla. El Plan de Igualdad deberá ser asimismo elaborado y negociado en la forma que se determine en la legislación laboral vigente. En todo caso, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido (...) El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 35. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (...) • Igualdad salarial en trabajos de igual valor

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 10. Excedencias. 5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Anexo III Régimen disciplinario. • El acoso sexual, y psicológico o mobbing.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 30000055011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2020-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.000

Nº MUJERES:
800

Nº HOMBRES:
200

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 48. Políticas de igualdad. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará tal como preceptúa el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: - En 2020, las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad. - En 2021, las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad. - Y a partir de 2022, las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas(...) que contendrá al menos las siguientes materias: (...) La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (...)

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 48. Políticas de igualdad. Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes: - Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 28. Lactancia y otros derechos

5.- La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá 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, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 51. Régimen Disciplinario. 7. El acoso sexual, laboral y mobing.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 3000067501 | 991

IGUALDAD

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
10.2021- 12.2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
15.000

Nº MUJERES:
10.000

Nº HOMBRES:
5.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 38.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con de 50 o más trabajadores/as de conformidad con lo expuesto en la legislación vigente y procediéndose a su implantación progresiva (...) En todo caso, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 38.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. (...) Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: (...) - Igualdad salarial en trabajos de igual valor (...) - Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 14. Excedencias, permiso de lactancia, reducciones de jornada, concreción horaria y víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo. 7. Víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 3000067501 | 1991

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

ANEXO I.- Régimen disciplinario. D) Faltas muy graves. 7. El acoso sexual, laboral y mobing.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGION DE MURCIA

Código de Convenio | 30001555011991

IGUALDAD

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2012-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.000

Nº MUJERES:
2.000

Nº HOMBRES:
3.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 37. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. (...)De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del plan de igualdad "antes de la finalización del presente convenio". El plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 37. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc. (...). Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: (...) - Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 22. Comités de Empresa y Delegados de Personal. (...)Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: (...) E. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 35.- Faltas y sanciones. Se considerarán faltas muy graves: 18.- Acoso sexual y moral.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Código de Convenio | 31000155011993

IGUALDAD

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.000

Nº MUJERES:
1.900

Nº HOMBRES:
3.100

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 46. Plan de igualdad. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 15.º Licencias y permisos retribuidos. l) A las víctimas de violencia de género, el tiempo necesario por el ejercicio de sus acciones legales y policiales correspondientes, así como la asistencia a profesionales de la medicina incluido el tratamiento psicológico y las terapias grupales

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000115011990

IGUALDAD

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2020-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
40.000

Nº MUJERES:
30.000

Nº HOMBRES:
10.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 46°. Igualdad de género (Planes de igualdad) (...) Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 50 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los plazos que se indican en dicha norma, que deberá negociarse de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica y su normativa de desarrollo

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 46°. Igualdad de género (Planes de igualdad) El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional, especialidad y puestos de igual valor será el mismo.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 48°. Violencia de género. La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra 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

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Segunda: Régimen disciplinario. 8. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000105011990

IGUALDAD

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
48.000

Nº MUJERES:
4.800

Nº HOMBRES:
43.200

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 40. Igualdad de género (planes de igualdad) (...). Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 50 personas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos y plazos que en dicha norma se regulan.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 41. Violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, 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

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Cláusulas adicionales. Tercera. Régimen disciplinario. 6. El acoso sexual, por razón de sexo o laboral de carácter grave.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA

Código de Convenio | 3400070501 | 1993

IGUALDAD

PROVINCIA:
PALENCIA

VIGENCIA:
2020-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
110

Nº MUJERES:
5

Nº HOMBRES:
105

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 32.- Conciliación de la vida familiar y laboral. Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Código de Convenio | 41001235011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
123.000

Nº MUJERES:
24.000

Nº HOMBRES:
99.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 39.- Igualdad y Violencia de género La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 39.- Igualdad y violencia de género. Las partes se comprometen a trabajar en el seno de la Comisión Paritaria con el fin de constituir una Comisión de Igualdad. Las funciones de dicha comisión serán: -Plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no permitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo.

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE LOS AGRIOS, DEMÁS FRUTAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Código de Convenio | 41001745011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2020-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
3.620

Nº MUJERES:
2.461

Nº HOMBRES:
1.159

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Art. 51º.- Fomento de Igualdad y contra la Discriminación. - Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad y promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor (...) 2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Art. 46º.- Para evitar las acciones de acoso sexual que se produzcan en el seno de la empresa, se establecen las siguientes medidas: 1.- La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual en el conjunto de las personas que trabajan en su ámbito. 2.- En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de la empresa, o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil intimidatorio y humillante. 3.- Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas existan prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE LA PROVINCIA DE SORIA

Código de Convenio | 42000015011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
SORIA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
620

Nº MUJERES:
124

Nº HOMBRES:
496

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 28º. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 24. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razones de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual...

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000165011994

IGUALDAD

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.756

Nº MUJERES:
302

Nº HOMBRES:
1.454

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 24. Igualdad de oportunidades. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 64. Acoso sexual y moral. Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar para que haya en las cooperativas un ambiente exento de riesgo por la salud y, en concreto, por el acoso sexual y moral, estableciendo procedimientos en las cooperativas para presentar quejas por qué sean víctimas de conductas inapropiadas a fin de obtener ayuda inmediata. Se entiende por acoso sexual, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determine una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como a peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores. Se entiende por acoso moral, todas las conductas que desprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el puesto de trabajo. Anexo III. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo 1. Presentación y ámbito de aprobación 2. Objetivos 3. Ámbito de aplicación 4. Acoso sexual: definición, elementos clave 5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave 6. Vías de resolución de acoso 6.1. La vía interna: el procedimiento 6.1.1. Principios y garantías 6.1.2. Medidas cautelares 6.1.3. Vigilancia de la salud 6.1.4. Proceso de intervención El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta comisión será quien designa la persona/se de referencia. 6.1.4.1. Fase 1 6.1.4.2. Fase 2 6.1.4.3. Fase 3 7. Seguimiento y evaluación del protocolo 8. Información a la plantilla.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

Código de Convenio | 4500007501 | 981

IGUALDAD

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.098

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
1.698

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Anexo V. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, (...) Objetivos de las medidas (...) Areas de actuación

IGUALDAD SALARIAL:

57.- De la mujer trabajadora. (...) manteniendo estricta igualdad en las retribuciones

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

54.- Comités de empresa o Delegad@s de personal. 4.- En función de la materia de que se trate: a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, (...)

VIOLENCIA DE GÉNERO:

26.- Permisos, Licencias y Excedencias. n) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

Código de Convenio | 4500007501 | 981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposición adicional segunda. Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo. Las empresas velarán por que comportamientos de este tipo no se produzcan. No obstante si se produjeran, una vez planteada la denuncia se garantizará el carácter urgente y confidencial del proceso, dando lugar a la apertura de un expediente informativo por parte de la empresa para averiguar la verdad de los hechos e impedir la continuidad del acoso si éste se ha producido. El proceso no tendrá mayor formalidad que el trámite de audiencia de las partes implicadas, no pudiendo durar más de 10 días, respetando siempre la confidencialidad y reserva para no afectar la honorabilidad de las personas. En el caso de producirse el acoso darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA

Código de Convenio | 46000565011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
VALENCIA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.000

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
600

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 18. Declaración antidiscriminatoria e igualdad de hombres y mujeres. Acoso laboral y sexual protocolos. Se fomentará e incentivará la igualdad de hombres y mujeres en todos sus aspectos realizándose en cada empresa los correspondientes Planes de Igualdad según la legislación vigente. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 48. Excedencias y reducción de jornada. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 18. Declaración antidiscriminatoria e igualdad de hombres y mujeres. Acoso laboral y sexual protocolos. Igualmente, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar y promover en las empresas políticas y procedimientos que regulen los protocolos de actuación para los supuestos de acoso laboral y sexual, y eviten que los mismos se produzcan en el ámbito laboral y seno de las empresas, comprometiéndose a crear y pactar dicho protocolo e incorporarlo al presente convenio.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Código de Convenio | 47000555011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2019-2023

ESTADO:
REVISADO/SMI

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.000

Nº MUJERES:
700

Nº HOMBRES:
1.300

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 30º -Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas. SIN ACTUALIZAR (250 plantilla)

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 31. - Violencia de género. Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

4. - Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del convenio colectivo del campo de valladolid y provincia. Declaración de principios . I. Acoso sexual. . II. Acoso por razón de sexo . III. Medidas preventivas efectivo . IV. Protocolo. Procedimiento de actuación. 1ª Fase: Competencias y asesoramiento: 2ª Fase: Denuncia: 1. -Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito. 2. -Traslado de la denuncia a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente, garantizándose la máxima confidencialidad. 3. -Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la dirección de Recursos Humanos incoará expediente. 4. - La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones. 5. - En el plazo máximo de 15 días naturales, 3ª Fase: Conclusión V. Confidencialidad de la investigación.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

Código de Convenio | 49000105011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
ZAMORA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
452

Nº MUJERES:
105

Nº HOMBRES:
347

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 5000004501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ZARAGOZA

VIGENCIA:
2019-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.000

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
3.500

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 55. 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 54. Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral(...) adoptamos un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso para lo que se acuerda el protocolo de acoso que forma parte del presente convenio como anexo VIII. Anexo VIII Protocolo de acoso en el ámbito laboral Artículo 1. Ámbito personal. El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Capítulo I Definiciones y medidas preventivas Artículo 2. Acoso moral. Artículo 4. Acoso sexual. Artículo 5. Acoso por razón de sexo. Artículo 6. Actos discriminatorios. Artículo 7. Medidas preventivas. Capítulo II Procedimiento de actuación Artículo 8. Procedimiento de actuación. Artículo 9. Principios del procedimiento de actuación. Artículo 10. Ámbito de aplicación. Artículo 11 Iniciación del procedimiento. Artículo 12 Instrucción. Artículo 13. Procedimiento preventivo. Artículo 14 Procedimiento formal. Artículo 15 Medidas cautelares. Artículo 16 Asistencia de las partes. Artículo 17 Cierre del expediente

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 5000004501 | 981

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 52. Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir —por vía normativa, incluso— en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones

ACOSO LGTBI:

Nada

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

Código de Convenio | 08001815011995

IGUALDAD

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.200

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
1.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 48 bis Actuaciones en materia de igualdad (...) Estas medidas se tienen que incluir dentro de los Planes de igualdad siguiendo los parámetros del Real Decreto: 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación y la ocupación, que establece: Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras tienen que tener aprobado el plan de igualdad Las empresas de más de ciento y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, tienen que tener aprobado el plan de igualdad. Las empresas de cincuenta a ciento personas trabajadoras tienen que tener aprobado un plan de igualdadantes del 7.03.2022

