

# COMPARATIVA DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO CON PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO:

## ESPAÑA, FRANCIA, ITALIA, PORTUGAL, ARGELIA Y MARRUECOS



ORDEN AAA/1579/2012 DE 2 DE JULIO, MODIFICADA POR ORDEN AAA/1239/2015 DE 23 DE JUNIO

CONVOCATORIA 2023



# COMPARATIVA DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO CON PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO: ESPAÑA, FRANCIA, ITALIA, PORTUGAL, ARGELIA Y MARRUECOS



Edición:  
*Fundación Anastasio de Gracia-FITEL*

Autor:  
*UGT Federación de Industria, Construcción y AGRO (UGT FICA)*

Coordinación editorial:  
*Secretaría de Migración de UGT FICA*

Diseño  
*Fundación Anastasio de Gracia-FITEL*

Impresión  
XXXXXXXXX

ISBN:

Depósito Legal:

ORDEN AAA/1579/2012 DE 2 DE JULIO, MODIFICADA POR ORDEN AAA/1239/2015  
DE 23 DE JUNIO

CONVOCATORIA 2023

Federación de Industriai, Construcción y Agro de UGT

Reservados todos los derechos.

Queda permitida la reproducción total o parcial de este libro citando obligatoriamente  
la procedencia

# Indice

1. OBJETIVOS .....	1
2. METODOLOGÍA .....	3
2.1 Investigación documental .....	3
2.2 Encuesta: propósito y agentes de la encuesta.....	3
2.3 Talleres .....	4
3. RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO .....	7
3.1. Breve presentación del sector Agroalimentario en la Unión Europea.....	7
3.2. ESPAÑA.....	19
3.2.1. Normativa laboral básica .....	19
3.2.2. El sector Agroalimentario en España: datos básicos y relaciones laborales	37
3.3. FRANCIA .....	55
3.3.1. Normativa laboral básica .....	55
3.3.2. El sector Agroalimentario en Francia: .....	65
3.4. ITALIA .....	81
3.4.1. Normativa laboral básica .....	81
3.4.2. El sector Agroalimentario en Italia: .....	91
3.5. PORTUGAL.....	105
3.5.1. Normativa laboral básica .....	105
3.5.2. El sector Agroalimentario en Portugal: .....	112
3.6. ARGELIA.....	127
3.6.1. Normativa laboral básica .....	127
3.6.2. El sector Agroalimentario: .....	132
3.7. MARRUECOS .....	141
3.7.1. Normativa laboral básica .....	141
3.7.2. El sector Agroalimentario: .....	145
4. COMPARATIVA .....	153
5. REFLEXIONES .....	179
ANEXO. EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO UBICADAS EN FRAN- CIA, ITALIA, PORTUGAL, ARGELIA Y MARRUECOS.....	187
BIBLIOGRAFÍA .....	201





# objetivos

## 1. OBJETIVOS

El Gabinete Técnico de UGT FICA, con la colaboración del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ha elaborado este estudio con objeto de realizar una retrospectiva y una comparativa de la situación del sector Agroalimentario, separando el sector agrario de la industria alimentaria, desde una panorámica social y económica y de regulación y práctica en las relaciones laborales que se aplican en el sector Agroalimentario de España, Francia, Italia, Portugal, Argelia y Marruecos.

Esta muestra de seis países se fundamenta en el enorme protagonismo que en ellos tiene este sector, al ser un sector esencial en el sustento de la economía y la competitividad de estos países, al considerarse una de las actividades industriales con mayor arrastre económico y con gran capacidad para la exportación.

De modo que, a través de una presentación de la regulación laboral básica de aplicación en estos países, un recorrido a través de los datos básicos y situación del sector agroalimentario en cada uno de ellos, y un minucioso análisis las relaciones laborales aplicadas en el sector Agroalimentario de España, Francia, Italia, Portugal, Argelia y Marruecos, se pretende una comparativa que permita aproximarnos y definir qué factores son los que más contribuyen a la competitividad del sector a nivel local, europeo y mundial. Por lo que el objetivo de este estudio es obtener una visión comparativa de la situación socioeconómica y laboral en el sector Agroalimentario en los países implicados (España, Francia, Italia, Portugal, Argelia y Marruecos).

Con esta investigación se persiguen los siguientes objetivos:

1. Realizar un breve recorrido por las distintas leyes y normas nacionales que actualmente regulan las relaciones laborales en los países objeto de estudio. Conocer los principales contenidos, características y nivel de aplicación (nivel nacional, regional, local).
2. Recoger datos cuantitativos sobre el sector Agroalimentario en los seis países estudiados (aportación al PIB, empleo, actividad empresarial, producciones, ventas y exportaciones de productos agroalimentarios, etc...)
3. Conocer las relaciones laborales que afectan a las personas trabajadoras del sector Agroalimentario en los distintos países, normativa básica y regulación, convenios colectivos o acuerdos y los niveles de negociación y obligatoriedad de los acuerdos.
4. Analizar más exhaustivamente la regulación salarial y la jornada laboral en el sector Agroalimentario en estos seis países.
5. Realizar una descripción de los sistemas y estructuras de negociación colectiva en cada uno de los países objeto de estudio: salario, horas de trabajo, igualdad de género, salud laboral, etc...
6. Identificar buenas prácticas o cláusulas de mejora o innovadoras detectadas en la normativa laboral aplicada al sector Agroalimentario en los países de estudio en materias tales como: aumento salarial, jornada laboral, pensiones, vacaciones, igualdad, promoción, formación, jubilaciones, diversidad, acoso, derecho a la intimidad, etc...
7. Realizar una comparativa del sector Agroalimentario de cada país objetivo de estudio para identificar los factores más relevantes que participan en la competitividad sectorial en cada país.





# metodología

## 2. METODOLOGÍA

### Métodos de investigación

Los principales métodos de investigación utilizados en la elaboración de este estudio han sido, la investigación documental, el análisis de las encuestas recibidas y el análisis de la información obtenida a través de los talleres realizados con algunos de los países que participan en el proyecto.

La información recogida a través de la investigación documental, encuestas y talleres se presenta a través del presente estudio.

### 2.1 Investigación documental

La investigación documental prestará atención específica a:

- Obtener información de las distintas regulaciones y normativa en materia laboral presente en cada uno de los países analizados.
- Obtener datos sectoriales nacionales sobre los distintos países en el sector Agroalimentario, incluida la identificación del número de personas trabajadoras en el sector Agrario y la Industria Alimentaria, actividad empresarial, principales ventas y producciones y exportaciones y productos más destacables.

### 2.2 Encuesta: propósito y agentes de la encuesta

A la investigación documental se suma una parte más cualitativa, con la elaboración y análisis de una encuesta que ha sido distribuida y traducida al idioma de cada uno de los países objeto de estudio. La finalidad de las encuestas ha sido reunir datos del sector, información y evaluación sobre las principales condiciones de trabajo que establecidas en cada país; y ejemplos sobre buenas prácticas o cláusulas ejemplares en la negociación colectiva del sector Agroalimentario.

El perfil de las personas encuestadas ha sido:

- Sindicatos sectoriales de ámbito local situados en los países analizados
- Embajada española en Italia

### Directrices para las encuestas

Estas encuestas se han diseñado con el objeto de recoger información sobre las relaciones laborales en el sector Agroalimentario de cada país y se han hecho llegar los perfiles escogidos, traducidas a cada uno de los idiomas. La forma de envío y recepción ha sido a través de medios telemáticos.

Las encuestas recogen información sobre los siguientes aspectos:

- Leyes y normas nacionales que actualmente regulan las relaciones laborales en cada país (si existen). En particular, principales contenidos, características y nivel de aplicación (nivel nacional, regional, local). Enlaces páginas web para poder descargar los documentos.
- Contexto sectorial general en su país: datos específicos sobre empleo, ventas, empresas y exportaciones del sector Agroalimentario
- Negociación colectiva/ Relaciones laborales en el sector Agroalimentario en su país: convenios colectivos o acuerdos que regulan las relaciones laborales en el



sector Agroalimentario de su país (sectoriales no de empresa); número de convenios/ acuerdos; niveles de negociación en el sector; para quién es obligatorio el acuerdo.

- Personas trabajadoras cubiertas por los acuerdos de dialogo social del sector agroalimentario
- Salarios mínimos: acuerdo colectivo establece nivel salarial mínimo, salario mínimo tras consulta con los agentes sociales, si existe salario mínimo establecer su vigencia, no existe salario mínimo, etc....
- Salario mínimo y máximo en el sector Agroalimentario de su país
- Jornada laboral (en horas) en el sector Agroalimentario de su país
- Principales temas tratados en la negociación colectiva de su país, por ejemplo: salario, horas de trabajo, igualdad de género, diversidad, medio ambiente, salud laboral, etc... Indique también a qué nivel (nacionales, locales, empresas)
- Nivel de regulación de estas condiciones laborales en los convenios o acuerdos del sector Agroalimentario
- Ejemplos de cláusula o buenas prácticas y convenio o acuerdo en el que se encuentra.

### 2.3 Talleres

4

Para la realización de esta investigación se han realizado dos talleres. El primero de ellos con el sindicato francés Agroalimentario CFE- CGC y el segundo con el sindicato italiano FAI CILS.

La finalidad de estos talleres se ha enfocado a completar y ampliar la información recibida a través de las encuestas sobre los mismos temas de análisis: datos del sector en el país, información y evaluación sobre las principales condiciones de trabajo establecidas en cada país; y ejemplos sobre buenas prácticas o cláusulas ejemplares en la negociación colectiva del sector Agroalimentario.

En los talleres participaron:

- Personas conocedoras del sector Agroalimentario pertenecientes a los sindicatos sectoriales de ámbito local situados en los países analizados
- Personas conocedoras del sector Agroalimentario pertenecientes a UGT FICA
- Equipo de trabajo del proyecto





### 3. RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

#### 3.1. Breve presentación del sector Agroalimentario en la Unión Europea

El crecimiento de la población, unido a los cambios en los gustos y las nuevas tendencias de los productos alimentarios provocarán que la producción mundial de alimentos tenga que duplicarse de cara al año 2050. Cambio climático, biodiversidad, calidad del agua y del suelo, nuevos gustos y exigencias de los consumidores, son algunos de los retos a los que tendrá que hacer frente la producción alimentaria en los próximos años.

La política agraria de la Unión Europea, calidad alimentaria, trazabilidad, medio ambiente, desarrollo de zonas rurales, comercio, promoción de alimentos, etc... evoluciona y se prepara para prestar apoyo a los agricultores y agricultoras para afrontar estos desafíos y poder afrontar estos cambios y expectativas.

La Unión Europea cuenta con grandes fortalezas, clima variado, suelos fértiles, capacidades técnicas y calidad de sus productos, por lo que destaca como uno de los principales productores y exportadores mundiales de productos agrícolas.

El sector de la Agricultura y la Alimentación en la Unión Europea generan juntos más de 44 millones de empleos indirectos y unos 12 millones de empleos directos, de los cuales cerca de 7 millones pertenecen al sector agrícola y 5 millones de empleos se dedican a la producción alimentaria.

El sector de la agricultura representa el 1,3% del PIB de la Unión Europea.

Por cada euro gastado, el sector Agrícola crea 0,76€ adicionales para la economía de la Unión Europea. En 2021, el valor añadido bruto (VAB) del sector agrario, es decir, la diferencia entre el valor de todo lo que produjo el sector primario y el coste de los servicios y bienes que se usaron durante el proceso de producción, fue de 178.400 millones de euros.

En 2021, el 19% del empleo agrícola de la Unión Europea se concentraba en Polonia, con algo más de 1,3 millones de empleos. Le seguían en importancia, Rumanía (862.200 empleos, el 12%), Italia (836.300 empleos, el 11´9%) y España (783.500 empleos, el 11%).

De los 6,9 millones de personas trabajadoras ocupadas en el sector Agrario en la Unión Europea, el 69% son hombres y el 31% restante, mujeres.

La tasa de temporalidad del sector Agrario en la Unión Europea se sitúa en un 12´94% y afecta a 903.300 personas trabajadoras.

La tasa de precariedad del sector en el conjunto de la Unión es del 4,9% y los países con las tasas más altas de precariedad son Grecia, Finlandia y Polonia.

La evolución interanual del empleo en la Agricultura en la Unión Europea muestra una importante caída del empleo del 25% respecto al año 2012.

El empleo masculino presenta un descenso del 19% durante este período, mientras que la caída del empleo femenino alcanza el 36%.

El número de personas trabajadoras con contratación temporal ha crecido un 3´8%, lo que motiva que la tasa de temporalidad se haya incrementado en el conjunto de la Unión, 3,6 puntos respecto a 2012.

Por el contrario, el porcentaje de empleo precario consigue un descenso de 4 puntos en comparación con la tasa de 2012.

# relaciones laborales en el sector agroalimentario



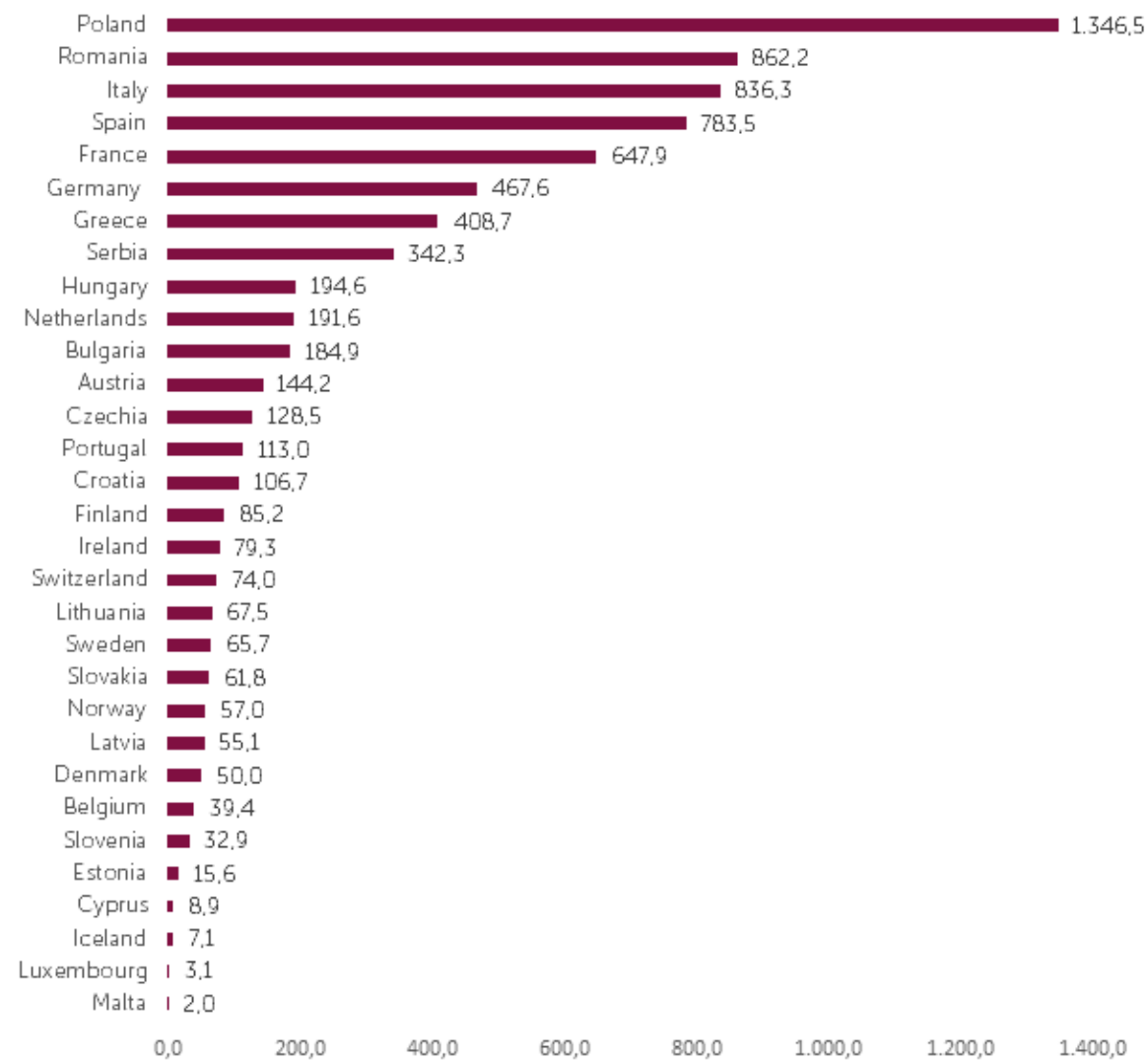
La evolución del empleo en el sector Agrario de la Unión Europea durante los últimos diez años muestra un descenso progresivo de la ocupación que muestra una caída interanual del 25'8% lo que supone la destrucción de más de 2,3 millones de empleo en este sector desde 2013.