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 48 bis Actuaciones en materia de igualdad (...) Brecha salarial: sin perjuicio del que establece la normativa vigente los representantes legales de los trabajadores de las empresas tendrán derecho a ser informados anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, respecto a la masa salarial desagregada correspondiendo al año anterior, para corregir las eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo. Se entenderá por masa salarial desagregada el detalle de número de mujeres y hombres de cada grupo profesional y el desglose de todos los conceptos salariales con las cuantías devengadas.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 49. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo Protección de las víctimas de la violencia de género. La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género compilación.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 49. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Anexo 5. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. Presentación y ámbito de aprobación. Objetivos del presente protocolo Ámbito de aplicación Definiciones Garantías del procedimiento Proceso de intervención y diagrama El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta Comisión será quien designa la persona/se de referencia. La Comisión de investigación es un órgano decisorio. Fase 1. Comunicación y asesoramiento Fase 2. Denuncia interna e investigación Fase 3. Resolución

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

Código de Convenio | 08001815011995

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Muy completo Artículo 50 Igualdad colectivo LGTBI 1. Para dar efectividad al mandato de la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI. Por esta razón, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas tienen que ser objeto de negociación y, si procede, acordarlas con los representantes legales de las personas trabajadoras, llegando siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI. 2. Las partes signatarias manifestamos la necesidad que las relaciones de trabajo a la empresa se basen en el principio del respeto pleno y efectivo a la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación de las personas trabajadoras. En este sentido, declaramos la importancia de la Ley 11/2014 de Cataluña, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, del colectivo LGTBI. 3. Las partes signatarias del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular el establecido en sus artículos 20 y 21, recomendamos la adopción por las empresas de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, del colectivo LGTBI, concreto : a) Integración de conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBI, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras. b) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de ocupación. c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia familia, incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas. d) Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI, y especialmente respecto a las medidas de igualdad acordadas. e) Formación específica a los mandos intermedios y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

Código de Convenio | 08001815011995

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja la ocupación de la persona afectada. g) Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y tal efecto: 1. Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una escala de gravedad adecuada. 2. Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. 3. Difusión a la plantilla del protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género a través del medio que se crea oportuno. 4. La representación legal de los trabajadores tiene que participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género 5. Formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia

ACOSO LGTBI:

Artículo 50 Igualdad colectivo LGTBI (...) f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el empleo de la persona afectada.

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000555012002

IGUALDAD

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
630

Nº MUJERES:
258

Nº HOMBRES:
372

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral I. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (...). De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo (...) en la redacción por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo (...) en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (...) f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (...) 6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 33. Faltas y sanciones. n) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico. Artículo 49. Acoso laboral, moral o sexual. 1. Se entiende por acoso moral (...) 2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo (...) 3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciara con la denuncia (...). Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as.

BEBIDAS REFRESCANTES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000555012002

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días (...) 5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación. (...) 6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras de forma paritaria (...) 7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas. (...) 8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio los hechos. (...) 9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CAFÉ

CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDANIOS DE CATALUÑA

Código de Convenio | 79001945012002

IGUALDAD

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
260

Nº MUJERES:
78

Nº HOMBRES:
182

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 37. Planes de Igualdad. De conformidad con aquello dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (...)

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 35. Protección de las víctimas de la violencia de género. La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género compilación medidas que las empresas tienen que facilitar en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

D

Artículo 32 Régimen disciplinario. Principios de ordenación y faltas 3. k. El acoso sexual entendido como cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor sabe o tiene que saber que es ofensivo para la víctima. Artículo 34 Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos diferenciados de actuación sobre estas materias con sus representaciones legales de las personas trabajadoras, para asegurar que cualquier persona trabajadora que crea sufrir acoso moral o acoso sexual en el trabajo tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes. (...) En todo caso, y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos a las empresas, las personas trabajadoras que crean sufrir acoso moral o sexual en el trabajo tendrán que dirigirse al Comité de Seguridad y Salud así como a la dirección de la empresa para que se evalúe el caso y se puedan poner a disposición del afectado o afectada los medios necesarios para la búsqueda de las soluciones más adecuadas para la erradicación y reparación del daño causado.

CAFÉ

CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDANIOS DE CATALUÑA

Código de Convenio | 79001945012002

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 39 Igualdad colectivo LGTBI Las partes signatarias del Convenio colectivo, a fin de dar cumplimiento y desarrollo al que se establece en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular lo establecido en sus artículos 20 y 21, recomiendan la adopción de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI. En este sentido, recomiendan que las materias para tratar, además de las cuales decidan las partes en su momento, puedan ser las siguientes: a) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBI, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la Dirección de la empresa y RLT. b) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y, en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de ocupación. c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas. d) Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI y, especialmente, respecto a las medidas de igualdad acordadas.e) Formación específica a los mandos intermedios y a la RLT.f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el uso de la persona afectada. A fin de promover las mejores prácticas de igualdad en relación con el colectivo LGTBI, se orienta a hacer difusión de las experiencias positivas ante la Comisión de responsabilidad social del Consejo de Relaciones Laborales.

ACOSO LGTBI:

Artículo 39 Igualdad colectivo LGTBI f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el uso de la persona afectada.

CAFÉ

ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SICEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000725012008

IGUALDAD

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
563

Nº MUJERES:
225

Nº HOMBRES:
338

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo XI. Igualdad. Artículo 45. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. 2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo (...) en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010.

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo XI. Igualdad. Artículo 45. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

CAPÍTULO XI. Igualdad. Artículo 45. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. 6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su disposición final primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 47. Violencia de género. El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social.

CAFÉ

ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SICEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000725012008

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 39. Graduación de las faltas. i) El acoso sexual. Artículo 46. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. I. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS DE ALBACETE

Código de Convenio | 0200003501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALBACETE

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
150

Nº MUJERES:
90

Nº HOMBRES:
60

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 27. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Medidas de igualdad: Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (...) deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 27. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Medidas referentes a las retribuciones: – La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 27. Igualdad de oportunidades y no discriminación Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo: Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300088501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.304

Nº MUJERES:
461

Nº HOMBRES:
1.843

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 35. Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género: Las partes firmantes se comprometen a contribuir a erradicar una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón de género, como es la violencia hacia las mujeres, por medio de las medidas recogidas en el presente artículo. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos anteriormente expuestos. Tan pronto la dirección de la empresa tenga conocimiento de un caso de violencia de género, se informará a la Representación de los Trabajadores, quien velará por el fiel cumplimiento de la Ley y lo establecido en este artículo, como garantía y protección de la víctima. La trabajadora acreditará la situación a la mayor brevedad por cualquiera de los siguientes documentos: orden de protección o cualquier otra resolución judicial definitiva o cautelar, documento de organismo público sobre la condición de beneficiaria de ayudas por este motivo, informe de la Inspección de Trabajo, o bien por cualquier certificación de profesional médico o de la asistencia social que intervengan en su procedimiento.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300088501 | 1981

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se ofrecerá a la víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación. Tanto los retrasos, como las ausencias, totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica de la víctima de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas y retribuidas, y no se computarán como faltas de asistencia o puntualidad. Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios para poder realizar los trámites derivados de su situación, tales como asistencia a juzgados, comisarías, servicios asistenciales, etc. Dichos permisos tendrán la consideración de retribuidos a todos los efectos. Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo ésta quien determinará en qué proporción. Igualmente, se le permitirá variar su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual grupo profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización. Las empresas velarán por que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere. La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación. Se le proporcionará la formación necesaria en el momento de su reincorporación. Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos. En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este artículo, se aplicará la L. O. 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300088501 | 1981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 34.—Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral: De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente 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, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300088501 | 1981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

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. Se considera 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. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. 3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación: a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada. b. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir. c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300088501 | 1981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Dicha investigación no deberá exceder de 20 días. d. Garantía de actuación en un plazo máximo de 10 días tras las finalización y conclusiones de la investigación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe. e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo. El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

MEDIDAS LGTBI:

Capítulo V. Igualdad y no discriminación Artículo 33.—Garantías: Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

PASTELERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Código de Convenio | 05000635012010

IGUALDAD

PROVINCIA:
ÁVILA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
87

Nº MUJERES:
54

Nº HOMBRES:
33

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Disposición Adicional 5.ª Igualdad de retribución: El empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquiera otra

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Disposición adicional 3.ª: Violencia de Género: Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género, y, siendo conscientes de que la Negociación Colectiva es el cauce óptimo para facilitar el e

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposición adicional 4.ª: Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, constitucionalmente reconocidos, las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan su claro compromiso con la normativa nacional y comunitaria y reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE RESPOSTERÍA INDUSTRIAL Y OBRADORES Y DESPECHOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE BURGOS

Código de Convenio | 0900048501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
310

Nº MUJERES:
202

Nº HOMBRES:
108

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 36.º – Disposición final segunda. Ley de Igualdad. Será plenamente de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23/3/2007).

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 31.º – Faltas. 3.º – Faltas muy graves: Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros y compañeras de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA

Código de Convenio | 39001685011991

IGUALDAD

PROVINCIA:
CANTABRIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
600

Nº MUJERES:
350

Nº HOMBRES:
250

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo XIII– Derechos de la mujer. Art. 53º - Derechos de la mujer trabajadora. Ninguna mujer será discriminada por razón de sexo y, realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CHOCOLATES, BOMBONES, CAMELOS Y CHICLES DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LÉRIDA Y TARRAGONA

Código de Convenio | 8100015012014

IGUALDAD

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
500

Nº MUJERES:
270

Nº HOMBRES:
230

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 6. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. tendrán que negociar planes de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y según el previsto en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Disposición final segunda. Materias de especial protección. Dada la importancia que todas las partes firmantes otorgan a las materias de igualdad de oportunidades; conciliación de vida laboral y familiar; protección y medidas contra el acoso; y a la protección de las víctimas de violencia de género, acuerdan que se tendrá que actuar en estos ámbitos con especial cuidado.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposición final segunda. Materias de especial protección. Dada la importancia que todas las partes firmantes otorgan a las materias de igualdad de oportunidades; conciliación de vida laboral y familiar; protección y medidas contra el acoso; y a la protección de las víctimas de violencia de género, acuerdan que se tendrá que actuar en estos ámbitos con especial cuidado.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES PASTELERIA,CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA

Código de Convenio | I3000605011993

IGUALDAD

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
300

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
200

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 15. Vacaciones. m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 51. Faltas muy graves. g) El acoso sexual, que revestirá especial gravedad cuando mediara diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador. Artículo 55. Acoso sexual, acoso por razón de sexo. Las empresas deberán de promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas o acciones de formación. Los representantes de las personas trabajadoras deberán de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlos.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Xocolates, bombons i caramels de la província de Girona

Código de Convenio | 1700058501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:

GIRONA

VIGENCIA:

2023

ESTADO:

NUEVO

Nº TOTAL TRABAJADORES:

800

Nº MUJERES:

400

Nº HOMBRES:

400

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 35. Será de aplicación directa el que establece La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo en lo referente a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

IGUALDAD SALARIAL:

Cláusula Adicional Primera: Se continuará la negociación iniciada por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación (CIOND) (...) Velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de forma que, a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 40. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. Objetivos Ámbito de aplicación Definiciones Acoso sexual Acoso por razón de sexo Principios y garantizas Fase 1: Comunicación y asesoramiento Fase 2: Denuncia interna e investigación Fase 3: Resolución

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Artículo 40. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. Acoso por razón de sexo (...) • Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Confiteria, pastisseria i brioixeria de la província de Girona

|

Código de Convenio | 17000045011994

IGUALDAD

PROVINCIA:

GIRONA

VIGENCIA:

2020-2023

ESTADO:

NUEVO

Nº TOTAL TRABAJADORES:

660

Nº MUJERES:

370

Nº HOMBRES:

290

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 44.- Derecho supletorio Para todo aquello que no prevé el presente convenio colectivo de trabajo, se se atenderá al que dispone el Estatuto de los trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 35.- Derechos y obligaciones Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectan igualmente el hombre y la mujer. La mujer, a igualdad de trabajo, percibirá la misma retribución.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 52.- El acoso sexual en las relaciones de trabajo y protección de las víctimas de violencia de género B. Protección de las víctimas de violencia de género I. La violencia de género incluye todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 46.- Faltas. 3) Faltas muy graves: Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como las personas compañeras de trabajo, los maltratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración hacia los jefes o sus familiares y las personas compañeras de trabajo o subordinadas, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez y la blasfemia, el acoso sexual en el trabajo Artículo 52.- El acoso sexual en las relaciones de trabajo y protección de las víctimas de violencia de género. A. Acoso sexual I. Planteamiento Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede comportar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el arte. 10.1, 14 y principalmente el arte. 18.1 de la Constitución española.