Principales indicadores de empleo Sector Agrario en la Unión Europea (en miles de personas)

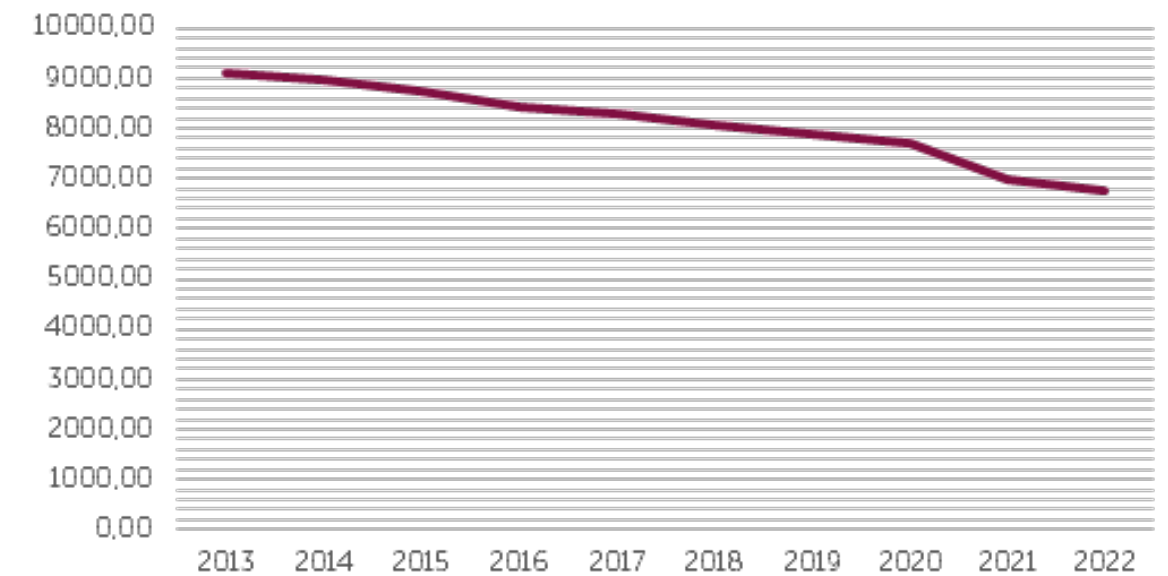
DATOS EMPLEO SECTOR AGRICULTURA, UNIÓN EUROPEA					
	2012	2020	2021	EVOLUCIÓN EMPLEO	
				2012 - 2021	
EMPLEO AGRICULTURA	9.353,6	7.724,1	6.982,5	-2.371,1	-25,35
Hombres	5.927,6	5.189,1	4.806,0	-1.121,6	-18,92
Mujeres	3.426,0	2.535,0	2.176,5	-1.249,5	-36,47
EMPLEO TEMPORAL	869,9	884,6	903,3	33,4	3,84
% Temporalidad	9,30	11,45	12,94	3,64	
% EMPLEO PRECARIO	8,9	7,2	4,9	-4,0	

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

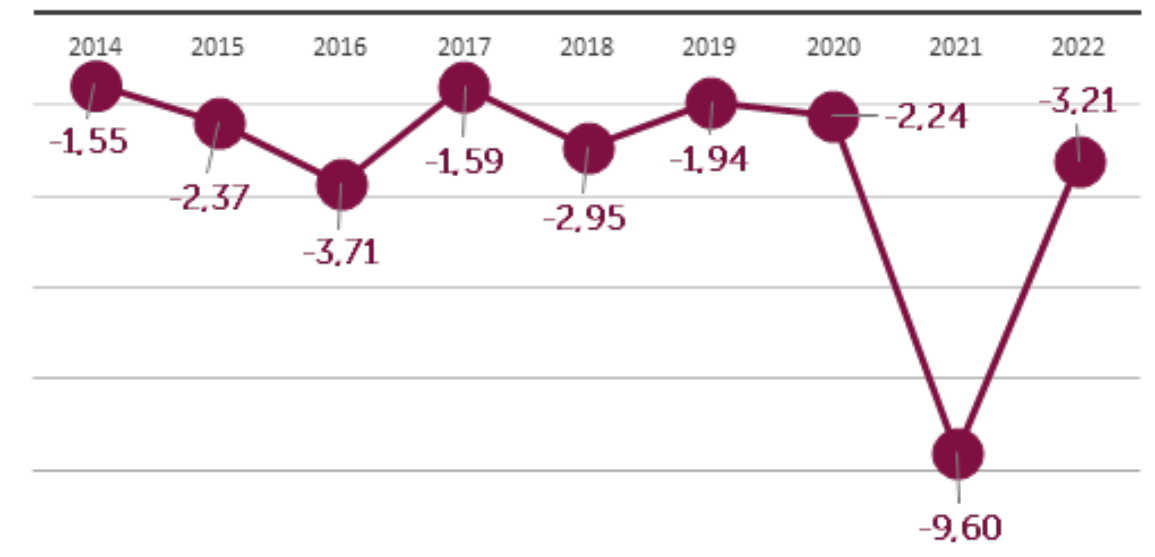
Empleo en el sector Agrario, UE



Evolución empleo Agrario, UE



% evolución del empleo

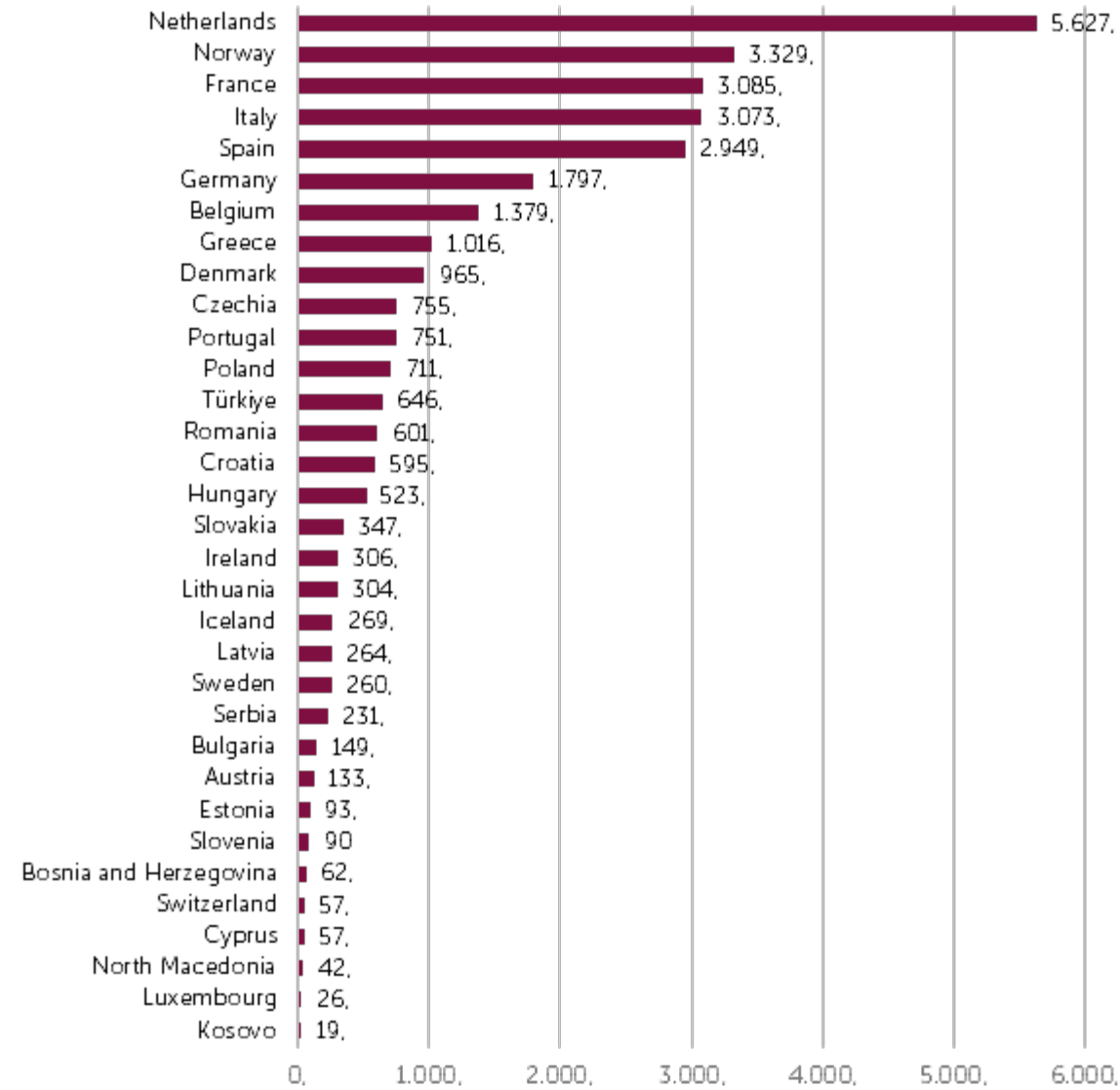


Las exportaciones de productos de la agricultura, ganadería y pesca dentro del conjunto de la Unión Europea (según el último dato de EUROSTAT, 2020) alcanzan los 30.511 millones de euros, lo que supone un crecimiento anual del 18% y un crecimiento respecto a 2012 del 167'6% lo que supone un incremento interanual de su valor en 19.110 millones de euros.



Dentro de la Unión Europea, destaca el valor de las exportaciones de productos agrarios procedentes de Países Bajos, con un valor que supera los 5.600 millones de euros y el 18% de las exportaciones agrícolas de la Unión Europea. Le siguen en importancia, Noruega (3.300 millones de euros, el 11%) y Francia e Italia (3.000 millones de euros, el 10%).

Exportaciones productos Agrarios  
(Mill. de Euros)



La industria alimentaria en la Unión Europea es la principal actividad manufacturera, con un valor superior a los 1.221.000 millones de euros de cifra de negocios, lo que supone el 14% de la industria manufacturera. Cuenta con 299.000 empresas que dan empleo a 4,7 millones de personas y donde las pequeñas y medianas empresas representan el 40,5% de cifra de negocios del sector alimentario y el 58,4% del conjunto de los puestos de trabajo. El 95% de las empresas son Pymes, con menos de 50 personas empleadas y el 79,8% cuenta con menos de 10 personas trabajadoras.

En 2021, el 21% del empleo de la industria alimentaria de la Unión Europea se concentraba en Alemania, con 982.615 empleos, seguido de Francia, (721.339 empleos, el 15%), España (481.291 empleos, el 10,3%) e Italia (479.540 empleos, el 10,2%).

Los sectores de la industria alimentaria que más empleo generan en la Unión Europea son, el sector de Panadería y pastas alimenticias, que genera algo más de 1,5 millones de empleos, lo que supone el 35,5% del empleo, el sector Cárnico, con 964.200 empleos, el 23% y el sector de Otros productos alimenticios, con 624.000 empleos, el 15%.

En cuanto a la actividad empresarial, Francia cuenta con el 21% de la actividad empresarial alimentaria del conjunto de la Unión Europea, con más de 56.500 empresas. Le sigue en importancia Italia, con un total de 53.261 empresas, lo que supone el 20% de la actividad alimentaria de la Unión Europea.

Más del 55% de la actividad alimentaria de la Unión Europea se concentra en el sector de Panadería que suma un total de 149.815 empresas. Le siguen en importancia, el sector de Otros productos y la Industria Cárnica, con 35.458 y 33.283 empresas, respectivamente.

En el caso de las ventas de estos productos, Alemania con unas ventas de 242.785 millones de euros, aporta el 20% de la producción europea. Le siguen en importancia, Francia (223.480 millones de euros, el 18%), Italia (158.156 millones de euros, el 13%) y España (138.757 millones de euros, el 11%).

El sector Cárnico aporta la mayor facturación de la industria alimentaria de la Unión Europea con unas ventas cercanas a los 240.000 millones de euros, lo que supone el 23% de la facturación alimentaria. En segundo lugar, destaca la Industria Láctea, con unas ventas de 186.223 millones de euros, el 18% y, en tercer lugar, el sector de Otros productos alimentarios, con ventas de 184.000 millones de euros.

La evolución del empleo en la Industria Alimentaria de la Unión Europea durante los últimos diez años muestra un crecimiento constante hasta el año 2019. En 2020, el empleo de esta industria sufre una caída del 5% y durante 2022 consigue recuperar el 2,88% del empleo destruido durante los dos años anteriores. A pesar de la caída registrada en 2020 y 2021, el empleo de esta industria durante los últimos años presenta un crecimiento interanual del 3,7%, lo que significa 163.600 empleos más que en 2013.

Por sectores de actividad, el crecimiento interanual del empleo más importante se ha registrado en el sector de Fabricación de bebidas (7%, con 27.400 empleos más que en 2013). Le sigue en importancia la Industria de alimentación (3,5% y 136.600 empleos más que en 2013), mientras que la Industria del Tabaco, pierde el 0,8% del empleo en el periodo analizado, lo que significa la destrucción de 400 empleos.

Las exportaciones de productos de la industria alimentaria dentro del conjunto de la Unión Europea (según el último dato de EUROSTAT, 2020) se sitúan por encima de los 250.740 millones de euros, lo que supone un crecimiento anual del 5% y un crecimiento respecto a 2012 del 85% lo que supone un incremento interanual de su valor en 115.720 millones de euros.

Dentro de la Unión Europea, Alemania aporta el 15,6% del total del valor de las exportaciones de productos de la industria alimentaria, con un valor que supera los 39.000 millones de euros. Le siguen en importancia, Países Bajos y Francia, con unas exportaciones cercanas a los 28.000 millones de euros y un aporte del 11% a las exportaciones de estos productos en la Unión Europea.



Principales indicadores Industria Alimentaria en la Unión Europea (Año 2021)

UNIÓN EUROPEA				
	ALIMENTACIÓN	BEBIDAS	TABACO	ABT
Personas empleadas	4.186.248	447.201	447.201	4.672.105
Empresas	266.636	32.000	319	298.955
Ventas de productos (Mill. Euros)	1.040.000,00	150.000,00	31.263,70	1.221.263,70

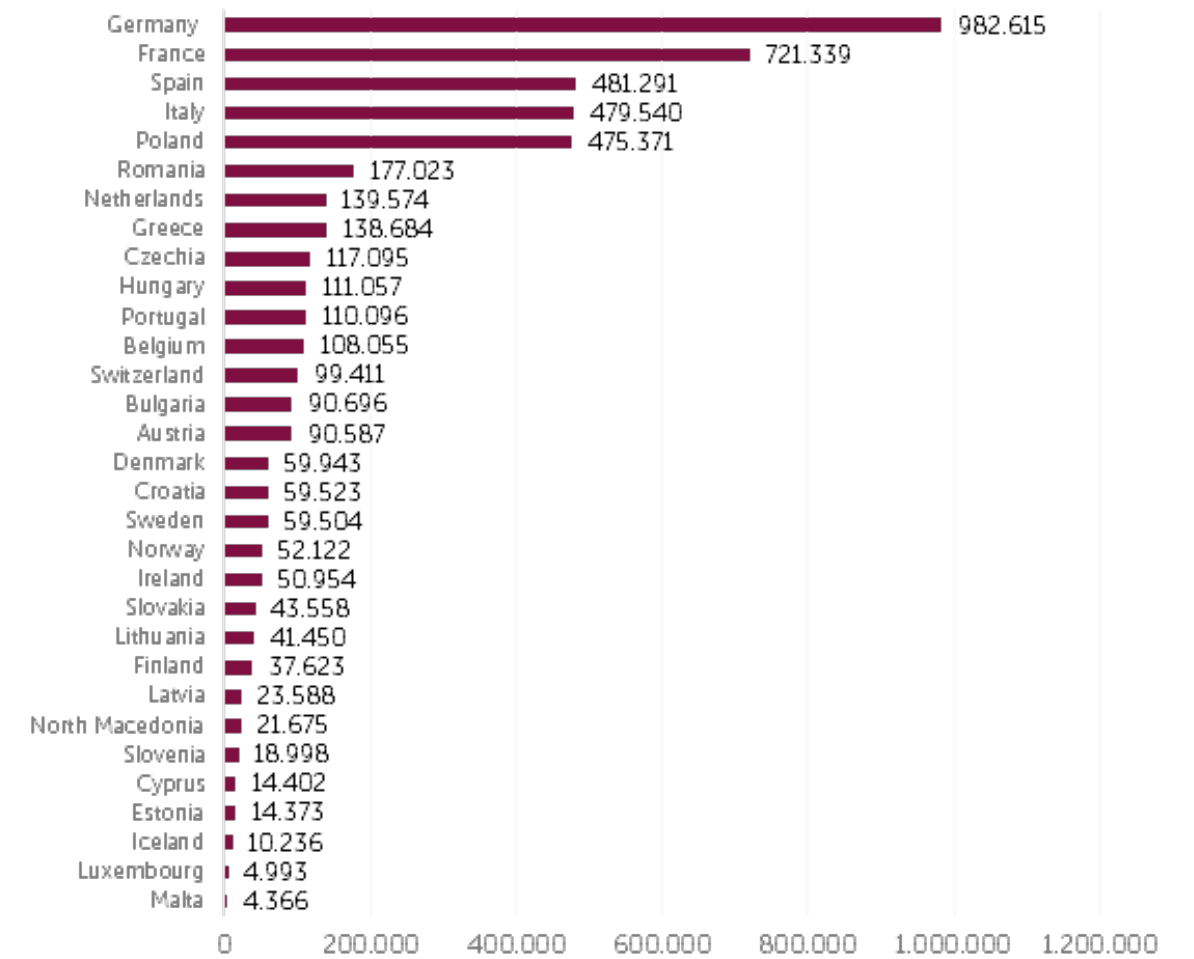
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de EUROSTAT

Principales indicadores Industria Alimentaria en la Unión Europea, por subsectores (Año 2021)

INDUSTRIA ALIMENTARIA UNIÓN EUROPEA						
	Empresas N°	% Total	Venta de productos (Mil.€)	% Total	Personas empleadas n°	% Total
Alimentación	266.636	89,19	1.040.000,0	85,16	4.186.248	89,60
Cárnicas	33.283	12,48	238.849,6	22,97	964.200	23,03
Pescado	3.368	1,26	30.177,7	2,90	108.906	2,60
Frutas y verduras	13.300	4,99	78.841,9	7,58	287.528	6,87
Grasas y aceites	8.153	3,06	64.059,0	6,16	70.025	1,67
Lácteas	10.214	3,83	186.223,0	17,91	415.951	9,94
Molinería	5.210	1,95	50.000,0	4,81	105.390	2,52
Panadería	149.815	56,19	125.865,6	12,10	1.486.690	35,51
Otros productos	35.458	13,30	184.000,0	17,69	624.000	14,91
Alimentación animal	5.530	2,07	85.300,0	8,20	133.000	3,18
Bebidas	32.000	10,70	150.000,0	12,28	447.201	9,57
Tabaco	319	0,11	31.263,7	2,56	38.656	0,83
ABT	298.955		1.221.264		4.672.105	

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

Empleo Industria Alimentaria

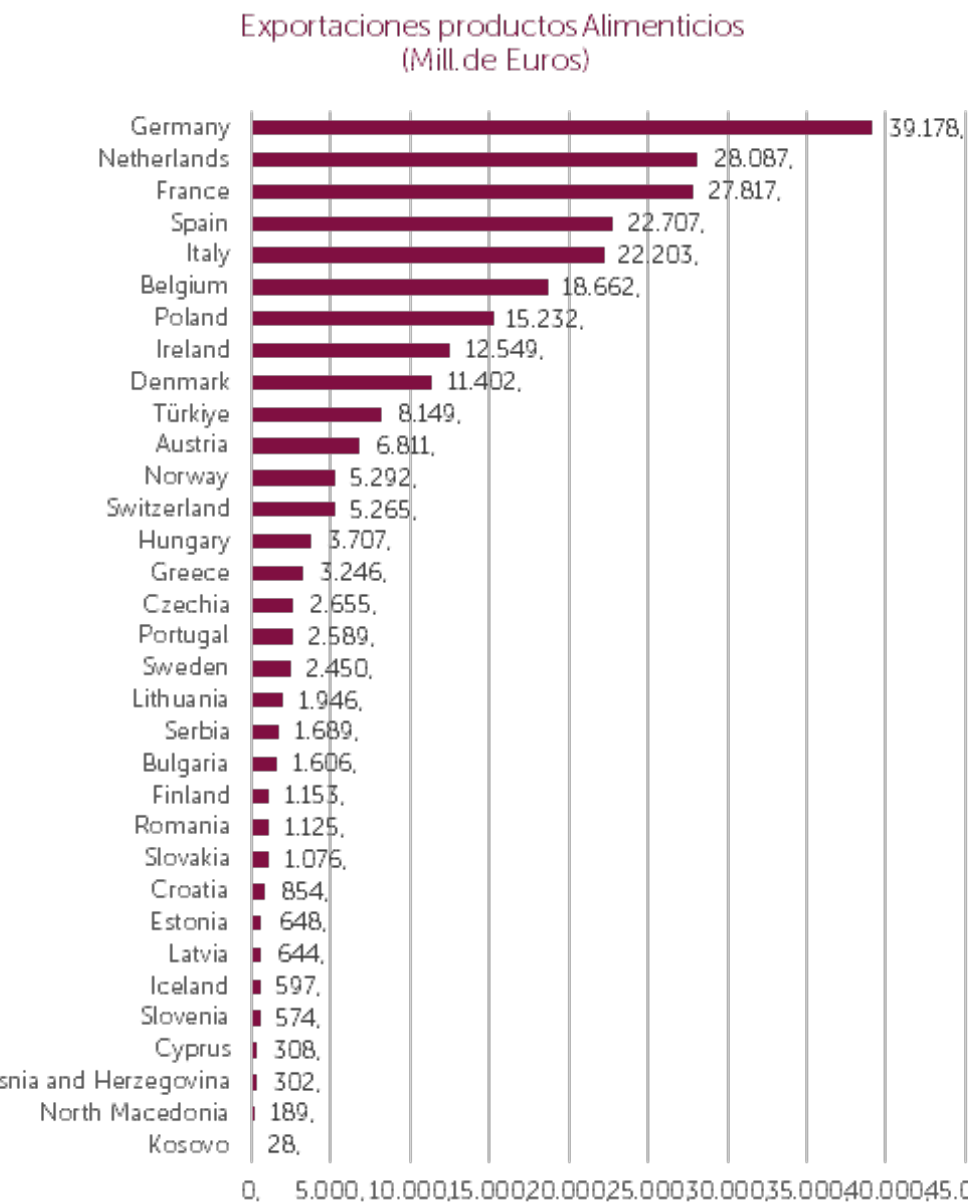
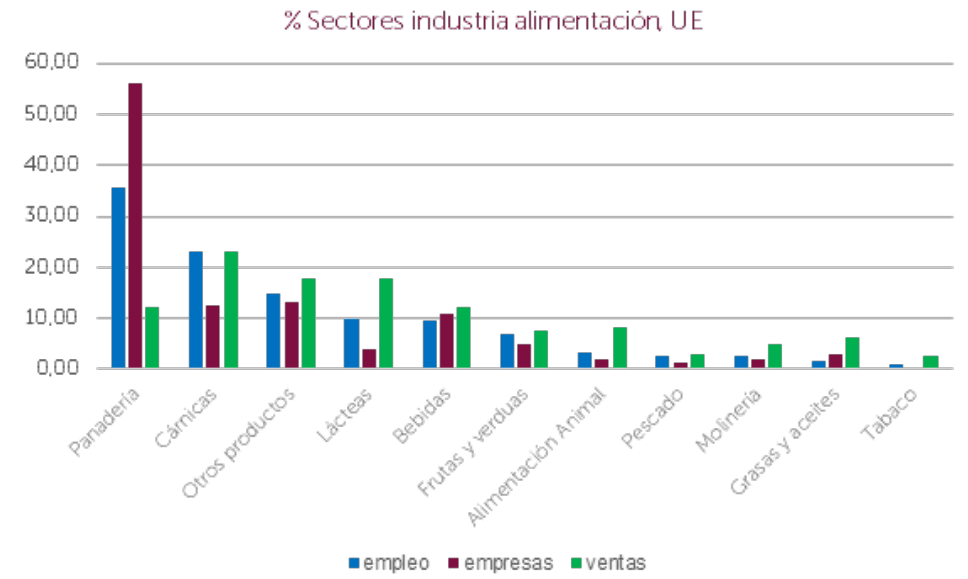
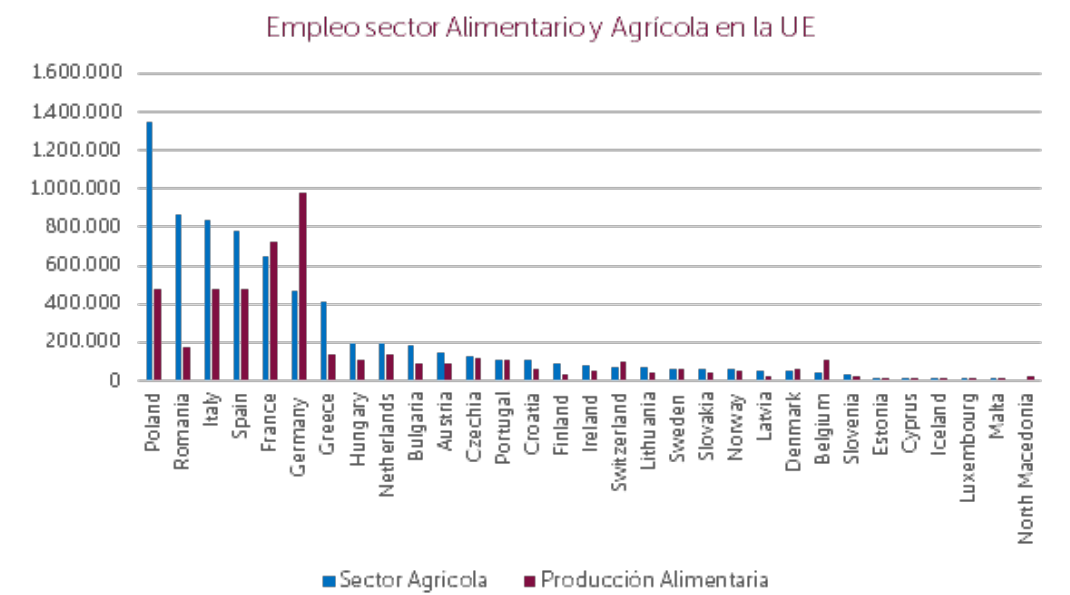
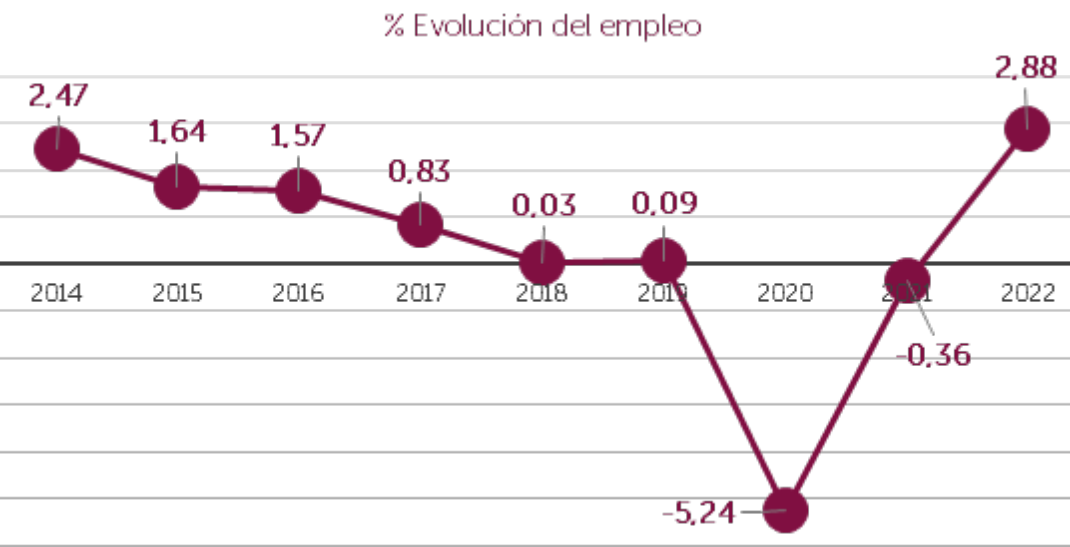
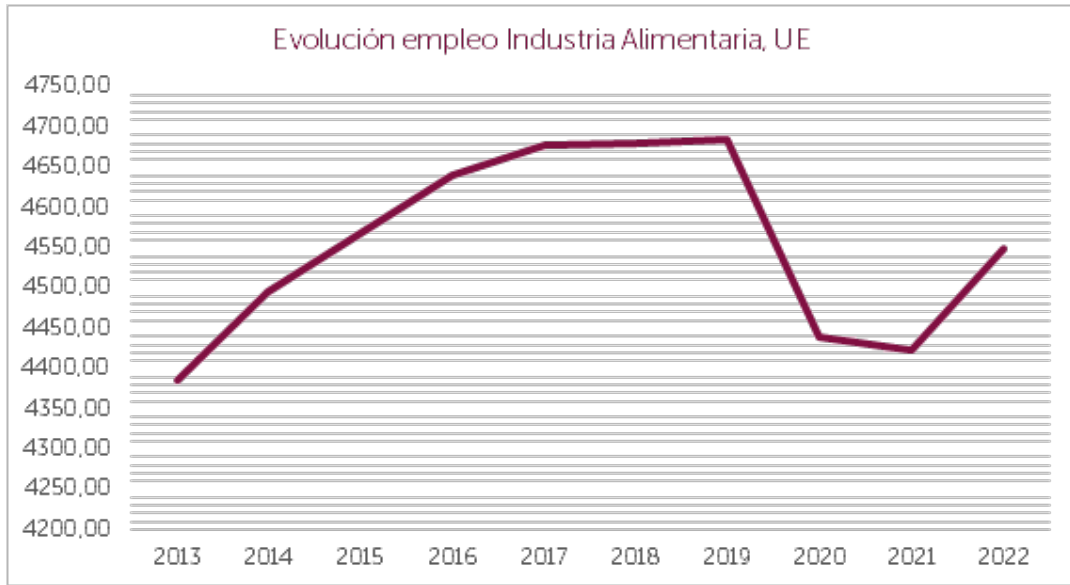


Evolución del empleo en la Industria Alimentaria en la Unión Europea, por sectores (en miles de personas).