2. Concepto 3. El acoso sexual de intercambio 4. El acoso sexual medioambiental 5. Expediente informativo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍAS DE GUIPUZCOA

Código de Convenio | 20000415011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
GUIPUZCOA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
800

Nº MUJERES:
480

Nº HOMBRES:
320

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 23.bis. Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género. — Declaración de principios. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 23. Acoso sexual. Las faltas cometidas contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores o trabajadoras, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y preva liéndose de una situación de superioridad laboral, tendrán la consideración de falta muy grave. Artículo 23.bis. Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género. — Declaración de principios. 1. Ámbito de aplicación. 2. Definiciones y medidas preventivas. a) Acoso sexual. b) Acoso por razón de sexo. c) Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas las siguientes: — Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse. — Respetar el principio de no tolerar estas conductas, em pleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación. — Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia del comportamiento relacionados con este protocolo, principalmente de aquellas que tengan responsabilidades directivas o de mando. — Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍAS DE GUIPUZCOA

Código de Convenio | 20000415011981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

3. Procedimiento de actuación. a) Principios del procedimiento de actuación. b) Ámbito de aplicación c) Iniciación del procedimiento. El 4) Instrucción. (...) La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos o de quien pudiera decidir la dirección de la empresa, a) Procedimiento Previo. b) Procedimiento Formal. c) Medidas Cautelares. d) Asistencia a las partes. e) Cierre del Expediente.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Pastelería, 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 | 22001125012010

IGUALDAD

PROVINCIA:

HUESCA

VIGENCIA:

2022-2024

ESTADO:

NUEVO

Nº TOTAL

TRABAJADORES:

153

Nº MUJERES:

95

Nº HOMBRES:

58

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 49.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. 1.- Planes de Igualdad. Las empresas con más de 50 trabajadores/as estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 49.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. 2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. 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.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

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.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 46.- Graduación de las faltas. 3. Se considerarán faltas MUY GRAVES: 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.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Pastelería, 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 | 22001125012010

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

49.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. 3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género: Se define como 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.1) Procedimiento informal: en primera instancia (...)2) Procedimiento formal: cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o si el propio lo considera oportuno, se iniciará el procedimiento formal que incluirá los aspectos que se indican a continuación: a. Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la que sea objeto del acoso. El escrito se deberá dirigir al Departamento de RR.HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERIA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID

Código de Convenio | 28001025011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
MADRID

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
3.500

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
2.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Disposición Adicional Primera. Comisión Paritaria para la Igualdad que se regulará conforme a los siguientes puntos. Competencias de la comisión: 2. Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio | 2900 | 1850 | 198 |

IGUALDAD

PROVINCIA:
MÁLAGA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
4.000

Nº MUJERES:
2.400

Nº HOMBRES:
1.600

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 6. Faltas muy graves. 13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Artículo 6. Faltas muy graves. 13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (OBRADORES)

Código de Convenio | 31002705011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
320

Nº MUJERES:
128

Nº HOMBRES:
192

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Clausula adicional segunda.—Planes de igualdad. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (...) las empresas de 50 o más trabajadores, D. Concepto de los planes de igualdad. B. Diagnóstico de situación C. Objetivos de los Planes de Igualdad D. Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Cláusula adicional tercera.—Acoso moral y sexual. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo: criterios generales a seguir
Ámbito de aplicación Régimen disciplinario Prevención y sensibilización Denuncia y procedimiento Recepción de denuncias Investigación de los hechos Resolución

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Cláusula adicional tercera.—Acoso moral y sexual. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo: criterios generales a seguir Régimen disciplinario. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por identidad de género y por orientación sexual se consideran infracciones graves o muy graves.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

Código de Convenio | 34000555011992

IGUALDAD

PROVINCIA:
PALENCIA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
138

Nº MUJERES:
40

Nº HOMBRES:
98

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo VII.- Igualdad y no discriminación Artículo 34- Planes de Igualdad (...) Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y a los dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo VII.- Igualdad y no discriminación Artículo 34- Igualdad en el trabajo (...) Las partes firmantes del presente acuerdo consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa en conformidad con el Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Capítulo VII.- igualdad y no discriminación Artículo 34- Acoso moral y sexual. Definiciones, conductas y prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral. (Generico)

MEDIDAS LGTBI:

Capítulo VII.- Igualdad y no discriminación Artículo 34- Las empresas velarán activamente porque se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍA, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

Código de Convenio | 36004185012007

IGUALDAD

PROVINCIA:
PONTEVEDRA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.717

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
1.717

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

31.—Igualdad en el trabajo. Las empresas deberán establecer un compromiso para negociar medidas encaminadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad (obligatorio para empresas de más de 151 empleados, a partir del 03/07/2021 en empresas con más de 100 trabajadores y desde el 03/07/2022 en empresas de más de 50 trabajadores) con el alcance y cómputo previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO

Código de Convenio | 4100090501 | 981

IGUALDAD

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
3.580

Nº MUJERES:
1.540

Nº HOMBRES:
2.040

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo VI Igualdad Artículo 35. Fomento de igualdad y contra la discriminación. (...) Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores. En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores (según el RD6/2019) las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en el RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. (...) Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el RD 901/2020.

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo VI Igualdad Artículo 35. Fomento de igualdad y contra la discriminación. (...) Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes: (...) Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo. (...) Según el Artículo 3 del RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas aplicarán el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Capítulo VI Igualdad Artículo 35. Fomento de igualdad y contra la discriminación. (...) Según el Artículo 3 del RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas aplicarán el principio de transparencia retributiva.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO

Código de Convenio | 41000905011981

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 48. Faltas muy graves. 15.—Se considerará falta muy grave, cualquier forma de acoso sexual.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

Convenio Colectivo para el sector de patatas fritas de la provincia de Soria

Código de Convenio | 42100105012018

IGUALDAD

PROVINCIA:
SORIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
75

Nº MUJERES:
15

Nº HOMBRES:
60

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 32. Igualdad de trato y oportunidades. Eliminar barreras de género en la promoción y carrera profesional en la empresa y en el sector mediante medidas de acción positiva: (...) Corregir las situaciones de discriminación y brecha salarial de género que se puedan estar produciendo, especialmente los complementos salariales establecidos en el presente convenio y/o mediante pacto de empleo

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 28. De la Graduación de las faltas. 3. l) El acoso sexual

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 31. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual (...)

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000215011994

IGUALDAD

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
120

Nº MUJERES:
40

Nº HOMBRES:
80

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 47. Igualdad de hombres y mujeres Para mejorar el acceso a la ocupación, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones, ordenación de los tiempos de trabajo y otros aspectos, las partes firmantes de este convenio se comprometen a atender escrupulosamente así como hacer cumplir el señalado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de lograr dentro de los centros de trabajo la igualdad efectiva de mujeres y hombres, eliminando las discriminaciones que pudieran haber por razón de sexo.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 48. Violencia de género (...) Por la prevención del acoso sexual por razones de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que incluirá, como mínimo, los siguientes principios: a) El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razones de sexo. b) La instrucción a todo el personal del deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de los hechos que se pudieran dar a término de acoso sexual y por razón de sexo, sin perjuicio a lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. d) La identificación de las personas responsables de atender a quién formulan queja o denuncia. e) Poner en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍAS Y CHOCOLATERÍAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000145011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.000

Nº MUJERES:
650

Nº HOMBRES:
350

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposicion adicional quinta. - Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (...) Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres. (...) Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de 50 personas trabajadoras) a negociar su Plan de Igualdad. Medidas de igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Disposicion adicional quinta. - medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (...) – Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

27.- Permisos licencias y excedencias. – e) Supuesto de violencia de género En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

42.- Graduación de las faltas.3. e) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 45.- Medidas específicas en prevención del acoso sexual. (...) A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, (...) En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas: -Garantizar los canales de denuncia (...). - Establecer acciones informativas y de sensibilización (...). –(...) tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada. (...) se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe/a inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL DE VALLADOLID

Código de Convenio | 4700009501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2024-2026

ESTADO:
NUEVO (en el anterior convenio REVISADO)

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
225

Nº MUJERES:
155

Nº HOMBRES:
70

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 51º. - Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas 4.- (...). En el caso de empresas de más de 50 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombre, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 52º. Violencia de género. Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 44º. Graduación de faltas.3. K) El acoso sexual. Artículo 51º. - Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas 4. - Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del convenio colectivo del sector industrial de pastelería, repostería, bollería y confitería de valladolid y provincia. Declaración de principios I. Acoso sexual. II. Acoso por razón de sexo. III. Medidas preventivas IV. Protocolo. Procedimiento de actuación. 1ª Fase: Competencias y asesoramiento: El procedimiento de actuación se llevará a cabo por el Comité Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente. 2ª Fase: Denuncia. 3ª Fase: Conclusión V. Confidencialidad de la investigación

MEDIDAS / ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, REPOSTERÍA ARTESANAL Y PLATOS PRECOCINADOS DE VALLADOLID

Código de Convenio | 47000105011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
200

Nº MUJERES:
150

Nº HOMBRES:
50

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 11º- Igualdad de oportunidades Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas. 4. (...) En el caso de empresas de más de 50 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 47º- Violencia de género. Las partes firmantes de este convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en la Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de las víctimas de violencia de género, lo previsto en el título 2.º de la ley citada.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Capítulo VI.-Faltas, sanciones y procedimiento sancionador Artículo 38º- Faltas. c) Faltas Muy Graves: Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo, los malos tratos de palabra u obra a los jefes/as, compañeros/as de trabajo y subordinados/as, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año. Artículo 54º- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del convenio colectivo del sector industrial de pastelería, repostería, bollería y confitería de valladolid y provincia. Declaración de principios I. Acoso sexual. II. Acoso por razón de sexo. III. Medidas preventivas IV. Protocolo. Procedimiento de actuación. 1ª Fase: Competencias y asesoramiento: El procedimiento de actuación se llevará a cabo por el Comité Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente. 2ª Fase: Denuncia. 3ª Fase: Conclusión V. Confidencialidad de la investigación

MEDIDAS / ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANAL DE VIZCAYA

Código de Convenio | 4800067501 | 1983

IGUALDAD

PROVINCIA:
VIZCAYA

VIGENCIA:
2024-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
517

Nº MUJERES:
302

Nº HOMBRES:
215

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 28.—Igualdad, embarazo y conciliación de la vida familiar y laboral. A todos los efectos se considerará que a trabajo igual o de igual valor igual salario.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERIA Y REPOSTERÍA DE ZAMORA

Código de Convenio | 4900460501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:
ZAMORA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
58

Nº MUJERES:
39

Nº HOMBRES:
19

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 24º.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 23º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 1.- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo 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. 2.- 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. 3.- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4.- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE ALICANTE

Código de Convenio | 0300087501 | 981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.100

Nº MUJERES:
750

Nº HOMBRES:
1.350

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo VI Fomento de la igualdad y no discriminación. Art. 38. Planes de igualdad.- (...) Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa y serán de obligatoria implantación en los términos del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo VI Fomento de la igualdad y no discriminación. Art. 39. Igualdad de remuneración y registro salarial.- La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

CAPÍTULO VI Fomento de la igualdad y no discriminación. Art. 39. Igualdad de remuneración y registro salarial (...) La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Art. 10. Licencias. 6. En materia de reducción de jornada para víctimas de violencia de género y terrorismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Art. 35. Régimen disciplinario.3. l) El acoso sexual. Art. 40. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.- Las empresas quedan comprometidas a desarrollar en la medida de sus posibilidades un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso.