UNIÓN EUROPEA	2013	2022	EVOLUCION 13/22	
			ABSOLUTA	%
ALIMENTACIÓN	3.939,9	4.076,5	136,60	3,47
BEBIDAS	394,8	422,2	27,40	6,94
TABACO	51,6	51,2	-0,40	-0,78
INDUSTRIA ALIMENTARIA	4.386,3	4.549,9	163,60	3,73

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







Desde el punto de vista de las relaciones laborales y la negociación colectiva tratada en este estudio, consideramos importante hacer mención a la **Directiva para la adecuación de los salarios mínimos en la Unión Europea: por una mayor convergencia social en el ámbito europeo**. (Revista Actualidad Internacional Sociolaboral N° 257)

El pasado 16 de junio de 2022, El Consejo de Ministros de Empleo, Cuestiones Sociales e Inclusión de la Unión Europea (Consejo EPSCO) aprobó la Directiva para la adecuación de los salarios mínimos en la UE con un amplio consenso entre los estados miembros. La directiva viene a dar cumplimiento al principio sexto del Pilar Europeo de Derechos Sociales aprobado por las instituciones europeas en noviembre de 2017, principio que establece la necesidad de garantizar un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, salvaguardando el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo, evitando situaciones de pobreza, y estableciendo que la fijación de los salarios debe ser transparente y previsible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales. En consecuencia, la Directiva ha sido calificada como un avance para la determinación de salarios adecuados en el ámbito de la Unión Europea y el incremento de la convergencia social. La propuesta inicial de la Comisión y el texto acordado por el Consejo ha incorporado, además, determinadas enmiendas propuestas por el Parlamento Europeo que han reforzado el rol de la negociación colectiva en la determinación de los salarios mínimos, así como el establecimiento de las garantías de un salario adecuado y equilibrado, incluyendo criterios de carácter general como la reducción de la pobreza.

El objetivo de la Directiva es ordenar los mecanismos de fijación de salarios mínimos de los Estados miembros para que los salarios mínimos de los trabajadores europeos sean adecuados y justos con independencia del sistema de que se trate (sistema legal o convencional, mediante acuerdo entre los interlocutores sociales

La propuesta se compone de 19 artículos y se divide en cuatro capítulos (disposiciones generales, salarios mínimos legales, disposiciones horizontales y finales) y su contenido se estructura, principalmente, en dos grandes bloques. Uno dedicado a la promoción de la negociación colectiva en la determinación de los salarios, que se desarrolla en el artículo 4 del texto y otro a los mecanismos legales de fijación de salarios (artículos 5, 6, 7 y 8), que establece criterios para el procedimiento para su determinación, el marco en el que se podrían determinar variaciones y deducciones, la participación de los interlocutores sociales en el proceso, así como medidas para garantizar un acceso efectivo a los salarios mínimos.

El artículo cuatro, cuya redacción se ha visto reforzada tras la negociación con el Parlamento Europeo, tiene como objeto promover el incremento de la cobertura de la negociación colectiva en la fijación de salarios, dado que una negociación colectiva reforzada contribuye a una mejor determinación de salarios (considerandos 16 y 24 de la directiva). Para ello se incluyen dos previsiones. Por una parte, se mandata a los Estados miembros a promover y fortalecer las estructuras de los interlocutores sociales, tomando aquellas medidas necesarias para proteger el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y los trabajadores y representantes de los sindicatos de cualquier acto discriminatorio, entre otras; por otra, se establece la obligación para aquellos Estados miembros con una tasa de cobertura de la negociación colectiva inferior al 80% (artículo 4.2), de establecer un Plan de acción, que será público y se notificará a la Comisión Europea. A instancia del Parlamento Europeo se añade la previsión de su necesaria actualización si fuera precisa, al menos cada cinco años. Mecanismos legales de fijación de salarios. Se introduce la necesidad de la adecuación de los salarios mínimos legales, estableciendo que su determinación y actualización se guiarán por criterios que garanticen un nivel de vida digno, la reducción de la pobreza, promoviendo la cohesión social y el incremento de la convergencia social,

así como la reducción de la brecha de género. Para la evaluación de la adecuación de salarios se establecen unos elementos a tener en cuenta por los Estados miembros como el poder adquisitivo, los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo, así como las cuantías, la distribución y el crecimiento de los salarios.

Se incluye, además, la posibilidad de que los Estados miembros utilicen valores nacionales o valores referenciales reconocidos a nivel internacional, introduciéndose algunos ejemplos tanto en el articulado como en el considerando. Se establece, asimismo, la obligación de una actualización regular y oportuna de los salarios mínimos legales al menos cada dos años. La referencia a las variaciones y deducciones, que ha sido una de las cuestiones más debatidas con el Parlamento Europeo que mantenía inicialmente la postura de prohibirlas, se ha reforzado en el texto final, con la exigencia de que en el supuesto en que se fijen, deberán ser proporcionales, no discriminatorios y deberán estar basadas en un objetivo legítimo.

Finalmente, se refuerza la participación de los interlocutores sociales en la determinación de los salarios legales y se garantiza el acceso efectivo a un salario mínimo.

En relación con la contratación pública y la ejecución de concesiones públicas (artículo 9) se prevé que se asegure que se cumple con lo previsto tanto en la negociación colectiva como en los sistemas legales de salario mínimo, introduciendo referencias a los Convenios OIT nº87 y nº98 para reforzar el acceso a la negociación colectiva y la protección de los trabajadores en situaciones más desfavorables. Asimismo, se establece en su artículo 10 la obligación de informar cada dos años a la Comisión sobre los aspectos más relevantes de los sistemas legales de fijación de salarios mínimos y de la negociación colectiva, así como sobre los Planes de acción previstos en el artículo 4. La Comisión analizará la información recibida que trasladará al Parlamento y el Consejo y se publicará también. El periodo de transposición será de 2 años a contar desde la entrada en vigor (20 días desde la publicación). Finalmente, la Directiva contiene disposiciones estándar en el ámbito del derecho laboral, como el derecho de protección frente a trato perjudicial por acogerse a lo previsto en ella, la no regresión de derechos o la posibilidad de confiar su trasposición a los interlocutores sociales.





# ES- PAÑA

## 3.2. ESPAÑA

### 3.2.1. Normativa laboral básica

#### Introducción

En España, el diálogo social y las relaciones laborales se recoge en varias leyes y normas nacionales. Citamos las más importantes:

- La Constitución Española de 1.978 (CE)
- El Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). Es la norma principal que rige los derechos de los trabajadores en España.
- Ley de Prevención de Riesgos laborales (Ley 31/1995)
- Ley General de Seguridad Social Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los **derechos laborales específicos individuales** recogidos en la Constitución Española son los siguientes:

- Derecho a la **huelga** (art. 28.2 CE).
- Derecho al **trabajo** y deber de trabajar (art. 35.1 CE).
- Derecho a la **libre elección** de profesión u oficio (art. 35.1 CE).
- Derecho a la **promoción** a través del trabajo (art. 35.1 CE).
- Derecho a la **suficiencia e igualdad salariales** (art. 35.1 CE).
- Derecho a la **formación y readaptación profesional** (art. 40.2 CE).
- Derecho a la **salud y seguridad laboral** (art. 40.2 CE).
- Derecho al **descanso** (jornada laboral limitada y vacaciones retribuidas) (art. 40.2 CE).
- Derecho a la **libertad de empresa** (art. 38 CE).

La mayoría de esos derechos han sido incorporados y desarrollados en el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Los **derechos laborales específicos colectivos** son los siguientes:

- Derecho a la **libertad sindical**, es decir, libertad para afiliarse o no a un sindicato, además de libertad para fundar sindicatos y formar confederaciones y organizaciones sindicales internacionales (art. 28.1 CE).
- Derecho a la **huelga** (art. 28.2 CE), entendido en esta vertiente colectiva como el derecho del sindicato a poder promoverla, negociar servicios mínimos, etc.



- Derecho a la **negociación colectiva**, esto es, derecho de los representantes de los trabajadores y de los empresarios a negociar convenios colectivos (art. 37.1 CE).
- Derecho a adoptar medidas de **conflicto colectivo** (art. 37.2 CE). Por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a la huelga y los empresarios al cierre patronal.
- Derecho a la **participación en la empresa** (art. 129.2 CE).

#### Derechos constitucionales laborales inespecíficos.

Se trata de derechos fundamentales de los que goza toda la ciudadanía y pueden ser ejercidos por las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral.

- Derecho a la **igualdad y no discriminación** (art. 14 CE). Este derecho también viene reconocido en la normativa laboral en los arts. 4.2 c) y 17 ET. Las discriminaciones más habituales se producen en el acceso al empleo, en los ascensos o promociones, en la retribución y en los despidos.
- **Libertad ideológica y religiosa** (art. 16.1 y 16.2 CE). Resulta de interés en las empresas ideológicas o de tendencia (centros educativos, partidos políticos, hospitales religiosos, sindicatos, medios de comunicación, etc.).
- Derecho al **honor, a la intimidad personal y a la propia imagen** (art. 18.1 CE). Esta serie de derechos cobran importancia cuando se controla la prestación de servicios de las personas trabajadoras mediante videocámaras, grabaciones de audio, se controla el uso de Internet en el trabajo, etc. Se incluye aquí la protección frente a los diferentes tipos de acoso en el ámbito laboral. El derecho a la propia imagen de la persona trabajadora debe modularse cuando la empresa impone una uniformidad determinada o un aspecto concreto.
- Derecho al **secreto de las comunicaciones** (art. 18.3 CE). Importante en los casos de control del trabajo mediante grabaciones de audio, control del correo electrónico corporativo de los empleados, uso sindical del correo electrónico de la empresa, etc.
- **Protección de datos de carácter personal** (art. 18.4 CE). Este derecho se deriva de la protección frente al uso de la informática establecida en la CE. Ha sido desarrollado mediante la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) que debe aplicarse también en el ámbito laboral.
- **Libertad de expresión** (art. 20.1 a) CE). Se trata de una garantía para la representación de las personas trabajadoras (art. 68 d) ET).
- **Libertad de información** (art. 20.1 d) CE).
- Derecho de **reunión** (art. 21 CE). Las personas trabajadoras pueden reunirse en asamblea (art. 77 y ss. ET).
- Derecho a la **tutela judicial efectiva** (art. 24 CE). En ese sentido, existe la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS).
- **Principio de legalidad** (art. 9.3 CE). De aplicación en caso de sanciones a la persona trabajadora
- Derecho a la **educación** (art. 27.1 CE). De ahí que la persona trabajadora tenga derecho a permiso para acudir a exámenes siempre que se cumplan ciertas condiciones (art. 23.1 a) ET).

La legislación laboral en España ha estado sometida a múltiples cambios. Concretamente, en la última legislatura 2019-2023, tras la llegada al poder del Gobierno de Coalición PSOE-Podemos, los principales cambios legislativos se han centrado en

- La protección a las personas trabajadoras en el contexto de la pandemia del COVID y tras la misma a través de los ERTES, con Bonificaciones a las empresas que impartan formación a las personas afectadas.
- La creación de la figura de los ERTES sistema RED como medida de flexibilización y estabilización del empleo en contexto de crisis, con aplicación sectorial o cíclica, y activados a través del consejo de Ministros.
- La subida del salario mínimo interprofesional, de un 47% en los 5 últimos años.
- La implementación obligatoria en todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras de los planes de igualdad
- La recuperación de derechos de las personas trabajadoras perdidos con la anterior reforma laboral de 2012, en materia de negociación colectiva y de estabilidad en el empleo, fundamentalmente.

Quizá el hito más importante de los últimos años ha sido la Reforma Laboral de 2021, pactada entre empresas, personas trabajadoras y gobierno, con el objetivo de reducir la precariedad en el empleo, reduciendo y simplificando la contratación laboral a través de la potenciación del contrato de trabajo indefinido y fijo discontinuo, manteniendo la vigencia de los Convenios colectivos hasta al forma de uno nuevo y garantizando la aplicación a las contratadas y subcontratadas de los Convenios de la empresa contratista o del Convenio Sectorial de referencia.

#### Negociación Colectiva

Uno de los aspectos más importantes de la Negociación Colectiva en España es el diálogo social, que ha permitido, desde la llegada de la democracia, la consecución de importantes acuerdos que han servido como marco para dinamizar la negociación colectiva en nuestro país.

En este apartado cobran especial importancia los Acuerdos de negociación colectiva, que bajo diferentes denominaciones han venido marcando las directrices de esta negociación colectiva. El último de ellos, firmado recientemente es el V acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, con vigencia para los años 2023 a 2025, publicado en el BOE el pasado 31 de Mayo de 2023.

Como los anteriores acuerdos suscritos en el marco del diálogo social, tiene carácter obligacional, por lo que vincula, obliga y compromete a las partes firmantes a desarrollar sus contenidos en todos los convenios colectivos que se negocien durante su periodo de vigencia, evidentemente sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar otras materias susceptibles de abordar en los procesos de negociación. No se trata, pues, de una guía de negociación colectiva, sino de un compromiso adquirido en un acuerdo por las partes firmantes.

La Negociación colectiva aparece recogida en el Título III del estatuto de los Trabajadores, artículos 82 a 92 de dicha norma.

El artículo 83.1 establece que «los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden». Las partes negociadoras son libres, pues, para determinar el ámbito de aplicación funcional (intersectorial, sectorial, subsectorial, grupo de empresas, empresarial o de centro de trabajo) territorial (estatal, interprovincial, de Comunidad Autó-



noma, provincial, comarcal o local) y personal (colectivos o grupos de personas trabajadoras) de un convenio colectivo.

Después de la última reforma laboral, de 21 de diciembre de 2021, se ha recuperado el poder de la negociación colectiva como herramienta fundamental para la defensa de los derechos colectivos de las personas trabajadoras.

En el mismo texto se consagra la prevalencia del convenio de sector sobre el convenio de empresa en cuanto a la cuantía del salario base y a los complementos salariales. Esto significa que ninguna empresa podrá fijar en un convenio propio salarios por debajo de los establecidos en el del sector de actividad.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

22

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas

En cuanto a las Contratas y subcontratas, la Reforma laboral dicta la aplicación del convenio de sector de la actividad ejecutada en las contratas y subcontratas. Es decir, si la empresa contratista cuenta con un convenio propio, lo podrá aplicar, pero siempre respetando la prevalencia del convenio del sector en cuanto a los salarios.

La última reforma laboral ha recuperado también el principio de ultraactividad plena de los convenios colectivos. Esto significa que los convenios colectivos se prorrogan más allá de la fecha en que se haya pactado el vencimiento, hasta que se sustituyan por unos nuevos.

## Condiciones de trabajo en España

### Contrato de trabajo

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Tras la reforma laboral, existen dos tipos de contrato laboral de duración determinada: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución de la persona trabajadora. Desde el 30 de marzo de 2022 no es posible la contratación por obra o servicio determinado.

La Reforma ha impulsado la modalidad de contrato de fijo-discontinuo, cuyo objeto es cubrir trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de tem-

porada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Esta modalidad de contratación, mucho más estable, está sustituyendo a los antiguos contratos eventuales que se sucedían año a año en la misma empresa o para los mismos trabajos.

Otra modalidad de contratación indefinida es la de Contrato indefinido adscrito a obra, que tiene por objeto cubrir tareas o servicios cuya finalidad y resultado esté vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción

En cuanto al contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción (Art. 15.2 ET), este puede celebrarse por dos motivos:

- Incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción u oscilaciones de la actividad que generen un desajuste temporal (incluidas vacaciones anuales). La duración máxima de este tipo de contratos es de 6 meses (ampliables a 12 por Convenio colectivo). Solo es posible una prórroga si se concertó inicialmente por debajo del tiempo máximo previsto.
- Situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. La duración máxima prevista es de un máximo de 90 días en el año natural, de forma no consecutiva e independientemente del número de personas que sean necesarias para atender la circunstancias.

En lo que se refiere a Contratos Formativos, la reforma laboral establece dos tipos de contratación:

- El contrato de formación en alternancia (art 11.2 ET), formalizado con objeto de compatibilizar la actividad laboral retribuida con formación profesional, universitaria o especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, con una duración de un mínimo de tres meses y un máximo de dos años atendiendo al plan formativo.

Este tipo de contrato tiene una jornada laboral compatible con la actividad formativa, y que no podrá ser superior al 65% de la jornada habitual durante el primer año ni al 85% durante el segundo.

Igualmente está estipulada la retribución, siendo esta la establecida en el convenio colectivo de aplicación. De no estipularse esta no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo respecto de la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente, en proporción al tiempo trabajado, y en ningún caso inferior al SMI.

El contrato tiene también limitaciones en cuanto a que no se pueden realizar horas extraordinarias ni trabajo a turnos ni nocturno.

- La otra modalidad de contrato formativo es el contrato de formación para la obtención de la práctica profesional (Art 11.3 ET), que tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. Se destina a personas trabajadoras en posesión de un título, y debe celebrarse dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios (5 años si se concierta con una persona con discapacidad o exclusión social)

La duración no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año; (dentro de estos límites lo determina el convenio colectivo sectorial).

23

Tampoco es posible la realización de horas extraordinarias, excepto en casos de fuerza mayor.

La retribución para este tipo de contratos es la fijada en convenio colectivo para los mismos o en su defecto en los grupos profesionales y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia ni al SMI.

### Salario Mínimo Interprofesional

El SMI para 2023 es de 1.080 euros repartidos en 14 pagas para una jornada completa de 40 horas semanales. El importe anual es de 15.120 euros/año.

Este último año la subida ha ascendido a un 8%. La subida acumulada de los últimos 5 años, desde la llegada del gobierno progresista al poder ha sido del 47%.

El salario mínimo interprofesional es el salario mínimo que se aplica para cualquier persona trabajadora y para cualquier actividad, aunque los convenios colectivos y los contratos individuales de trabajo pueden fijar retribuciones mayores, pero nunca inferiores.

### Pagas extraordinarias

En España, la remuneración anual se recibe normalmente en 14 mensualidades, abonadas las dos pagas extraordinarias en verano y navidad, aunque los Convenios colectivos pueden determinar un mayor número de pagas. También pueden percibirse las pagas extraordinarias prorrateadas, habitualmente en contratos de duración determinada.

### Sistema de Protección social

Todas las personas trabajadoras, las empresas, las personas trabajadoras por cuenta propia, los miembros de cooperativas de producción, las personas empleadas del hogar, el personal militar y los funcionarios están obligados a darse de alta en la Seguridad Social y a cotizar a la misma.

Dentro del Régimen General de la Seguridad Social, en el que se encuentran enclavadas las personas trabajadoras por cuenta ajena, hay diversos sistemas especiales, entre los que se encuentra el Sistema Especial de Trabajadores agrarios por cuenta ajena, que tiene diversas peculiaridades en cuanto a cotización y también en cuanto a prestaciones que ofrece.

En cuanto a las cotizaciones, estas se realizan distribuidas entre la persona trabajadora y la empresa. Dicha cotización se realiza de acuerdo con una clasificación en Grupos de cotización. Cada Grupo tiene una base máxima y una base mínima sobre la que se efectúa la cotización. Dichas bases se revisan anualmente.

La base mínima corresponde con el Salario Mínimo interprofesional (1.260 euros/mes en 2023 o 15.120 euros/año). Esta base se aplica a los Grupos que no corresponden a categorías de Titulados superiores o medios o jefes Administrativos y de taller.

En cuanto a la Base máxima, esta se sitúa para 2023 en 4.495,50 euros (53.946 euros anuales).

El nuevo Real Decreto-Ley 02/2023 de 16 de marzo establece un recargo adicional de cotización en los salarios más altos. En la actualidad, toda aquella parte del salario que exceda la base máxima de cotización (4.495,50 euros mensuales en 2023) está exenta de cotizar a la Seguridad Social.

A través de esta Cuota de solidaridad, que se irá desplegando entre los años 2025 y 2045,

se establece una cotización adicional para los salarios por encima del tope, que irá creciendo año a año hasta desplegarse por completo en dicho año 2045, comenzando con un 1% sobre el exceso de base máxima de cotización en 2025 y se iría incrementando hasta 2045. Llegando en dicho año a un 6%.

Los tipos de cotización aplicables en el Régimen General de la Seguridad Social dependen de la contingencia cotizada, y del tipo de contrato (con cotizaciones superiores para los contratos de duración determinada).

La cotización por Contingencias Comunes es del 28,30%, distribuidas en un 23,60% a cargo de la empresa y un 4,7% a cargo de la persona trabajadora. También es obligatoria la cotización por la contingencia de desempleo, con una cotización del 7,05%, distribuidos entre el 5,5% por parte de la empresa y 1,55% por parte de la persona trabajadora. En los contratos de duración determinada esta cotización es un 1,25% superior (1,20% más para la empresa y 0,5% más para la persona trabajadora)

Otros conceptos por los que es obligatorio cotizar son el de Formación Profesional (0,7%, 0,6% a cargo de la empresa y 0,1% a cargo de la persona trabajadora). Y Fondo de garantía Salarial (FOGASA) con cotización del 0,2% solo a cargo de la empresa.

Por último, la cotización total de las empresas se incrementa por la cotización a la contingencia de Accidentes de trabajo, que se efectúa en unos porcentajes que son variables en función de la actividad realizada por la empresa.

En el aspecto de cotizaciones a la Seguridad Social hay que mencionar también el nuevo Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2023, sustituyendo al derogado Factor de Sostenibilidad, y que supone una cotización adicional a la Seguridad Social, por contingencias comunes, del 0,6%, del que un 0,5% es a cargo de la empresa y un 0,1% de la persona trabajadora.

Las prestaciones que ofrece el sistema de la Seguridad Social en España son diversas, en su mayoría de tipo económico. Entre ellas destacaremos:

- **Asistencia Sanitaria.** La cobertura sanitaria en España a través del Sistema Público de Salud es prácticamente universal, con ligeras excepciones (por ejemplo, personas trabajadoras adscritas a Mutualidades)
- **Incapacidad Temporal.** Tienen la consideración de situaciones determinantes de la incapacidad temporal:
  - Las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras la persona trabajadora esté impedida para el trabajo y reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
  - Los períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Además, desde el 1 de Junio 2023, tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes

- Aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria.
- La debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.



- La de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Las cuantías en porcentaje de la base reguladora (básicamente se compone del salario total percibido por la persona trabajadora) son las siguientes

- En caso de enfermedad común y accidente no laboral:
  - 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
  - 75% desde el día 21 en adelante.
- En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:
  - 75% desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

La prestación tanto en un caso como en otro se percibe en general como máximo durante 365 días prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que, durante ellos, la persona trabajadora pueda ser dada de alta médica por curación.

En los casos de gestación de la mujer trabajadora se percibe desde el inicio de la situación de IT hasta el momento del parto.

- Situaciones especiales de IT para mujeres trabajadoras (consideradas como enfermedad común):
  - Menstruación incapacitante secundaria:
    - Del primer día al vigésimo: 60% base reguladora. A partir del vigésimo primero: 75% base reguladora.
  - Interrupción del embarazo, voluntaria o no y día primero semana trigésima novena de gestación:
    - Primer día: salario. Del segundo al vigésimo día: 60% base reguladora. A partir del vigésimo primer día: 75% Base reguladora
  - Riesgo durante el embarazo o la Lactancia natural: Prestación equivalente al 100% de la Base Reguladora.
  - Nacimiento y cuidado del menor: Prestación equivalente al 100% de la Base reguladora durante 16 semanas.
  - Cuidado de menores afectados: por cáncer u otra enfermedad grave: Cubre las situaciones de reducción de jornada de al menos un 50% por cuidado de menores en estas circunstancias. La prestación es del 100% de la Base Reguladora, y la duración inicial es de 1 mes con una prórroga de dos meses y prórrogas sucesivas de 4 meses
  - Corresponsabilidad en el cuidado del lactante: La prestación económica consistirá en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la Base Reguladora en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo: base de cotización del mes anterior al hecho causante
  - Incapacidad permanente, en sus diversos grados:
    - Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:
 

Aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona a la persona trabajadora una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para

dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Prestación: indemnización a tanto alzado (24 meses de la base Reguladora)

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual:

La que inhabilita a la persona trabajadora para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Prestación del 55% de la Base Reguladora (75% para persona trabajadoras mayores de 55 años).

- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo:

La que inhabilita por completo a la persona trabajadora para toda profesión u oficio.

Prestación: El 100% de la base reguladora.

En caso de Accidente de trabajo, la prestación se incrementa en un % en función de la gravedad de la falta si se produjo por máquinas y las circunstancias en que se produjo

- Gran invalidez:

La situación de la persona trabajadora afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

El importe es el equivalente al de la Pensión de Incapacidad permanente absoluta con un complemento mínimo del 45%

- Muerte y Supervivencia: Aquí se incluyen, entre otras, las prestaciones por viudedad y orfandad.

La pensión de viudedad, como norma general, consiste en una prestación equivalente al 52% de la Base reguladora del conyugue fallecido

La Orfandad es una pensión que reciben los hijos e hijas de la persona trabajadora fallecida, menores de 21 años, y siempre que cumplen determinados requisitos además de la edad.

- Por último, mencionar las prestaciones familiares (por hijo a cargo, por nacimiento en casos de familia numerosa o monoparental, etc.

### Jornada Laboral. Vacaciones. Permisos

La Regulación de la jornada laboral en España se encuentra recogida en los artículos 34 al 38 del estatuto de los Trabajadores.

La duración de la jornada de trabajo será, en general la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, 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 por ciento de la jornada de trabajo.

El descanso mínimo entre jornadas se establece en 12 horas, con 1,5 días de descanso semanal, acumulables en periodos de hasta 14 días.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En el año 2023 los siguientes festivos nacionales; 7 de abril, Viernes Santo; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 15 de agosto, Asunción de la Virgen; 12 de octubre, Fiesta Nacional de España; 1 de noviembre, Todos los Santos; 6 de diciembre, Día de la Constitución Española; 8 de diciembre, Inmaculada Concepción y 25 de diciembre, Natividad del Señor. El resto de fiestas, hasta el número de 12 (sin contar las dos locales) son sustituibles a nivel de Comunidad Autónoma.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

En cuanto a los permisos retribuidos, los más importantes son:

- Quince días naturales por matrimonio
- 5 días si se necesita desplazamiento en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
- 2 días por fallecimiento de conyuge o pareja de hecho
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora a la situación de excedente forzoso.
- El desempeño de funciones sindicales o de representación de personal, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Este permiso se incrementará en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Es posible sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Los periodos utilizados por los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados de prevención, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones.

La materia de los permisos sufrió una trascendental ampliación con la publicación el BOE del 28 de junio de 2023 del RD 5/2023 que incluye, entre otras, **medidas de conciliación de la vida familiar y profesional de las familias y cuidadores**.

Además de incluirse nuevos permisos y excedencias, la norma incluía variaciones y cambios respecto a algunos que existían anteriormente.

- Así, la nueva norma establece el denominado permiso parental para cuidado de menores, hasta 8 semanas de duración a utilizar hasta que el menor cumpla 8 años. Se trata de un permiso no retribuido
- 4 días retribuidos para el nuevo derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- Adaptación de la jornada para quienes tengan necesidades de cuidado respecto de hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otras personas dependientes que convivan en su mismo domicilio
- Permiso retribuido de 4 días al año por causas de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata
- Permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años
- Excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

### Despido y protección por Desempleo

Las principales causas de despido colectivo contempladas en la legislación española son las siguientes:

- Despido objetivo: se produce por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que se afecte a un número de personas por encima de los umbrales establecidos.



Las causas para acudir a este tipo de despidos están tasadas en la legislación laboral (Estatuto de los trabajadores), si bien en determinados aspectos, tras la reforma laboral de 2012, estas son muy laxas, como por ejemplo la existencia de pérdidas previstas

El planteamiento de un procedimiento de despido colectivo lleva consigo un proceso negociador de 30 días con la representación de las personas trabajadoras. En caso de no llegarse a acuerdo, no obstante, podrán ejecutarse los despidos.