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE ALICANTE

Código de Convenio | 0300087501 | 1981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Como Anexo al convenio colectivo se adjunta un modelo de protocolo, así como un modelo de denuncia, que podrá ser de aplicación en las empresas que no dispongan de uno propio y sirviendo de referencia para el resto de las empresas Anexo IV Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. La empresa implanta el presente Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso . (i). Medidas preventivas.- 1.- La Prevención del acoso. 1.1.- Declaración de principios 1.2. Definición del acoso. 1.2.1. Definición de Acoso Sexual. 1.2.1.1. Conductas constitutivas de Acoso Sexual. 1.2.1.2. Acoso sexual "quid pro quo" (chantaje sexual) 1.2.2. Definición de Acoso por razón de Género. 1.2.2.1. Conductas constitutivas de Acoso por razón de Género 1.2.3. Definición de Acoso Moral. 1.2.3.1. Conductas constitutivas de Acoso Moral 1.2.3.2. Tipos de Acoso Moral o Mobbing. 1.3. Activación del protocolo. La queja (ii). Medidas proactivas.- 2.- Procedimiento de Actuación. 1º) La Empresa y la representación legal de los trabajadores designan, para que se tramite y resuelva cualquier queja o denuncia que en materia de acoso se reciba, a una comisión específica que se denominará “Comisión contra el acoso y la discriminación”. Esta Comisión estará integrada por las siguientes cuatro personas: dos altos cargos o directivos de la empresa -preferentemente el Director General y el Director de Recursos Humanos-, y dos representantes de los trabajadores – preferentemente integrantes del Comité de Seguridad y Salud- o, en defecto de representación legal de los trabajadores, los que sean elegidos por la Asamblea de los trabajadores a estos efectos (iii). Medidas reactivas.- 3.- Medidas a adoptar. En función de los resultados anteriores el empleador procederá a: 1) Archivar las actuaciones 2) Adoptar cuantas medidas indique el responsable de la investigación del procedimiento, o de la comisión. Disposición final 4.- Obligatoriedad de cumplimiento. Anexo V Modelo de denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE ALICANTE

Código de Convenio | 0300087501 | 1981

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Capítulo VI Fomento de la igualdad y no discriminación. Art. 36. Objetivos generales.- (...) – Establecer directrices para la gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (...)

ACOSO LGTBI:

Anexo IV Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo (...) 1.2.2. Definición de Acoso por razón de Género. Cualquier comportamiento realizado en función del género, sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PROVINCIAL DE ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE BURGOS

Código de Convenio | 0900025501 | 981

IGUALDAD

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2022-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
24

Nº MUJERES:
17

Nº HOMBRES:
7

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 25.º – Ley de Igualdad: (...). Las empresas con más de 50 personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo iii de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 25.º – Ley de Igualdad: de conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 27.º – Graduación de las faltas.3. 1) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona trabajadora de la empresa.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE MURCIA

Código de Convenio | 3000050501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
400

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
300

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo XII Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades (...) La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas conforme a la legislación vigente. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores (...) En el caso de Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma y plazos que determine la legislación laboral y su posterior registro. Para las Empresas con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo XII Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades No Discriminación. · Igualdad salarial en trabajos de igual valor. · Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Capítulo XII Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE MURCIA

Código de Convenio | 30000505011981

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Protección contra la violencia de género. En la lucha contra la violencia de género, garantizar el acceso y mantenimiento del empleo, así como la aplicación de los derechos laborales reconocidos de las mujeres que sufran esta violencia, contribuye a hacer real y efectivo este principio. En el ámbito de las empresas, se podrán establecer procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados, y se podrán desarrollar mediante la negociación colectiva, todo lo no previsto en este artículo o en la legislación vigente. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE MURCIA

Código de Convenio | 3000050501 | 1981

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Capítulo XII Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades Prevención de acoso sexual y por razón de sexo. 1.- Constituye acoso sexual (...) 2.- Se considera acoso por razón de sexo (...) • Declaración de principios, objetivos y ámbito de aplicación. • Definiciones y ejemplos de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y violencia o acoso contra personas LGTBI. • Principios y garantías. • Derechos y obligaciones de la dirección, de la RLPT y de las personas trabajadoras. • Medidas generales y procedimientos de comunicación, asesoramiento, denuncia, actuación y resolución. • Seguimiento y evaluación. • Información y sensibilización. • Faltas y sanciones. • Modelo de denuncia. Asimismo, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

ESPECIAS

CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE MURCIA

Código de Convenio | 30000505011981

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Capítulo XII Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación Artículo 34. Igualdad en el trabajo y de oportunidades Prevención de acoso sexual y por razón de sexo. 1.- Constituye acoso sexual (...) 2.- Se considera acoso por razón o 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.

ESPECIAS

INDUSTRIAS PIMENTORERAS

Código de Convenio | 30001175011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.500

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
1.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo XII Igualdad de oportunidades Artículo 33. Igualdad de oportunidades. (...) De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (...) Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Capítulo XIV Régimen disciplinario Artículo 38.- Faltas y sanciones. Clasificación de las faltas muy graves. II.- El acoso sexual. Se considerará 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 personal, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Código de Convenio | 0300024501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
368

Nº MUJERES:
204

Nº HOMBRES:
164

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 34. – Ley de Igualdad.- (...) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA. En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la ley establece, deberán acreditar tal situación ante el empresario en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los empresarios, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada ley a propuesta de ésta y que son, entre otros:

- 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.
- Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.
- Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de los previsto en el apartado d), del artículo 52 ET.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Capítulo VIII Régimen disciplinario. Artículo 37. - De las faltas y sanciones. Faltas muy graves. h. - El acoso moral y sexual

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS ALMACENISTAS, DEDICADAS A LA IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULACIÓN, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYO Y AL POR MENOR DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LLEIDA Y GIRONA (CATALUÑA)

Código de Convenio | 79002175012004

IGUALDAD

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2020-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.900

Nº MUJERES:
800

Nº HOMBRES:
2.100

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Anexo II Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual por razones de sexo 1. Presentación y ámbito de aprobación 2. Objetivos 3. Ámbito de aplicación 4. Acoso sexual: definición, elementos clave 5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave 6. Vías de resolución de acoso 6.1 La vía interna: el procedimiento 6.1.1 Principios y garantías 6.1.2 Medidas cautelares. 6.1.3 Vigilancia de la salud. 6.1.4 Proceso de intervención El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta comisión será quien designa la persona/se de referencia. La Comisión de investigación es un órgano decisorio 6.1.4.1 Fase 1 6.1.4.2 Fase 2 6.1.4.3 Fase 3 6.2 Las vías externas: administrativa y judicial 7. Seguimiento y evaluación del protocolo 8. Información a la plantilla

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Anexo II Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual por razones de sexo. 5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave.- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTANCION, EXPORACION, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCION Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

Código de Convenio | 80100045012012

IGUALDAD

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.850

Nº MUJERES:
760

Nº HOMBRES:
2.090

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo XI. Igualdad Artículo 49. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (...) Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo (...) Real Decreto ley 6/2019, de 1 de (...) Real decreto 901/2020, de 13 de octubre

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo XI. Igualdad Artículo 49. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Capítulo XI. Igualdad Artículo 49. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral 6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afecta

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTANCION, EXPORTACION, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCION Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

Código de Convenio | 80100045012012

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 42. Faltas. C) Son faltas muy graves. m) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de las compañeras-os de trabajo. Capítulo XI. Igualdad. Artículo 50. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. 1. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo (...) 2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas: a) Sensibilizar a la plantilla (...). b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad (...) c) Promover iniciativas formativas (...) 3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. (...) principios y criterios de actuación: a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad (...). b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. (...) c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, (...) d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

FRUTOS SECOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LOS FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000515011994

IGUALDAD

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
900

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
400

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 27. Reconocimiento igualdad

Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 30. Régimen disciplinario. Faltas muy graves: El acoso moral y sexual. Artículo 32. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual (...). Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un Protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a. El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia. e. Poner en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

GALLETAS

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLEATS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 4300026501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
500

Nº MUJERES:
300

Nº HOMBRES:
200

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 19. Igualdad. Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (...) (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 20. Víctimas de violencia de género. Se reconocen todos aquellos derechos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma jurídica que resulte de aplicación a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 41. Acoso sexual y moral Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad. Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil. Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento no deseado de carácter o connotación sexual. Artículo 45. Faltas muy graves. 12. El acoso sexual.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

GALLETAS

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 5000057501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
ZARAGOZA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
80

Nº MUJERES:
60

Nº HOMBRES:
20

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Cláusula adicional tercera. Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aquellas empresas que resulten obligadas deberán dar cumplimiento a lo que en la misma se dispone.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 28. Régimen disciplinario. Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA

Código de Convenio | 04000385011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALMERÍA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
850

Nº MUJERES:
550

Nº HOMBRES:
300

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 63.- La violencia de género. Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. 2. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo. 3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. 4. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este apartado se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA

Código de Convenio | 0400038501 | 1982

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 59.- Graduación de las faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual. Artículo 63.- La violencia de género. El acoso sexual en el ámbito laboral. De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Artículo 63.- La violencia de género. Acoso moral en el trabajo. Las personas trabajadoras, en la relación de trabajo, tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

Productes Dietètics i Preparats Alimenticis

Código de Convenio | 7900062501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.000