La norma prevé que en los procedimientos de despido que afecten a más de 50 personas trabajadoras será necesario ofrecer un plan de recolocaciones por un periodo mínimo de 6 meses.

Con carácter general, si el despido afecta a personas trabajadoras de más de 55 años se deberá suscribir un Convenio especial con la Seguridad Social, para mantener las cotizaciones de dichas personas trabajadoras.

Además, cuando se despidan a personas trabajadoras mayores de 50 años, en los casos de empresas con Beneficios se deberá realizar aportaciones al tesoro público para cubrir parte de las prestaciones por desempleo de dichas personas trabajadoras.

La indemnización legalmente establecida consiste en 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, o una indemnización mayor si así se pactara.

- Despido disciplinario, que se produce por incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora. En este caso no existe indemnización legal prevista.

La calificación del despido podrá ser procedente, en cuyo caso la indemnización para los despidos objetivos será la antes mencionada de 20 días por año con tope de 12 meses o improcedente, con indemnización legal de 33 días por año con límite de 24 mensualidades. Para los contratos anteriores a 12 de Febrero de 2012, esta se calculará hasta dicha fecha a razón de 45 días por año con límite de 42 mensualidades.

El importe de la **prestación por desempleo** se calcula de acuerdo con la base reguladora que corresponda a cada trabajador. Esta base corresponde a la media de las bases de cotización de los últimos 180 días de trabajo anteriores al cese.

La cuantía de la prestación por desempleo durante los primeros 180 días será el 70% de la base reguladora, a partir del día 181 será el 60 % de dicha base.

Los importes resultantes de ese cálculo no pueden ser inferiores al tope mínimo ni superiores al tope máximo establecido en la Ley según el indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) y según se tengan o no hijos o hijas a cargo.

La prestación por desempleo se calcula teniendo en cuenta el tiempo de ocupación cotizado a desempleo durante los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que terminó la obligación de cotizar, o en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación de desempleo anterior. Así, con un mínimo de 360 días cotizados se tienen derecho a 120 días de prestación, y a partir de 2.160 días (6 años) se tiene derecho a cobrar 720 días de prestación.

La **cuantía mínima** de prestaciones por desempleo para 2023 será de 560 euros (sin hijos) y de 749 para personas con hijos a su cargo, y la **máxima** de 1.225 euros para personas sin hijos, de 1.400 euros para personas con un hijo y de 1.575 euros para personas con más de un hijo a su cargo.

Tras la finalización del periodo de prestación por desempleo contributiva existen una serie de subsidios que la persona trabajadora tiene derecho a percibir en función de su situación familiar o su edad, incluido el subsidio para mayores de 52 años que cubre hasta la edad de jubilación y permite mantener una cotización del 125% hasta dicha fecha.

Los subsidios por desempleo, con carácter general, tienen un importe para 2023 de 480 euros mensuales (80% del IPREM),

En el caso de las personas trabajadoras del sistema especial agrario de la seguridad social esta prestación se calcula con un sistema específico, en función de las jornadas (peonadas) realizadas y la situación familiar.

### Jubilación

A partir de 1-1-2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad de la persona interesada y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral.

Tras los recientes cambios para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones español, la edad de jubilación con carácter general no se ha visto alterada, siendo exigible haber cumplido la edad de 66 años y 4 meses en 2023 si las cotizaciones son menores 37 años y 9 meses y de 65 años con cotizaciones superiores a tal periodo.

Esta edad de jubilación es fruto de la reforma de 2011, que aumentaba la edad de jubilación hasta los 67 años, con un periodo transitorio que se extiende hasta 2027.

En cuanto al mínimo de años cotizados para tener acceso a la pensión de jubilación contributiva, estos son actualmente 15 años cotizados, 2 entre los 15 últimos, para tener derecho al 50% de la pensión.

La edad mínima puede ser rebajada o anticipada, sólo para personas trabajadoras en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales:

- Jubilación anticipada, existiendo a su vez dos supuestos:
  - Para la jubilación anticipada voluntaria, esta puede solicitarse con una edad mínima de 63 años, si la persona trabajadora hubiera alcanzado 37 años y 9 meses de cotización. En el caso de no alcanzar los 37 años y 9 meses de cotización, la edad para jubilarse de manera anticipada voluntariamente es a los 64 años y 4 meses.
  - En el caso de la jubilación anticipada no voluntaria, se podrá acceder a la misma a partir de los 62 años y 4 meses si se ha cotizado menos de 37 años y 9 meses; o bien, a los 61 años si la cotización ha sido de 37 años y 9 meses o más

Para el cálculo de la jubilación anticipada tanto si esta es voluntaria como no voluntaria se aplican unos coeficientes reductores, en función del número de meses de anticipación de la edad de jubilación (hasta 24 en el caso de la voluntaria y hasta 48 en el caso de la involuntaria). Estos coeficientes son distintos en función de los años cotizados, aplicándose coeficientes inferiores cuanto más años cotizados acredite la persona trabajadora.

- Jubilación parcial

La jubilación parcial permite acceder a la pensión de jubilación, compaginándola con el trabajo a tiempo parcial.

Esta modalidad de jubilación requiere al acuerdo entre empresa y persona trabajadora salvo que el derecho esté recogido en Convenio Colectivo o acuerdo de empresa.

La modalidad de jubilación parcial permite reducir la jornada de trabajo entre un 25% y un 50%, o un 75% en los casos que se contrate una persona trabajadora relevista de forma indefinida a tiempo completo percibiendo una parte de la pensión de jubilación, la correspondiente a la jornada reducida.

Cuando la persona trabajadora acceda a la edad de jubilación, la pensión se recalculará nuevamente, accediendo normalmente al 100% de la pensión.

La ventaja que ofrece para la persona trabajadora es que esta modalidad permite mantener la cotización hasta la edad legal de jubilación, lo que hace que la pensión no se vea disminuida al llegar a esta edad, eliminando la penalización que lleva aparejada la jubilación anticipada.

Existen tres modalidades de jubilación parcial:

- Jubilación parcial diferida sin contrato de relevo. En esta modalidad, el jubilado parcial ya tiene la edad ordinaria de jubilación, que por aplicación del periodo transitorio hasta 2027 es de 66 años y 4 meses o 65 cuando se acrediten más de 37 años y 9 meses de cotización. No es necesaria la celebración de contrato de relevo.

Se exigen 15 años cotizados, de los cuales dos deben estar comprendidos entre los 15 últimos.

En esta modalidad la reducción de jornada está comprendida entre el 25% y el 50%.

- Jubilación parcial con contrato de relevo. Para acogerse a esta modalidad, la persona trabajadora deberá tener en 2023 una edad de 62 años y 4 meses si tiene al menos 35 años y 9 meses cotizados y de 63 años y 8 meses si tiene cotizados al menos 33 años.

Cuando finalice el periodo transitorio en 2027, serán exigibles 65 años con un mínimo de 33 años cotizados o 63 años con 36 años y seis meses

La reducción de jornada mínima en esta modalidad es del 25% y la máxima del 50% (75% si se contrata una persona trabajadora relevista a tiempo completo y con contrato indefinido)

En esta modalidad empresa y persona trabajadora continúan cotizando igual que si la persona trabajadora continuara a jornada completa, y se requiere que la persona trabajadora que se acoja a esta modalidad lleve al menos 6 años contratada con anterioridad en la empresa.

La base de cotización de la persona relevista tiene que ser equivalente como mínimo al 65% de la base de la persona relevada.

Se exigen como mínimo 33 años cotizados para la persona trabajadora que accede a jubilación parcial

- Jubilación parcial con contrato de relevo en la industria manufacturera. Esta modalidad, vigente desde 2018 y prorrogada para este año 2023, recoge la posibilidad de acceder a la modalidad de jubilación parcial en unas condiciones más ventajosas a las personas trabajadoras que desempeñen tareas que requieran esfuerzo físico en las empresas de la industria manufacturera.

Se pueden acoger a esta modalidad (previo acuerdo con la empresa) las personas trabajadoras con más de 61 años (60 si tuvieran la condición de mutua- lista y con más de 6 años de antigüedad en la empresa).

La reducción de jornada prevista para esta modalidad es de un mínimo del 25% y un máximo del 67% (o del 80% si el contrato de la persona trabajadora relevista se realiza indefinido a jornada completa).

En esta modalidad la cotización se realiza por el porcentaje de jornada que la persona trabajadora conserve. La base de la persona relevista no podrá ser inferior al 65% de la base de la persona jubilada parcialmente.

El requisito de años cotizados para la persona trabajadora jubilada parcialmente es como mínimo de 33 años.

Otras modalidades de jubilación son:

- Jubilación flexible, que permite la posibilidad de desempeñar un trabajo a tiempo parcial (máximo 75% de jornada) una vez la persona ha accedido a la jubilación. La nueva pensión se recalcula una vez cesado el trabajo a tiempo completo, teniendo en cuenta las nuevas cotizaciones.
- Jubilación anticipada por razón de grupo o actividad profesional. Se aplica a determinados colectivos con condiciones de trabajo con mayor índice de mortalidad o morbilidad y de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre. Se aplica, entre otros, a personas trabajadoras incluidas en el estatuto minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y miembros del cuerpo de la Ertzaintza. A estos colectivos se les aplican unos coeficientes reductores de forma que cada año cotizado se prima con un coeficiente, de forma que permite reducir la edad de jubilación. En ningún caso, la aplicación de los coeficientes reductores de la edad ordinaria de jubilación dará lugar a que la persona interesada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a 52 años
- Jubilación demorada: Retraso de la edad de jubilación, con incremento de la base reguladora de la pensión (4% más cada año), un incentivo en forma de pago único como mínimo, de 4.786,27 € anuales, y de 12.060,12 € como máximo, o una formula mixta entre ambas.

En cuanto al procedimiento de cálculo de la pensión de jubilación, hay que tener y cuenta que, desde la reforma de 2022 este procedimiento se verá alterado, comenzando el proceso de integración a partir de 2027. Desde ese año y hasta 2044 existirán dos modalidades para fijar las bases reguladoras.

Este modelo dual para calcular la pensión marcará que cada persona afectada podrá elegir la opción más favorable entre los últimos 25 años cotizados o los últimos 29 años pero restando los dos peores (en la práctica, 27 años de cotización). El modelo dual comenzará a desplegarse de forma progresiva desde 2027 hasta 2038, a razón de 4 meses de incremento por cada año desde 2027 a 2038. El sistema dual se mantendrá hasta 2040, pudiendo elegir entre la opción nueva (29 años, desechando los dos peores) y la de los últimos 25 años. El procedimiento se aplicará de oficio, aplicándose a las personas beneficiarias la opción más beneficiosa.

Desde 2041 hasta 2044 se prevé un periodo transitorio, aumentando seis meses por año el modelo actual, aplicándose 25,5 años en 2041, 26 años en 2042 y 26,5 años en 2043, por tanto, no será hasta 2044 cuando se implante definitivamente, utilizándose plena-



mente el nuevo modelo, que computa 29 años rechazando los dos peores a partir de dicho año

El procedimiento de cálculo de la pensión de jubilación en vigor en 2023 se realiza con una escala según la cual con 15 años cotizados corresponde un 50% de pensión, porcentaje que se va incrementando en una escala por años cotizados hasta llegar al 100% con 37 años y nueve meses cotizados (y cumpliendo, por supuesto, la edad de jubilación legal).

Para el cálculo de la Base reguladora de la pensión en 2023 se computan las bases correspondientes a los últimos 25 años de cotización previos a la fecha del hecho causante (normalmente, el día de cese en la actividad laboral), es decir 300 meses de cotización. Esta suma se divide por 350, obteniéndose así la base sobre la que se aplicarán, si procede, las reducciones por jubilación anticipada o en función de los años cotizados por debajo de 37 años y 9 meses.

Para este año 2023, la pensión máxima se sitúa en 42.829 euros anuales, la mínima para mayor de 65 años es de 10.9634,40 euros al año.

La Reforma de pensiones prevé también un procedimiento para la integración de lagunas (periodos de cotización) con el 100% hasta un máximo de 48 meses. y con el 50% de la base mínima a partir del mes 49. Aunque la integración de lagunas ya existía, la reforma lo mejora. Concretamente, para el caso de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena la modificación permitirá aplicar la integración de lagunas al 100% durante los primeros 5 años sin cotización y el 80% de la base mínima del quinto al séptimo año). La medida estará vigente mientras exista una brecha de género superior al 5%.

La nueva normativa en materia de jubilación, fruto de la Reforma de 2022 permite asimismo acceder a una pensión de jubilación por encima del 100% de la base de cotización, en los casos en que la persona trabajadora prolongue su actividad laboral, mediante la adición de un 4% de su pensión por cada año completo de jubilación después de la edad ordinaria, un complemento de pensión entre 5.000 y 12.000 euros en función del número de años demorados o una combinación de ambos incentivos.

Asimismo, desde 2021 se aplica a las pensiones de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad generadas a partir de dicho año un complemento de brecha de género, cuyo importe se fija cada año en los PGE, en función del número de hijos de la persona trabajadora jubilada.

### Relaciones colectivas

Los derechos de representación de las personas trabajadoras vienen recogidos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores. Por otra parte, la propia Constitución reconoce el papel de los sindicatos como representantes del interés general. Este reconocimiento les otorga amplias tareas de representación y de acción sindical, que no sólo se dirigen hacia las personas afiliadas a un sindicato, sino que tienen eficacia y alcance general.

Estas funciones son, entre otras: negociación colectiva, control de la contratación laboral, participación en negociación de expedientes de regulación de empleo, etc., así como a nivel general la participación en el diálogo social en materias que afectan al conjunto de las personas trabajadoras.

Los Órganos electivos de representación de las personas trabajadoras en la empresa son:

- Delegados de personal (empresas entre 10 y 50 personas trabajadoras), Artículo 62 Estatuto de los Trabajadores. Los delegados de personal podrán ser: hasta 30 personas trabajadoras, uno; de 31 a 49, tres.

- Comités de empresa (empresa de más de 50 personas trabajadoras) Artículo 63 Estatuto de los Trabajadores Número de componentes del comité de empresa en función al número de personas trabajadoras:

- De 50 a 100 personas trabajadoras: cinco.
- De 101 a 250 personas trabajadoras: nueve.
- De 251 a 500 personas trabajadoras: trece.
- De 501 a 750 personas trabajadoras: diecisiete.
- De 751 a 1.000 personas trabajadoras: veintiuno.
- De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de setenta y cinco.

El Derecho a la libertad sindical se encuentra recogido en el artículo 28 de la Constitución española (CE). Está regulado además en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical

El ejercicio de la actividad sindical comprende: el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato en su empresa o centro de trabajo pueden:

- Constituir Secciones Sindicales según los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

La representación de las personas trabajadoras goza de una serie de **garantías**, ya sean delegados de personal, miembros de comités de empresa o delegados sindicales (recogidas en el art. 68 ET y 10.3 de la LOLS):

- Apertura de expediente contradictorio en sanciones.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo en suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedida ni sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.
- Expresar con libertad sus opiniones en la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir publicaciones en horas de trabajo.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas.