Nº MUJERES:
2.000

Nº HOMBRES:
3.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Muy desarrollado. Capítulo XIII Plan de Igualdad Artículo 71 Plan de Igualdad En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Artículo 72 Procedimiento de negociación de los planes de igualdad Artículo 73 Competencias de la Comisión negociadora Artículo 74 Diagnóstico de situación Artículo 75 Contenido mínimo de los planes de igualdad Artículo 76 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plano Artículo 77 Extensión de los planes de igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 78 Igualdad retributiva De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que elaboren un plan de igualdad tendrán que incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren estos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Así mismo, tendrá que permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en nombre de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de este sistema retributivo

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

Productes Dietètics i Preparats Alimèntics

Código de Convenio | 7900062501 | 1994

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 75 Contenido mínimo de los planes de igualdad (...) 3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 66 Principios de ordenación y faltas. 2.- Faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves: k. El acoso sexual entendido como cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor sabe o tiene que saber que es ofensivo para la víctima. Capítulo XIV Acoso en el trabajo Artículo 79 Acoso en el trabajo Las empresas tienen que conseguir uno en torno a trabajo productivo, seguro y respetuoso con todas las personas. Todas las personas trabajadoras tienen derecho al hecho que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (...) Las empresas tienen que pedir que cada una de las personas que forma la organización, y especialmente aquellas que gestionen un equipo de personas asuman sus responsabilidades: a) Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes (...). b) Actuante de manera adecuada y solidaria (...). Las empresas se tienen que comprometer a: a) Difundir su protocolo y facilitar oportunidades de información y formación a (...). b) Apoyar y asistencia específica a la/las persona/s (...) c) Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la organización. d) Garantizar que todas las quejas y denuncias se traten de manera rigurosa y se tramiten de manera justa, rápida y con total confidencialidad. e) Garantizar que no se admite ningún tipo de represalias hacia la persona asediada (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

Código de Convenio | 4800068501 | 981

IGUALDAD

PROVINCIA:
VIZCAYA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
588

Nº MUJERES:
368

Nº HOMBRES:
220

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 50.—Igualdad de trato y oportunidades. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas de más de 50 personas en plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 47.—Comisión Mixta. Apartado 1.—Clasificación Profesional y Grupos Profesionales (...) Una vez finalizado dicho estudio, la Comisión Mixta promoverá la constitución de una comisión negociadora para su debate y, en su caso, incorporar al convenio colectivo

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 47.—Comisión Mixta. Apartado 2.—Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género para el sector de conservas y salazones de pescado de Bizkaia 1. Declaración de principios. 2. Ámbito de aplicación a) Acoso sexual. b) Acoso por razón de sexo c) Medidas preventivas. 4. Procedimiento de actuación a) Principios del procedimiento de actuación. b) Ámbito de aplicación. c) Iniciación del procedimiento. (...) La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos e) Procedimiento Previo f) Procedimiento Formal g) Medidas Cautelares. h) Asistencia a las partes. i) Cierre del Expediente

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Artículo 47.—Comisión Mixta. Apartado 2.—Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género para el sector de conservas y salazones

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA

Código de Convenio | 01000875011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ÁLAVA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.000

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
1.800

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 50°. Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad. Planes de Igualdad. La elaboración de planes de igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras deberá respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el centro de trabajo, y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 50°. Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad Comisión de igualdad: las partes se comprometen en crear una comisión de igualdad, paritaria, máximo antes de 2 meses desde la publicación del convenio, que tendrá las siguientes funciones: b) Trabajar en favor de la eliminación de brechas salariales en el sector.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 50°. Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad Comisión de igualdad: las partes se comprometen en crear una comisión de igualdad, paritaria, máximo antes de 2 meses desde la publicación del convenio, que tendrá las siguientes funciones: f) Elaborar en el plazo de 3 meses un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y difundirlo entre las empresas del sector.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio | 2000205011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALBACETE

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
850

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
600

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 38. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Medidas de igualdad. (...) En el caso de las empresas que, por el número de personas trabajadoras a que den ocupación según disponga la normativa de aplicación en cada momento así vengan obligadas, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Título IV del Capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 38. Igualdad de oportunidades y no discriminación . Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. (...). En la empresa se establecen las siguientes medidas: – Garantizar los canales de denuncia (...). – Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso. – Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio | 200020501 | 1981

IGUALDAD



ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto (...) como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa. La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos, o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia. Ante la ausencia de un protocolo de actuación, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio | 2000205011981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 38. Código de Conducta Laboral (Régimen Disciplinario) 3. Se considerarán como faltas muy graves . k) El acoso sexual o por razón de sexo: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Artículo 38. Código de Conducta Laboral (Régimen Disciplinario) 3. Se considerarán como faltas muy graves. II) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR VINÍCOLA DE ALICANTE

Código de Convenio | 300003501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALICANTE

VIGENCIA:
2004-2005 (hasta 2024,
se actualizan tablas
salariales)

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
650

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
400

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 33001045011983

IGUALDAD

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
500

Nº MUJERES:
150

Nº HOMBRES:
350

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Anexo IV IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO. Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género. Las partes firmantes se comprometen a contribuir a erradicar una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón de género, como es la violencia hacia las mujeres, por medio de las medidas recogidas en el presente artículo. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos anteriormente expuestos. Tan pronto la dirección de la empresa tenga conocimiento de un caso de violencia de género, se informará a la Re presentación de los Trabajadores, quien velará por el fiel cumplimiento de la Ley y lo establecido en este artículo, como garantía y protección de la víctima. La trabajadora acreditará la situación a la mayor brevedad por cualquiera de los siguientes documentos: Orden de protección o cualquier otra resolución judicial definitiva o cautelar, documento de organismo público sobre la condición de beneficiaria de ayudas por este motivo, informe de la Inspección de Trabajo, o bien por cualquier certificación de profesional médico o de la asistencia social que intervengan en su procedimiento. Se ofrecerá a la víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS^I

Código de Convenio | 33001045011983

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Tanto los retrasos, como las ausencias, totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica de la víctima de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas y retribuidas, y no se computarán como faltas de asistencia o puntualidad. Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios para poder realizar los trámites derivados de su situación, tales como asistencia a juzgados, comisarías, servicios asistenciales, etc. Dichos permisos tendrán la consideración de retribuidos a todos los efectos. Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo ésta quien determinará en qué proporción. Igualmente, se le permitirá variar su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización. Las empresas velarán por que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere. La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación. Se le proporcionará la formación necesaria en el momento de su reincorporación. Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos. En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este artículo, se aplicará la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300104501 | 1983

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Anexo IV Igualdad, no discriminación y violencia de género. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Se considera acoso moral (...) Constituye acoso sexual (...). Se considera acoso por razón de sexo (...) Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación: a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. (...). b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. (...). c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones (...). Dicha investigación no deberá exceder de 20 días. d) Garantía de actuación en un plazo máximo de 10 días tras la finalización y conclusiones de la investigación, adoptando las medidas necesarias (...). e) Indemnidad frente a represalias (...)

MEDIDAS LGTBI:

Anexo IV Igualdad, no discriminación y violencia de género. Garantías. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS

Código de Convenio | 33001055011963

IGUALDAD

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
300

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
200

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 11. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 4. Violencia de Género. En materia de violencia de género se estará, en el caso de que no haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VIL·LAFRANCA DEL PENEDÉS

Código de Convenio | 800238401 | 1993

IGUALDAD

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
700

Nº MUJERES:
235

Nº HOMBRES:
465

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Título XI Igualdad y corresponsabilidad Artículo 33. Política de igualdad. Las empresas actuarán en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa que esté vigente en cada momento.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Título XI Igualdad y corresponsabilidad Artículo 33. Política de igualdad (...) Esta declaración de principios se hace extensiva a todo tipo de acoso que pueda generarse en el entorno laboral (por ideología política o religiosa, raza, incapacidad o minusvalidez física y/o psíquica) haciendo expés referencia al acoso moral y sexual

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA

Código de Convenio | 0800448501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
365

Nº MUJERES:
165

Nº HOMBRES:
200

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Título XI Igualdad y corresponsabilidad Artículo 33. Política de igualdad. Las empresas actuarán en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa que esté vigente en cada momento. Artículo 45. Plan de igualdad. Artículo 46. Concepto de los planes de igualdad Artículo 47. Diagnóstico de situación. Artículo 48. Objetivos de los planes de igualdad. Artículo 49. Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio. Título XI Igualdad y corresponsabilidad Artículo 33. Política de igualdad (...) Esta declaración de principios se hace extensiva a todo tipo de acoso que pueda generarse en el entorno laboral (por ideología política o religiosa, raza, incapacidad o minusvalidez física y/o psíquica) haciendo expreso referencia al acoso moral y sexual.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 48. Objetivos de los planes de igualdad. h) Garantizar la igualdad retributiva a través de la realización de registros salariales y auditorías salariales de todos los conceptos que componen el salario para verificar que lugares a los cuales corresponde una misma valoración no estén cerrando una discriminación entre mujeres y hombres. y) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 40. Protección de las víctimas de la violencia de género La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género compilación medidas que las empresas tienen que facilitar en estos casos, entre ellas permisos, reducción de horarios, excedencias, suspensión de contrato, cambio de horario y jornada de trabajo.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA

Código de Convenio | 0800448501 | 1994

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 39. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Se entenderá por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de naturaleza sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto. Anexo 7. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. 1. Presentación y ámbito de aprobación 2. Objetivos 3. Ámbito de aplicación 4. Acoso sexual: definición, elementos clave 5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave 6. Vías de resolución de acoso 6.1. La vía interna: el procedimiento 6.1.1. Principios y garantías. 6.1.2. Medidas cautelares. 6.1.3. Vigilancia de la salud. 6.1.4. Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta comisión será quien designa la persona/se de referencia. La comisión de investigación es un órgano decisorio. Proceso de intervención. 6.1.4.1. Fase 1. 6.1.4.2. Fase 2. 6.1.4.3. Fase 3. 6.2. Las vías externas: administrativa y judicial 7. Seguimiento y evaluación del protocolo 8. Información a la plantilla

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 41. Medidas para personas LGTBI 1. Incluir la LGTBI fobia como riesgo psicosocial y con esto garantizar el establecimiento de las actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género de forma que pueda existir unas medidas de prevención por el acoso laboral por esta causa. 2. Por los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas legalmente constituidas que forman gays y lesbianas, transexuales y bisexuales.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA

Código de Convenio | 0800448501 | 1994

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

3. En relación con las familias formadas por dos mujeres o dos hombres, se tiene que prestar especial atención al habla del permiso de paternidad. Se necesario recoger no solo la figura paterna, sino que se tiene que tener en cuenta que son permisos a disfrutar por uno o el otro progenitor independientemente del sexo (situación que ya está recogida en la normativa de la Seguridad Social al explicar quién sueña beneficiarías o beneficiarios de este permiso). 4. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en este Convenio Colectivo, focalizando en la clasificación profesional. 5. Ampliación de los supuestos del artículo 5.2 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo por despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionadas con el proceso de transición de las personas trans. 6. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que así lo deseen. 7. A) Permisos retribuidos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo. B) Así mismo, tendrán un único permiso de 16 horas adicionales, fraccionable, por la rehabilitación de este tratamiento. 8. Permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo. Artículo 43. Relación de terms (Definiciones) 1. Acoso discriminatorio de realidades sexuales y/o de género:). 2. Bifobia: 3. Bisexualidad: 4. Cisgénero. 5. Expresión de género. 6. Familias diversas LGTBI. 7. Gay. 8. Género (...)

ACOSO LGTBI:

1. Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como falta, adecuándose a una escala de gravedad. 2. Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. 3. Difusión en la plantilla del protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género a través del medio que sea oportuno. 4. La Representación legal de las personas trabajadoras debe participar, dar apoyo y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. 5. Formación y sensibilización en la plantilla contra la LGTBIfobia.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Código de Convenio | 900039501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.877

Nº MUJERES:
657

Nº HOMBRES:
1.220

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar. 1. En materia de igualdad, será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres (BOE 23/03/2007).

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 28. – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo (...) Las partes firmantes de este convenio entienden que es necesario prevenir y erradicar a nivel sectorial situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. (...) . Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención (...)

Artículo 29. – Régimen disciplinario. 3. – Se considerarán como faltas muy graves: 1) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Artículo 28. – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo (...) Las partes firmantes de este convenio entienden que es necesario prevenir y erradicar a nivel sectorial situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Código de Convenio | I1000645011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
CÁDIZ

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.100

Nº MUJERES:
175

Nº HOMBRES:
925

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo décimo acción y derechos sociales e individuales. Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, (...) – igualdad salarial en trabajo de igual valor

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 43º.- Licencias. 8. Asistencia médica. - En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médicos físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Capítulo décimo acción y derechos sociales e individuales. Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres (...). – ambiente laboral exento de acoso sexual o moral. (...). Igualmente, queda desarrollado un modelo de protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, firmado 11 de julio de 2014. Capítulo decimotercero. Procedimiento sancionador. Artículo 67º. - Graduación de las faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves. 1) El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE CAVA Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUÑA

Código de Convenio | 7900075501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:
CATALUÑA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.000

Nº MUJERES:
430

Nº HOMBRES:
1.570

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 44 Protocolo acoso Se crea un protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, según Anexo III. Anexo III Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. Presentación y ámbito de aprobación. Objetivos Ámbito de aplicación Definiciones Principios y garantizabas Proceso de intervención y diagrama El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta comisión será quien designa la persona/se de referencia. La Comisión de investigación es un órgano decisorio. Fase 1 Comunicación y asesoramiento Fase 2 Denuncia interna e investigación Fase 3 Resolución Seguimiento y evaluación Información a la plantilla Anexo n.º I Modelo de confidencialidad

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I300022501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2024-2025

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
3.500

Nº MUJERES:
1.250

Nº HOMBRES:
2.250

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 5.- Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación. Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, son conscientes de la necesidad de garantizar de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres (...) capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 5.- Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación Asimismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (...) Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 48.- Clasificación de las faltas muy graves.

11. El acoso sexual, entendiéndose 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, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. 13. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I300022501 | 1982

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 54.- Protección de la dignidad de trabajadores y trabajadoras. El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Artículo 48.- Clasificación de las faltas muy graves. 13. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000155011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
850

Nº MUJERES:
125

Nº HOMBRES:
725

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 42. Igualdad de género y protección a la dignidad de las personas trabajadoras.A)Igualdad de género: Las empresas de 50 o más personas trabajadoras, en cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo (...) negociara e implantarán un Plan de Igualdad (...) el Real Decreto ley 901/2020. Real Decreto 902/2020

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 42. Igualdad de género y protección a la dignidad de las personas trabajadoras. De igual manera se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias: (...) -Retribuciones medias (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.) por sexo y por categoría laboral)

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 42. Igualdad de género y protección a la dignidad de las personas trabajadoras.B) Protección a la dignidad de las personas trabajadoras. El acoso sexual en el trabajo representa una conducta comprensiva de muy variadas manifestaciones verbales y acciones físicas que, no deseadas por la víctima, son ofensivas para la misma y, por tanto, afectan a la dignidad de mujeres y hombres trabajadores.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000155011982

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Es por ello que si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su defecto, de la Comisión Paritaria de este Convenio, con el fin de que se preste el necesario asesoramiento a la persona afectada en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos, en todo caso, se salvaguardará al máximo la intimidad de la persona así agredida. Para ello las empresas podrán implantar un protocolo de Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y darlo a conocer a las personas trabajadoras de la empresa

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 42. Igualdad de género y protección a la dignidad de las personas trabajadoras. A)Igualdad de género (...) Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA

Código de Convenio | 81000145012004

IGUALDAD

PROVINCIA:
EXTREMADURA

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.800

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
300

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 54°. Medidas de igualdad entre mujeres y hombres (...) Planes de igualdad. Para las empresas que tengan 50 o más trabajadores se establece el deber de negociar, conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, planes que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 54°. Medidas de igualdad entre mujeres y hombres (...) Igualdad salarial en trabajos de igual valor. Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Disposición Adicional (...) Se aplicará lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de género.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 47°. Graduación de las faltas. Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual Artículo 54°. Medidas de igualdad entre mujeres y hombres (...) Ambiente laboral exento de acoso sexual. No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍLOCAS DE HUELVA

Código de Convenio | 21000495011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
HUELVA

VIGENCIA:
2022-2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
120

Nº MUJERES:
70

Nº HOMBRES:
50

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERIAS, CERVECERÍAS Y PARA EL COMERCIO DEL PROVINCIA DE HUESCA

Código de Convenio | 22000305012002

IGUALDAD

PROVINCIA:
HUESCA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
421

Nº MUJERES:
221

Nº HOMBRES:
200

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 29º.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.- 1.- Planes de Igualdad. Las empresas con más de 50 trabajadores/as fijos/as estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 29º.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación 2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. Serán funciones de esta Comisión las siguientes: 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.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 31. Permisos retribuidos 5. Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 29º.-Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.- 3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género: Se define como acoso sexual (...). Se define como acoso por razón de sexo (...). El acoso laboral o mobbing (...) Con el objetivo de poder prevenir y evitar todos los tipos de acoso mencionados se establece el siguiente Protocolo de Actuación, con el procedimiento a seguir en los casos que se pueda plantear cualquier tipo de acoso.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERIAS, CERVECERÍAS Y PARA EL COMERCIO DEL PROVINCIA DE HUESCA

Código de Convenio | 22000305012002

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

En este sentido, se definen dos tipos de procedimientos: uno informal y otro formal, pero en ambos casos se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias, que serán atendidas con rapidez, rigor y confidencialidad. 3.1. Procedimiento informal: (...) 3.2. Procedimiento formal: (...): Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto del acoso. El escrito se deberá dirigir al Departamento de RR.HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio. RR.HH y la Comisión de Igualdad codificará el caso, preservando así los datos personales de los implicados, y decidirá la apertura o no de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas (...) dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes. (...) Para iniciar dicho procedimiento la comisión paritaria del convenio nombrará un instructor externo no vinculado a la empresa (...). Una vez informadas de la decisión final, las partes dispondrán de 5 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido de la decisión. (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA

Código de Convenio | 26000415011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
LA RIOJA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.226

Nº MUJERES:
926

Nº HOMBRES:
1.300

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 42. Igualdad y no discriminación. (...) de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2017, De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, ambos de 13 de octubre

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN

Código de Convenio | 24005105011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
LEÓN

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
500

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
250

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 36.- Planes de Igualdad. Artículo 37.- Concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas.

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo IX.- Derechos fundamentales de las trabajadoras. Artículo 34.- Principio de igualdad: Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajo de igual valor

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 33.- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 31.- Graduación de faltas. 3.- Se considerarán como faltas muy graves: l) el acoso sexual Artículo 38.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Definiciones. Genérico.

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 35.- Principio de no discriminación: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual (...)

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 30001415011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
MURCIA

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.000

Nº MUJERES:
300

Nº HOMBRES:
700

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 28.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. (...). La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 50 trabajadores. El Plan por aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 28.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. (...). Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: • Igualdad salarial en trabajos de igual valor. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) Serán funciones de esta comisión las siguientes: (...) • Velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 28.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación (...) Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31007605011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
800

Nº MUJERES:
225

Nº HOMBRES:
575

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 52. De la igualdad laboral de hombres y mujeres. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, de berán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 8. Contratos estables. Las empresas afectadas por este convenio colectivo mantendrán un nivel de empleo estable respecto de la contratación temporal en los siguientes términos: Los contratos estables (incluidos los contratos de fijo-discontinuo - para la formación - de relevo – de sustitución - a víctimas de violencia de género o doméstica, serán como mínimo el 90%, y el índice máximo de otros contratos temporales, será el 10 %, incluidos los trabajadores contratados por ETTS

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 39. Graduacion de las faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves: m) El acoso sexual de cualquier índole

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ORENSE

Código de Convenio | 32000875012000

IGUALDAD

PROVINCIA:

ORENSE

VIGENCIA:

2024-2025

ESTADO:

NUEVO (NO FIRMADO POR FICA)

Nº TOTAL

TRABAJADORES:

0

Nº MUJERES:

0

Nº HOMBRES:

0

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 22. Faltas muy graves. Acoso sexual.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000415011994

IGUALDAD

PROVINCIA:
TARRAGONA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
550

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
350

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 33. Igualdad de Oportunidades (...). En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores/se, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior tendrán que dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente tendrá que ser objeto de negociación, en los términos antes mencionados.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 35. Protección de las víctimas de la violencia de género La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género compilación medidas que las empresas tienen que facilitar en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 34. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Se entenderá por acoso moral (...). Se entenderá por acoso sexual en el trabajo (...) Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos diferenciados de actuación sobre estas materias con sus RLT, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral o acoso sexual en el trabajo tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes. (...) Anexo 5. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. 1. Presentación y ámbito de aprobación 2. Objetivos 3. Ámbito de aplicación 4. Acoso sexual: definición, elementos clave 5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave 6. Vías de resolución de acoso 6.1. La vía interna: el procedimiento 6.1.1. Principios y garantías 6.1.2. Medidas cautelares 6.1.3. Vigilancia de la salud 6.1.4. Proceso de intervención . El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta comisión será quien designa la persona/se de referencia. La comisión de investigación es un órgano decisorio. 6.1.4.1. Fase 1 6.1.4.2. Fase 2 6.1.4.3. Fase 3 6.2. Las vías externas: administrativa y judicial 7. Seguimiento y evaluación del protocolo 8. Información a la plantilla 9. Anexo I

MEDIDAS / ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO

Código de Convenio | 450002450 | 198 |

IGUALDAD

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
714

Nº MUJERES:
164

Nº HOMBRES:
550

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición Adicional Quinta. De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de cincuenta personas trabajadoras) a negociar su Plan de Igualdad. Según establece el art. 85.1 de la L.O. 3/2007 (...) Empresas de más de cincuenta personas trabajadoras. A tenor de lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras.