Las secciones sindicales son las agrupaciones formadas por las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato dentro de un centro de trabajo o de toda una empresa

Entre sus funciones principales están las siguientes:

- Negociación colectiva.
- Disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que sea de interés a sus afiliadas y trabajadoras.

- En las empresas de más de 250 personas trabajadoras, a la utilización de un local adecuado para desarrollar su actividad y pueden estar representadas por delegados sindicales

En cuanto a las funciones reconocidas legalmente de los y las delegadas de personal son las siguientes:

- Recibir información, al menos con periodicidad trimestral, sobre la situación económica de la empresa, la salud y el medio ambiente laboral, la contratación laboral, la finalización de la relación laboral individual y extinción del contrato individual, la imposición de faltas graves a las personas trabajadoras, los salarios, la movilidad funcional y geográfica, y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo individuales, entre otros.
- Derechos y consulta y emisión de un informe: cuando las modificaciones afectan toda o una gran parte de la plantilla, las delegadas no solo tienen derecho a la información, sino que también tienen derecho a opinar o a emitir un informe con el objetivo de modificar la decisión empresarial. Tiene que ser previo a la ejecución de la decisión y no siempre tiene carácter vinculante, es decir, la empresa no tiene por qué actuar de acuerdo con las resoluciones mostradas en este informe.
- Derechos de negociación: la representación de las personas trabajadoras son interlocutoras con la empresa e intervienen en la definición de las condiciones de trabajo a la empresa

Los sindicatos más representativos a nivel estatal son aquellos que acrediten el 10% o más del total de delegados de personal, de miembros del comité de empresa o de los órganos correspondientes de las administraciones públicas.

Los sindicatos más representativos tienen la capacidad representativa en los ámbitos siguientes:

- Representación de las instituciones ante las administraciones públicas.
- Negociación colectiva.
- Participación como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las administraciones públicas.
- Participación en los sistemas de resolución de conflictos no jurisdiccionales.
- Promoción de elecciones de la representación de las personas trabajadoras.
- Participación en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud y la seguridad

En cuanto a la financiación de las organizaciones sindicales esta proviene de dos vías:

- La primera y más importante es la aportación de las personas afiliadas a través de sus cuotas
- Además, en virtud de la función social que le otorga el propio ordenamiento constitucional, de defensa de las personas trabajadoras, las organizaciones sindicales perciben ingresos públicos destinados a la proporción del número de representantes obtenidos en las elecciones sindicales.

### 3.2.2. El sector Agroalimentario en España: datos básicos y relaciones laborales

#### Datos básicos

El sector Agroalimentario en España, utilizando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) comprende en sentido amplio la división CNAE- 01 "Agricultura, ganadería y servicios relacionados", la división CNAE- 10 "Industria de Alimentación", que incluye sectores de gran importancia como son la industria Cárnica, el sector de Panadería y pastas alimenticias, el sector de Transformación y conservación Vegetal o el sector de Transformación y conservación de Pescados; la división CNAE- 11 "Fabricación de Bebidas" y la división CNAE- 12 "Industria del Tabaco".

La cadena agroalimentaria, desde la producción al consumo, pasando por la industria y la distribución, conforma un importante sector de la economía española. Supone aproximadamente un 11% de nuestro Producto Interior Bruto (PIB) y emplea a más 1,3 millones de empleos. En esta misma línea, las cerca de 30.000 empresas dedicadas a la industria de la alimentación y bebidas ocupa el primer puesto de la rama manufacturera española. Representa el 23,3% de la actividad del sector industrial, el 22% de las personas ocupadas y el 11% del PIB de España

Según los datos del ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, el valor de la Producción de la Rama de Actividad Agraria española en 2021 superó los 56.427 millones de euros (valores corrientes a precios básicos), lo que significa un crecimiento del 7,8% respecto al año anterior. Si de este valor se deduce el valor de los "inputs" o consumos intermedios, que en 2021 supusieron 26.774,5 millones de euros (un 12,6% más que en 2020), se obtiene el Valor Añadido Bruto a precios básicos, que resultó ser de 29.652,6 millones de euros, un 3,8% más que un año antes.

España, con 783.500 personas ocupadas en las tareas del sector Agrario (EUROSTAT, 2021), se posiciona en cuarto lugar dentro de la Unión Europea, tan solo superado por Polonia, Rumanía e Italia.

De estas 783.500 personas trabajadoras del sector, el 76% son hombres y el 24% restante, mujeres.

La tasa de temporalidad del sector Agrario en España se sitúa en un 34´52% y afecta a 270.500 personas trabajadoras. España registra una de las tasas de temporalidad más altas del conjunto de la Unión Europea y supera en 21,6 puntos a la tasa de temporalidad del conjunto de la Unión Europea.

En cuanto a la tasa de precariedad en el sector Agrario, España cuenta con una tasa del 6,5%, lo que supone que supera en 1,6 puntos a la tasa de precariedad del conjunto de la Unión Europea.

La evolución interanual del empleo en la Agricultura en España muestra un crecimiento del 7%, mientras que en el conjunto de la Unión Europea el empleo Agrario ha caído un 25% desde 2012.

El empleo masculino ha crecido un 10´5% durante este período en España, mientras que el empleo femenino desciende un 1´6%.

El número de personas trabajadoras con contratación temporal ha crecido un 9´25%, casi 2 puntos por encima del crecimiento del empleo total y la tasa de temporalidad se ha incrementado 0,59 puntos respecto a 2012.

Por el contrario, el porcentaje de empleo precario consigue un importante descenso de 8 puntos en comparación con 2012.



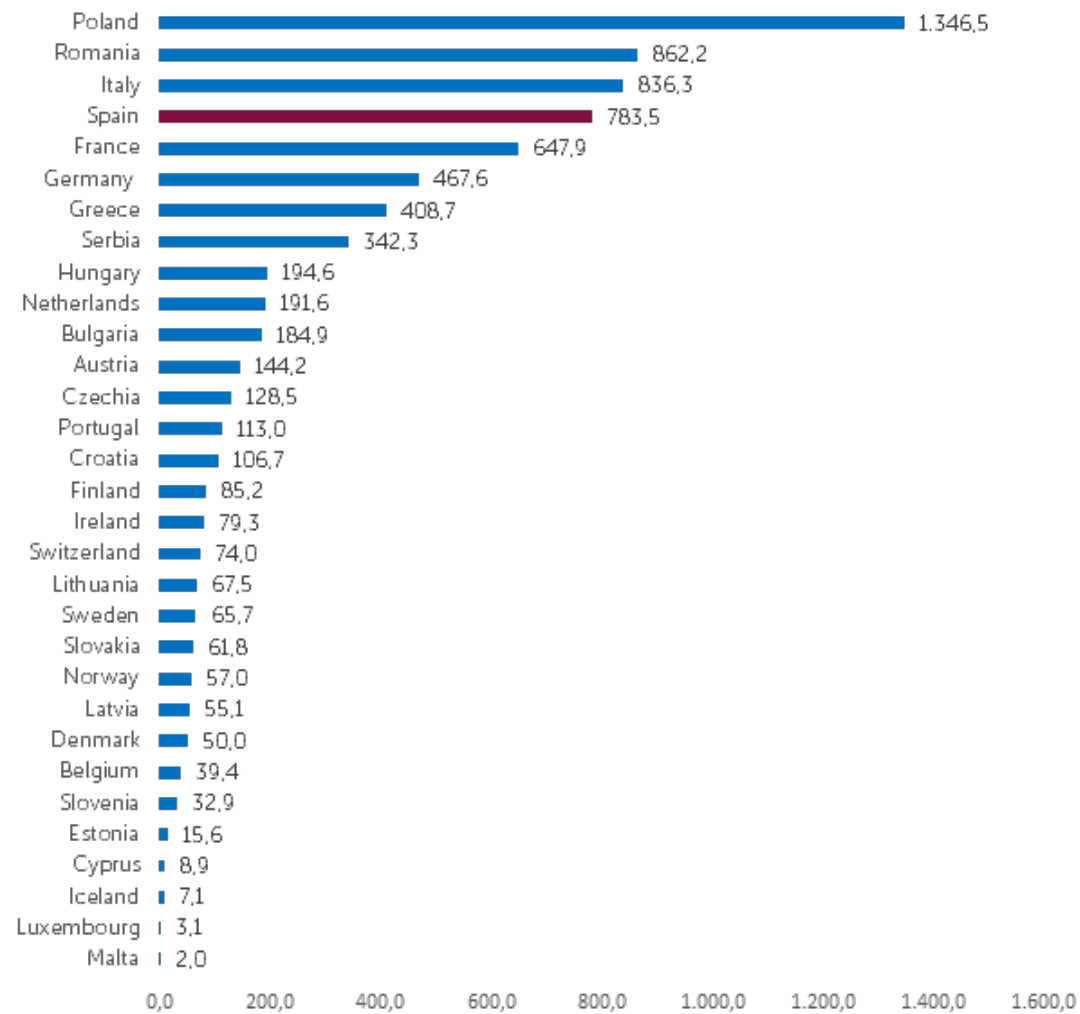
La evolución del empleo en el sector Agrario de España durante los últimos diez años muestra un crecimiento constante hasta el año 2017 y, a partir de ese momento caídas mantenidas hasta el año 2020, al año siguiente el empleo vuelve a crecer para volver a los valores del año 2013 el pasado año 2022. A pesar de la caída del empleo agrario registrada durante los últimos años, el empleo del sector presenta un ligero crecimiento interanual del 0´8%, lo que supone 6.300 empleos más que en 2013.

Principales indicadores de empleo del Sector Agrario en España (en miles de personas).

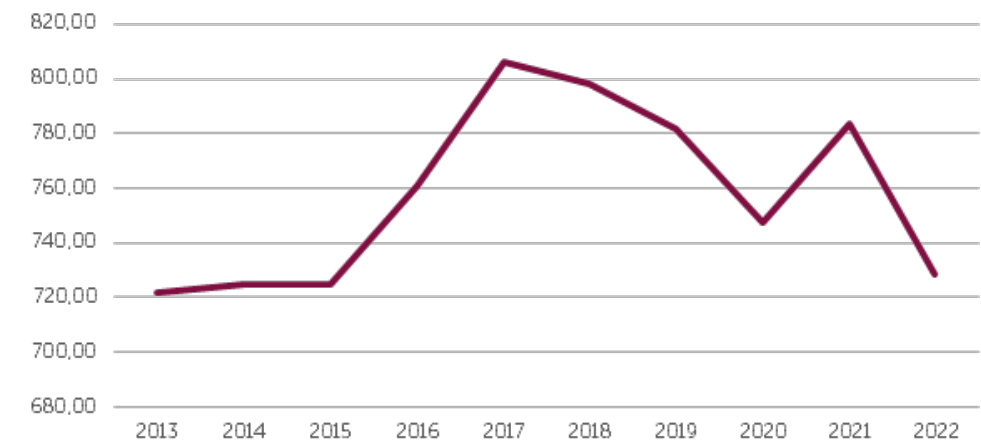
DATOS EMPLEO SECTOR AGRICULTURA, ESPAÑA					
	2012	2020	2021	EVOLUCIÓN EMPLEO	
				2012 - 2021	
UNIÓN EUROPEA	9.353,6	7.724,1	6.982,5	-2.371,1	-25,35
EMPLEO AGRICULTURA	729,7	747,7	783,5	53,8	7,37
Hombres	539,6	581,1	596,5	56,9	10,54
Mujeres	190,0	166,6	187,0	-3,0	-1,58
EMPLEO TEMPORAL	247,6	259,8	270,5	22,9	9,25
% Temporalidad	33,93	34,75	34,52	0,59	
% EMPLEO PRECARIO	14,6	9,0	6,5	-8,10	

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

Empleo en el sector Agrario



Evolución empleo Agrario, España

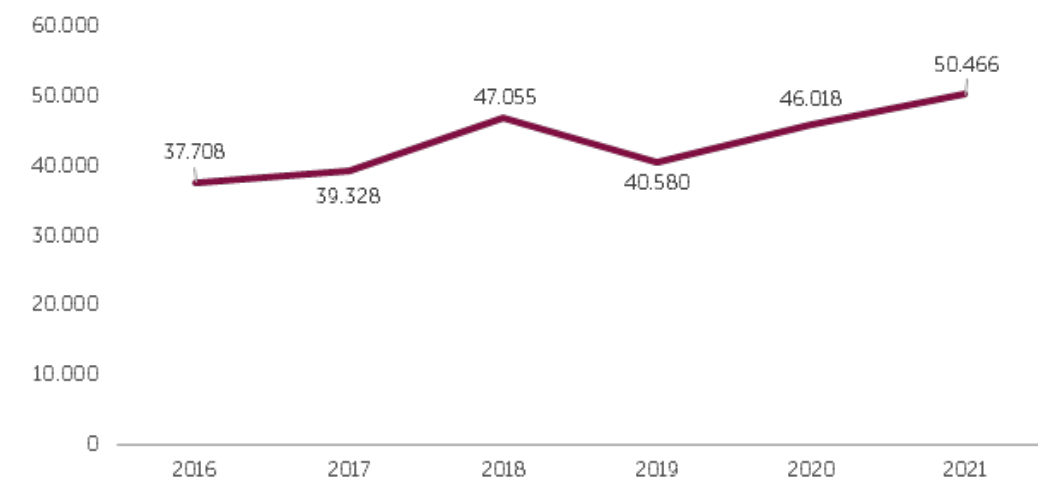


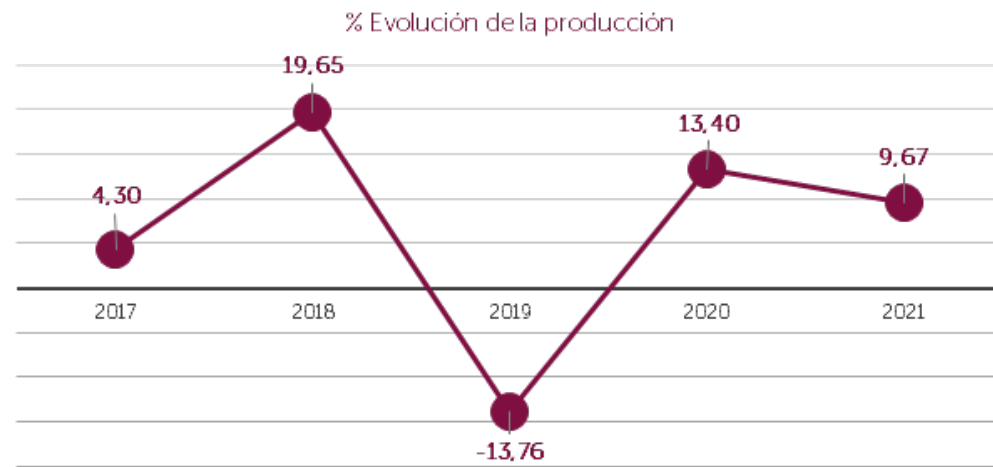
% Evolución del empleo



Según los datos de FAOSTAT, el valor de la Producción de la Agricultura española en 2021 superó los 50.466 millones de euros, lo que significa un crecimiento del 9´66% respecto al año anterior. Si comparamos este valor de la producción con el valor de 2016, se observa un importante crecimiento interanual del 33´8% lo que supone 12.758 millones de euros más.