IGUALDAD SALARIAL:

Disposición Adicional Quinta. De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. -Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

27. - Permisos licencias y excedencias l.- Permisos retribuidos p) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

42. - Graduación de las faltas. 3.- Se consideran como faltas muy graves: l) El acoso sexual y por razón de sexo. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo. Disposición Adicional Cuarta Las empresas afectadas por la aplicación de este convenio colectivo deberán cumplir el siguiente plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO

Código de Convenio | 4500024501 | 1981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo(...). Por lo que se refiere a los procedimientos: Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema(...). Protocolo de actuación: En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto se establece un protocolo de actuación como procedimiento interno e informal con las siguientes pautas; - Se inicia con la denuncia por acoso ante el Jefe/a inmediatamente superior o ante el Dpto. de Recursos Humanos o la Dirección de la Empresa a elección de la persona agraviada. - La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representante sindical y dará lugar a la apertura inmediata de expediente informativo por parte de la empresa encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. - En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. - Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán los actuantes absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El procedimiento debe ser ágil, rápido y otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA

Código de Convenio | 4600002501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
VALENCIA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.500

Nº MUJERES:
2.500

Nº HOMBRES:
3.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Decimosegunda. En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las empresas del sector de 50 o más trabajadores deberán negociar con las representaciones de los trabajadores planes de igualdad con los contenidos mínimos que marca dicha ley

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Faltas y Sanciones. Artículo 31. 3. I) El acoso sexual

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID

Código de Convenio | 4700059501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
4.000

Nº MUJERES:
1.500

Nº HOMBRES:
2.500

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas (...) 3.— Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 10. Licencias retribuidas. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Artículo 12. Enfermedad, accidente. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 41. Graduación de las faltas. 3. 1) El acoso sexual o acoso por razón de sexo. Artículo. 44. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias. La persona víctima de acoso sexual o víctima de acoso por razón de sexo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, (...) La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, (...) en el plazo de 10 días (...). Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

MEDIDAS / ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

Código de Convenio | 4900200501 | 982

IGUALDAD

PROVINCIA:
ZAMORA

VIGENCIA:
2017-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
270

Nº MUJERES:
240

Nº HOMBRES:
30

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 27.º- Igualdad de remuneración por razón de sexo. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 44.º- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 1.- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo constituye acoso sexual (...). 2.- Constituye acoso por razón de sexo (...) 3.- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (...)

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 11.º- Principio de igualdad y no discriminación.

Los trabajadores y trabajadoras encuadrados dentro de la aplicación de este convenio colectivo tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: 1.- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual,

ACOSO LGTBI:

Nada

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 5000 | 550 | 198 |

IGUALDAD

PROVINCIA:
ZARAGOZA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
809

Nº MUJERES:
271

Nº HOMBRES:
538

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades. En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, con especial relevancia en la elaboración de planes de igualdad.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades. Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 la 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 intereses.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades. Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral (...) En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (...) Las organizaciones firmantes del presente convenio consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, por tanto, adoptamos un compromiso mutuo de colaboración en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso para lo que se acuerda el protocolo de acoso que forma parte del presente convenio.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA¹

Código de Convenio | 50001155011981

IGUALDAD

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades. (...) artículos 14 de la Constitución española y 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores (...) imiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género,

ACOSO LGTBI:

Nada.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio | 02000175011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ALBACETE

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
650

Nº MUJERES:
390

Nº HOMBRES:
260

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 34. Igualdad de oportunidades y no discriminación (...) En el caso de empresas que por el número de personas trabajadoras que tengan, de acuerdo a las previsiones legales establecidas vengan obligadas a ello, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 34. Igualdad de oportunidades y no discriminación
Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras realización de campañas informativas o acciones de formación (...) A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas: a) Sensibilizar a la plantilla (...) b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad (...). c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal (...). Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. (...). En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio | 0200017501 | 1981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, (...). b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. (...) c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones (...) . d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza (...). e) Indemnidad frente a las represalias.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 33000665011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ASTURIAS

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

Nº TOTAL
TRABAJADORES:
1.500

Nº MUJERES:
375

Nº HOMBRES:
1.125

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

CAPÍTULO V.—IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Artículo 26.—
Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género. Las partes firmantes se comprometen a contribuir a erradicar una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón de género, como es la violencia hacia las mujeres, por medio de las medidas recogidas en el presente artículo. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos anteriormente expuestos. Tan pronto la dirección de la empresa tenga conocimiento de un caso de violencia de género, se informará a la Re presentación de los Trabajadores, quien velará por el fiel cumplimiento de la Ley y lo establecido en este artículo, como garantía y protección de la víctima. La trabajadora acreditará la situación a la mayor brevedad por cualquiera de los siguientes documentos: orden de protección o cualquier otra resolución judicial definitiva o cautelar, documento de organismo público sobre la condición de beneficiaria de ayudas por este motivo, informe de la Inspección de Trabajo, o bien por cualquier certificación de profesional médico o de la asistencia social que intervengan en su procedimiento Se ofrecerá a la víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación. Tanto los retrasos, como las ausencias, totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, tendrán el carácter de justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, y no se computarán como faltas de asistencia o puntualidad, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300066501 | 981

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios para poder realizar los trámites derivados de su situación, tales como asistencia a juzgados, comisarías, servicios asistenciales, etc. Dichos permisos tendrán la consideración de retribuidos a todos los efectos. Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo ésta quien determinará en qué proporción. Igualmente, se le permitirá variar su período vacacional, de la trabajadora que tenga consideración de víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual puesto profesional al que viene desarrollando, que la empresa tenga vacante, en cualquier otro centro de trabajo. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales las empresas tendrán la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. Las empresas velarán por que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere. La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Se le proporcionará la formación necesaria en el momento de su reincorporación. Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos. En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este artículo, se aplicará la L. O. 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio | 3300066501 | 981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Capítulo V.—Igualdad y no discriminación Artículo 25.— Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Se considera acoso moral (...) Constituye acoso sexual (...). Se considera acoso por razón de sexo (...). 3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación: a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas (...) b. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. (...). c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, (...). Dicha investigación no deberá exceder de 20 días. d. Garantía de actuación en un plazo máximo de 10 días tras la finalización y conclusiones de la investigación (...) e. Indemnidad frente a represalias (...)

MEDIDAS LGTBI:

Capítulo V.—Igualdad y no discriminación. Artículo 24.— Garantías. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE ÁVILA

Código de Convenio | 05000105011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
ÁVILA

VIGENCIA:
2020-2022

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
132

Nº MUJERES:
45

Nº HOMBRES:
87

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Disposicion adicional segunda. Igualdad de retribución: el empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Disposición adicional tercera. En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia de genero y acoso sexual se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y la que en el futuro la sustituya o/y complemente.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 33. Faltas. Son faltas muy graves (...) el acoso sexual

MEDIDAS LGTBI:

Disposicion adicional segunda. Igualdad de retribución: el empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra.

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Código de Convenio | 0800252501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:
BARCELONA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
5.000

Nº MUJERES:
2.500

Nº HOMBRES:
2.500

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 40. Violencia de género. Siendo conscientes las partes firmantes de la problemática de la violencia de género, ambas partes acuerdan promover la protección y el espaldarazo de las personas víctimas de este tipo de maltratos.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Capítulo VIII Régimen disciplinario Artículo 24. Faltas.3. h) El acoso sexual, moral o psicológico en el trabajo. Se entenderá por acoso sexual, cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que lo recibe.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE BURGOS

Código de Convenio | 09000355011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
BURGOS

VIGENCIA:
2023-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.190

Nº MUJERES:
714

Nº HOMBRES:
476

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 32.º – Ley de Igualdad. En materia de planes de igualdad, se estará lo establecido en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA

Código de Convenio | 3900075501 | 1981

IGUALDAD

PROVINCIA:
CANTABRIA

VIGENCIA:
2020-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.100

Nº MUJERES:
400

Nº HOMBRES:
700

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 24º.- Licencias retribuidas. (...) A todos los efectos de las presentes licencias y su disfrute se asimilan las parejas de hecho con independencia de su orientación sexual.

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE CIUDAD REAL

Código de Convenio | I3000315011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
CIUDAD REAL

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.000

Nº MUJERES:
250

Nº HOMBRES:
750

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposiciones adicionales. Primera (...) 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposiciones adicionales. Primera (...) 3. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad (...) y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | I4000055011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
CÓRDOBA

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
3.000

Nº MUJERES:
1.000

Nº HOMBRES:
2.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 41°. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación. Las partes firmantes del presente convenio, se obligan (...) para su estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como del Decreto Ley 6/2019 (...) Aquellas empresas de más de 50 trabajadores que estén obligadas a tener un plan de igualdad y aquellas otras que de manera voluntaria quieran establecerlo se regirán por el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 41°. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación. Las partes firmantes del presente convenio, se obligan (...) el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 42°. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000055011981

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta. A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 43°. Acoso sexual y acoso moral. El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso moral (...). Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género. Se establecerá en cada empresa un procedimiento de actuación específico, (...) se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA

Código de Convenio | I6000175011982

IGUALDAD

PROVINCIA:
CUENCA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
400

Nº MUJERES:
100

Nº HOMBRES:
300

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 32º- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. (...) En las empresas obligadas por ley a la implantación de un plan de igualdad, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de dicho plan. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 33º- Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo. (...) 2. La representación legal de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas: a) Sensibilizar a la plantilla (...). b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad (...). c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación (...). 3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA

Código de Convenio | 16000175011982

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación: a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas (...). b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. (...) c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones (...) d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución (...) . e) Indemnidad frente a las represalias (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DEL PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA

Código de Convenio | I700023501 | 1994

IGUALDAD

PROVINCIA:

GIRONA

VIGENCIA:

2018-2021 (hasta 2023, se actualizan las tablas salariales)

ESTADO:

REVISADO

Nº TOTAL

TRABAJADORES:

2.500

Nº MUJERES:

1.600

Nº HOMBRES:

900

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 36. Ley de igualdad Todas y cada una de las empresas afectadas por el presente convenio y en el ámbito de las mismas, crearán una comisión por la igualdad que desarrolle las medidas adecuadas que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 27. Sanciones 3.º- Son faltas muy graves: (...) abuso del cargo usando la confianza de la empresa para el acoso sexual. Artículo 36. Ley de igualdad. Y las partes firmantes de este convenio, se comprometen en el decurso de la duración de este convenio, a negociar un protocolo marco de actuación y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA

Código de Convenio | I900024501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
GUADALAJARA

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
900

Nº MUJERES:
430

Nº HOMBRES:
470

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo. 25. De la igualdad en el ámbito laboral.(...) La elaboración e implantación de planes de igualdad se establecerán según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y conveniente para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo. 25. De la igualdad en el ámbito laboral.(...) 5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Se velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 23. Licencias (...) i) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 39. Régimen Disciplinario.3. Se condideran como faltas muy graves: k) Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se considera 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.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA

Código de Convenio | I900024501 | 1982

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Anexo I protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 1.Principios. 2.Objetivo del presente protocolo. 3.Definición y conductas constitutivas de acoso. 4.Medidas de prevención del acoso. 5.Ámbito de aplicación y vigencia. 6.Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso 6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento: 6.2 Procedimiento. 6.2.1 Requisitos de la denuncia 6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia. 6.2.3 Procedimiento abreviado. 6.2.4 Procedimiento formal. 6.2.5 Elaboración del informe. 6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento. 6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento. 7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso. 8.Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Anexo I Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio (...) También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicción

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Código de Convenio | 21000245011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
HUELVA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
500

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
300

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 29. Acoso sexual y Acoso moral. El acoso sexual en el trabajo es (...). El acoso moral es (...). Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género. Se establecerá en cada empresa un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA

Código de Convenio | 22000245012004

IGUALDAD

PROVINCIA:
HUESCA

VIGENCIA:
2021-2024

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
523

Nº MUJERES:
213

Nº HOMBRES:
310

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 43. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
1.- Planes de Igualdad. Las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad.

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 43. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. Serán funciones de esta Comisión las siguientes: (...)
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.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 28. Permisos Retribuidos. k) Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en legislación o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA

Código de Convenio | 22000245012004

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 43. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género: Se define como acoso sexual (...) Se define como acoso por razón de sexo (...) El acoso laboral o mobbing engloba (...) . Con el objetivo de poder prevenir y evitar todos los tipos de acoso mencionados se establece el siguiente Protocolo de Actuación(...) 3.1. Procedimiento informal: (...) puede ser también llevado a cabo por su Jefe/a inmediato/a o por el Departamento de RR HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio 3.2. Procedimiento formal: (...): a. Se iniciará con la presentación de una denuncia (...) El escrito se deberá dirigir al Departamento de RR.HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio b. RR.HH y la Comisión de Igualdad codificará el caso, (...) decidirá la apertura o no de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas. (...) c. En caso de que RRHH ó la Comisión de Igualdad acepte la denuncia, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes. (...). d. Para iniciar dicho procedimiento la comisión paritaria del convenio nombrará un instructor externo no vinculado a la empresa, que se encargará de la instrucción, y de levantar un informe con las conclusiones e. Todas las actuaciones del expediente informativo se llevarán de forma confidencial (...) . f. Una vez informadas de la decisión final, las partes dispondrán de 5 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido de la decisión. g. La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la apertura de un expediente disciplinario y a la imposición de las sanciones (...). h. Cuando dicha constatación de los hechos no sea posible, y por tanto no se adopten medidas disciplinarias, se supervisará con especial atención la situación durante un periodo razonable de tiempo. i. La Comisión de Igualdad deberá ser informada de todos los casos de acoso (...)

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Código de Convenio | 2600029501 | 981

IGUALDAD

PROVINCIA:
LA RIOJA

VIGENCIA:
2021-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
200

Nº MUJERES:
40

Nº HOMBRES:
160

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 25. Igualdad y no discriminación. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (...) el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, ambos de 13 de octubre.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN

Código de Convenio | 2400370501 | 1980

IGUALDAD

PROVINCIA:
LEÓN

VIGENCIA:
2022-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
910

Nº MUJERES:
310

Nº HOMBRES:
600

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 29.º Planes de igualdad. 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Artículo 30.º Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN

Código de Convenio | 2400370501 | 1980

IGUALDAD

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 26.-Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. La Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 31.º Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo..

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN

Código de Convenio | 2400370501 | 1980

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. Artículo 36.-Graduación de las faltas. 3.-Se considerarán como faltas muy graves: I. El acoso sexual

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 28.º Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA

Código de Convenio | 2500022501 | 1995

IGUALDAD

PROVINCIA:
LÉRIDA

VIGENCIA:
2020-2022 (hasta 2023,
se actualizan tablas
salariales)

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
350

Nº MUJERES:
200

Nº HOMBRES:
150

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 30. Despido y extinción del contrato. Será nulo el despido en los siguientes supuestos: 3. El de personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones legalmente establecidas.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LUGO

Código de Convenio | 2700042501 | 1983

IGUALDAD

PROVINCIA:
LUGO

VIGENCIA:
2014-2023

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
750

Nº MUJERES:
375

Nº HOMBRES:
375

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31005305011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
NAVARRA

VIGENCIA:
2023-2027

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.200

Nº MUJERES:
480

Nº HOMBRES:
720

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 52.º Planes de igualdad. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, (...) En las empresas de 50 o más trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad. (...)1.-Concepto de los planes de igualdad. 2.- Diagnóstico de situación. 3.-Objetivos de los Planes de Igualdad 4.- Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 53.º Igualdad de oportunidades. -Principio de igualdad retributiva. Dentro del principio de Igualdad y como parte integrante del mismo se configura el principio de Igualdad Retributiva conforme al cual el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. El Registro Retributivo se configura como elemento esencial de este principio en cuanto que asegura y garantiza la transparencia en materia de retribuciones, comprometiéndose las partes firmantes del presente Convenio al estricto cumplimiento de las obligaciones legales en lo relativo a la elaboración y formalización del citado registro, así como en lo referente al derecho de acceso a la información contenida en el mismo

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 19.º Conciliación de la vida laboral y familiar. 6.-Supuestos específicos de nulidad de la extinción del contrato. Será nulo el despido en los siguientes supuestos: (...) y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley del Estatuto de los trabajadores. Artículo 23. Desplazamiento o traslado especial por violencia de género y víctimas de terrorismo. Las personas que por tener la consideración legal de víctimas de la violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio | 31005305011981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposiciones adicionales Primera.—Procedimiento de actuación en situaciones de acoso. 1.—Principios que deben inspirar el procedimiento. 2.—Recomendaciones en cuanto a procedimiento. 1.1.1. Instrucción. En materia de instrucción del procedimiento se establecen las siguientes recomendaciones: Que la instrucción del procedimiento será responsabilidad de persona o comisión instructora que se establezca en el protocolo.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Disposiciones adicionales Primera.—Procedimiento de actuación en situaciones de acoso. El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que atentan contra la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80100065012013

IGUALDAD

PROVINCIA:
PAÍS VALENCIANO

VIGENCIA:
2022-2024

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
14.185

Nº MUJERES:
5.532

Nº HOMBRES:
8.653

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo XI. Igualdad. Artículo 60. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. (...) 2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo (...) el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo (...) y contenido establecidos en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre.

IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo XI. Igualdad. Artículo 60. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. (...)5. f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Capítulo XI. Igualdad. Artículo 60. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. (...) 5. f) A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de form

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 31. Permisos (...) j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 52. Faltas. C) Son faltas muy graves. 8) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico. Artículo 61. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral 1. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80100065012013

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Se considera acoso moral (...). Constituye acoso sexual (...). Se considera acoso por razón de sexo (...). 2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas: a) Sensibilizar a la plantilla (...). b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad (...). c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal (...). 3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical (...) En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación: a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas (...).b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. (...)c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones (...). d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia (...) Anexo II Modelo de denuncia situaciones de acoso

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA

Código de Convenio | 40000295011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
SEGOVIA

VIGENCIA:
2021-2025

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
250

Nº MUJERES:
75

Nº HOMBRES:
175

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 15.º Otros derechos (...) La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá 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

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 22.º De las faltas. C) Son faltas muy graves: El acoso sexual,

MEDIDAS LGTBI:

Artículo 12.º Igualdad de trato y oportunidades. El presente convenio es de aplicación en estricta igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras. Todas las referencias, derechos y obligaciones que aparecen en el mismo y se regulan van dirigidos en absoluta igualdad con independencia del sexo, orientación sexual

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN DE SEVILLA

Código de Convenio | 41002545011991

IGUALDAD

PROVINCIA:
SEVILLA

VIGENCIA:
2020-2026

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
2.720

Nº MUJERES:
952

Nº HOMBRES:
1.768

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional tercera. Planes de Igualdad. Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras. En el caso de las empresas de más de 50 personas trabajadoras (según el RD6/2019) las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en el RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. 1. Los Planes de igualdad (...) 2. Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el RD 901/2020

IGUALDAD SALARIAL:

Disposición adicional tercera. Planes de Igualdad Según el Artículo 3 del RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas del Sector de panadería de Sevilla y provincia aplicarán el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. La aplicación de dicho principio supone la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo. La transparencia retributiva se aplicará a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditorías salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN DE SEVILLA

Código de Convenio | 4100254501 | 991

IGUALDAD

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Disposición adicional tercera. Planes de Igualdad Según el Artículo 3 del RD 902/2020 de 13 de octubre (...) El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el Artículo 28.1. ET vincula a todas las empresas del sector de panadería de Sevilla

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 13. Faltas y sanciones. 13.1.3. Faltas muy graves. Son Faltas Muy Graves. El acoso sexual.

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000285011981

IGUALDAD

PROVINCIA:
TOLEDO

VIGENCIA:
2023-2025

ESTADO:
NUEVO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.050

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
550

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 57. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (...) De conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad. Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad. Artículo 60. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. (...) 2º Inclusión criterios de conciliación. Medidas de igualdad (...). En las empresas de más de 50 trabajadores (...) Ley Orgánica 3/2007. Concepto. Contenido. Diagnóstico de situación. Objetivos de los planes de igualdad. Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad. Comisión paritaria

IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 60. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. De la política de género. 1º Medidas para promover la igualdad de trato. (...). -Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 58. Comités de empresa o delegados/as de personal. (...) 4. En función de la materia de que se trate: a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 12. Modalidades de contratación. B.2. Contrato de práctica profesional (...). Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. Artículo 30. Permisos, licencias y excedencias. 2. Licencias: (...) En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO

Código de Convenio | 4500028501 | 981

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 42. Graduación de las faltas 3. Se considerarán como faltas muy graves: k) Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se considera 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Artículo 57. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: 1. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras. En lo que respecta a la prevención (...). Por lo que se refiere a los procedimientos: 1. Inicio: (...). 2. Tramitación expediente informativo (...). 3. Medidas cautelares (...). 4. Finalización del expediente (...).

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA

Código de Convenio | 4700037501 | 1982

IGUALDAD

PROVINCIA:
VALLADOLID

VIGENCIA:
2019-2022 (hasta 2023,
se actualizaron tablas
salariales)

ESTADO:
REVISADO

**Nº TOTAL
TRABAJADORES:**
1.500

Nº MUJERES:
500

Nº HOMBRES:
1.000

LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 33 -Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas (...) Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la Igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de empresa demás de 50 trabajadores/as, las medidas de Igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

IGUALDAD SALARIAL:

Nada

VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 7. Periodo de prueba (...) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. Artículo 35. Violencia de género. Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 21 - Prevención de riesgos con perspectiva de género.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual (...). Constituye acoso por razón de sexo (...). Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. (...)

PANADERÍAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA

Código de Convenio | 4700037501 | 1982

IGUALDAD

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 22 - De las faltas. Son faltas muy graves (...) el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del convenio colectivo del sector industrial de pastelería, repostería, bollería y confitería de Valladolid y provincia. Declaración de principios I. Acoso sexual. II. Acoso por razón de sexo. I. Medidas preventivas II. Protocolo. Procedimiento de actuación. I^a Fase: Competencias y asesoramiento 2^a Fase: Denuncia: El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente: 1.-Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la dirección de Recursos Humanos, al Comité de Empresa o directamente a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente. 2.-Traslado de la denuncia a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente, garantizándose la máxima confidencialidad 3^a Fase: Conclusión III. Confidencialidad de la investigación

MEDIDAS LGTBI:

Nada

ACOSO LGTBI:

Nada