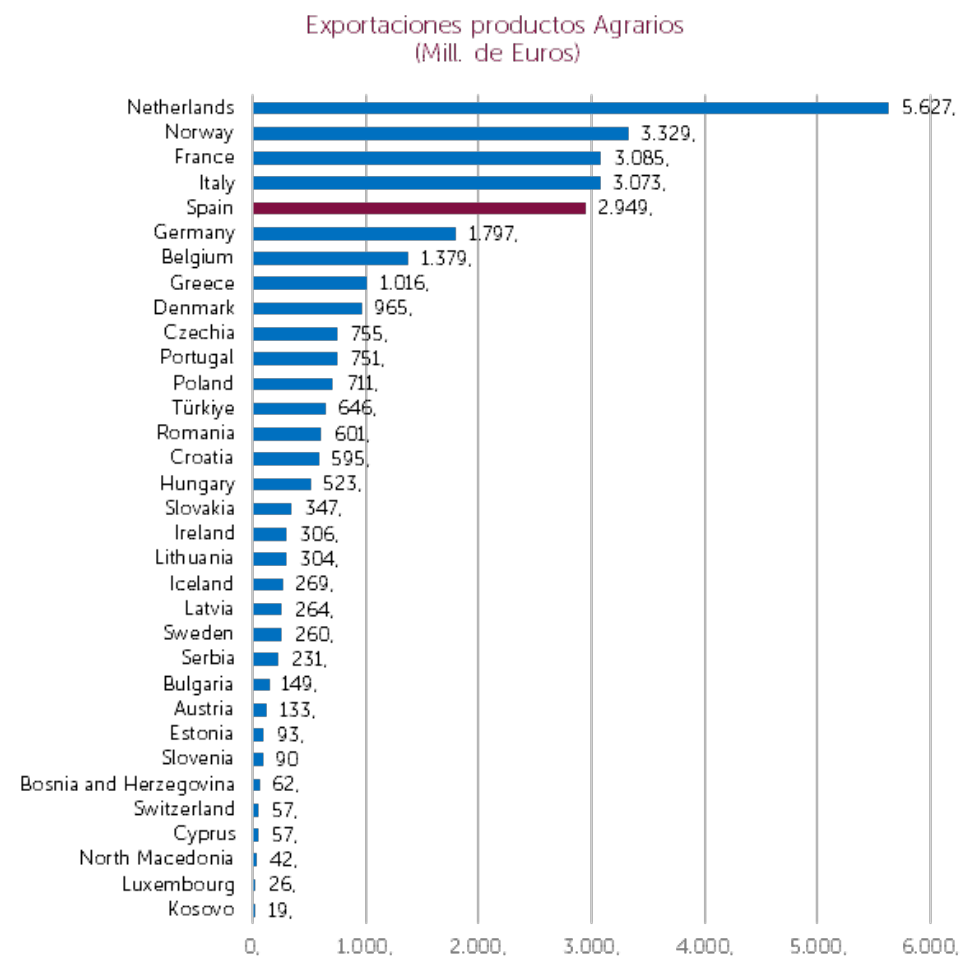
Evolución de la producción Agraria, España





Las exportaciones de productos de la agricultura, ganadería y pesca exportados desde España al resto del mundo alcanzaban los 2.949 millones de euros (según el último dato de EUROSTAT, 2020). Esta cifra muestra un ligero descenso anual de las exportaciones del 0´34%, sin embargo, respecto a 2012, las exportaciones en España se han incrementado algo más de un 35% lo que supone un incremento interanual de su valor en 771 millones de euros.

A nivel comunitario, España ocupa la quinta posición en lo que se refiere a exportaciones de productos agrarios por lo que aporta el 9´6% del total de las exportaciones europeas, tan solo superado por Países Bajos, Noruega, Francia e Italia.



La industria Alimentaria en España (EUROSTAT, 2021) suma un total de 29.512 empresas que generan cerca de medio millón empleos y alcanzan una facturación de 138.757 millones de euros por las ventas de sus productos, lo que representa el 19% del empleo industrial y el 21% de las ventas industriales de este país.

Durante el año 2021 el sector de Alimentario en España generaba un total de 481.291 empleos, lo que supone a nivel comunitario que la industria alimentaria española ocupa el tercer puesto en empleo con un 10´3%, tan solo superado por Alemania (21%) y Francia (15%).

El 28% del empleo se concentran en la Industria Cárnica (118.035 empleos. Le siguen por orden, el sector de sector de Panadería y pastas alimenticias (101.682 empleos, el 24%) y el sector de Otros productos alimenticios (63.661 empleos, el 15%).

La actividad empresarial de la industria alimentaria en España cuenta con un total de 29.512 empresas, lo que supone el 10% del total de la actividad empresarial de España. A nivel comunitario la industria alimentaria española ocupa el tercer puesto en actividad empresarial con el 10%, tan solo superado por Francia (19%) e Italia (15%).

Según el número de empresas dedicadas a esta industria en España, destaca el sector de Panadería y pastas alimenticias, con 47% de la actividad. Otros sectores reseñables son el sector de Fabricación de Bebidas y la Industria Cárnica.

Durante el año 2021, los productos Alimentarios facturaron un total de 138.757 millones de euros, lo que supone casi el 21% de las ventas industriales del país. A nivel comunitario la industria alimentaria española ocupa el cuarto puesto en ventas de estos productos con el 11%, tan solo superado por Alemania (20%), Francia (18%) e Italia (13%).

Los productos Cárnicos aportan el 27´5% de la cifra de negocios del sector, con una facturación de 32.852 millones de euros. Le siguen en importancia, las Bebidas y los productos de Alimentación Animal, con 18.665 y 16.026 millones de euros facturados, respectivamente.

El valor de las exportaciones agroalimentarias en España registró en 2021 un crecimiento del 11%, al alcanzar 60.118 millones de euros. Este aumento estuvo en consonancia con el experimentado por el conjunto de las exportaciones de bienes de la economía española (20%). Las ventas exteriores de productos agroalimentarios representaron en 2021 el 19% de todas las exportaciones españolas

Dentro del grupo de alimentos y bebidas, las cinco producciones agroalimentarias que alcanzan un mayor valor dentro de las exportaciones agroalimentarias son tradicionalmente la carne de cerdo, los cítricos, el aceite de oliva, el vino y los pimientos.

La evolución del empleo en la Industria Alimentaria de España durante los últimos diez años muestra un crecimiento constante, con alguna ligera caída, de modo que, el empleo de esta industria durante los últimos años presenta un importante crecimiento interanual del 18´44%, lo que supone 82.600 empleos más que en 2013.

Por sectores de actividad, el crecimiento interanual del empleo más importante se ha registrado en la Industria de Alimentación (20%, con 78.500 empleos más que en 2013). Le sigue en importancia el sector de Fabricación de Bebidas (8% y 4.400 empleos más que en 2013), mientras que la Industria del Tabaco, pierde el 9% del empleo en el periodo analizado, lo que significa la destrucción de 300 empleos.

Las exportaciones de productos de la industria alimentaria exportados desde España al resto del mundo alcanzaban los 22.707 millones de euros (según el último dato de EUROSTAT, 2020). Esta cifra muestra un crecimiento anual de las exportaciones del 7´6%,



y respecto a 2012, el valor de las exportaciones de esta industria presenta un importante crecimiento del 69%, lo que supone un incremento interanual de su valor en 9.290 millones de euros.

A nivel comunitario, España ocupa el cuarto lugar en lo que se refiere a exportaciones de productos alimentarios con el 9% del total de las exportaciones europeas, por detrás de Alemania, Países Bajos y Francia.

#### Principales indicadores Industria Alimentaria en España, por subsectores (Año 2021)

INDUSTRIA ALIMENTARIA UNIÓN ESPAÑA						
	Empresas N <sup>o</sup>	% Total	Venta de productos (Mil.€)	% Total	Personas empleadas n <sup>o</sup>	% Total
Alimentación	24.571	83,26	119.472,7	86,10	419.911	87,25
Cárnicas	3.419	13,91	32.852,6	27,50	118.035	28,11
Pescado	589	2,40	7.422,1	6,21	25.085	5,97
Frutas y verduras	1.368	5,57	11.366,0	9,51	42.265	10,07
Grasas y aceites	1.611	6,56	12.283,9	10,28	15.366	3,66
Lácteas	1.666	6,78	10.596,1	8,87	30.513	7,27
Molinería	371	1,51	4.133,4	3,46	6.842	1,63
Panadería	11.562	47,06	9.449,6	7,91	101.682	24,22
Otros productos	3.250	13,23	15.342,3	12,84	63.661	15,16
Alimentación animal	736	3,00	16.026,8	13,41	16.462	3,92
Bebidas	4.891	16,57	18.665,7	13,45	60.016	12,47
Tabaco	50	0,17	618,2	0,45	1.364	0,28
ABT	29.512		138.757		481.291	

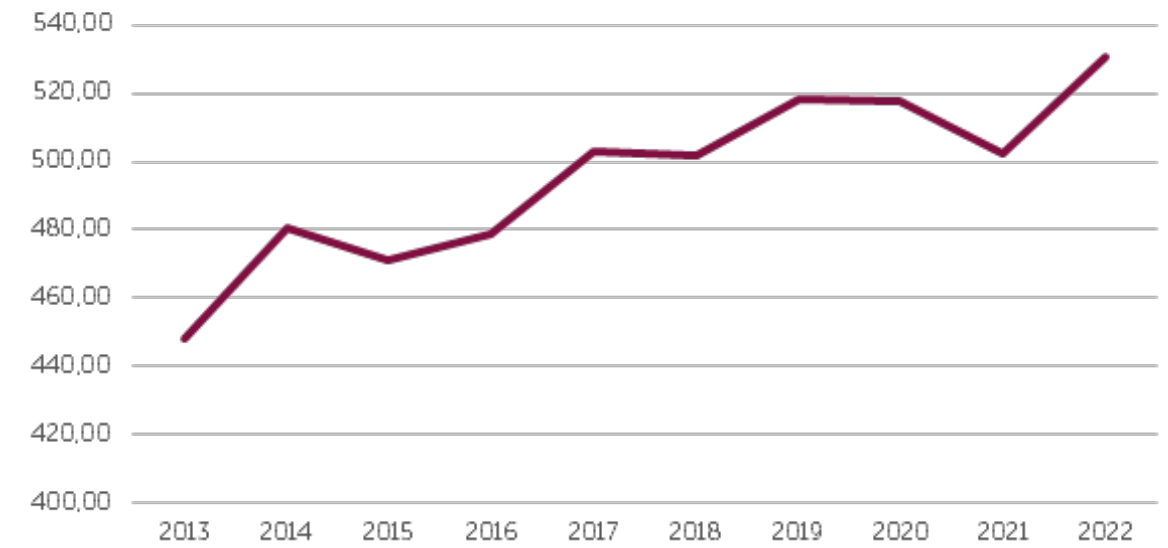
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de EUROSTAT

Evolución del empleo en la Industria Alimentaria en España, por subsectores (en miles de personas).

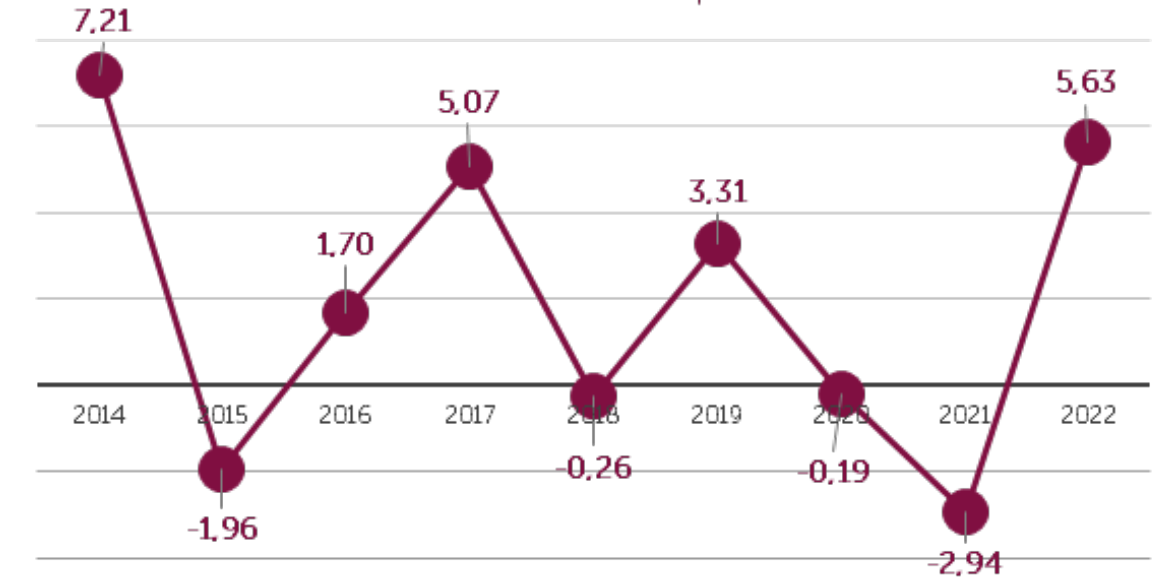
ESPAÑA	2013	2022	EVOLUCION 13/22	
			ABSOLUTA	%
ALIMENTACIÓN	390,2	468,7	78,50	20,12
BEBIDAS	54,5	58,9	4,40	8,07
TABACO	3,3	3,0	-0,30	-9,09
INDUSTRIA ALIMENTARIA	448,0	530,6	82,60	18,44

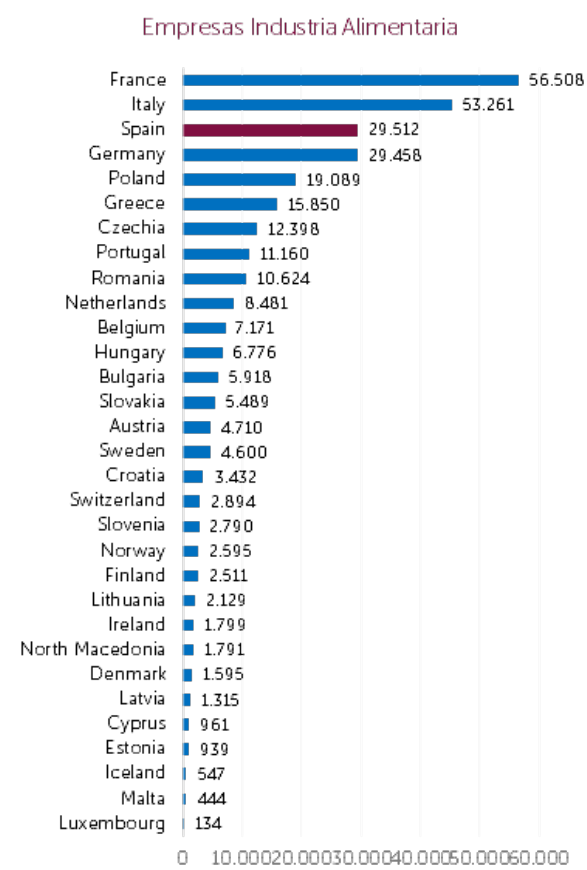
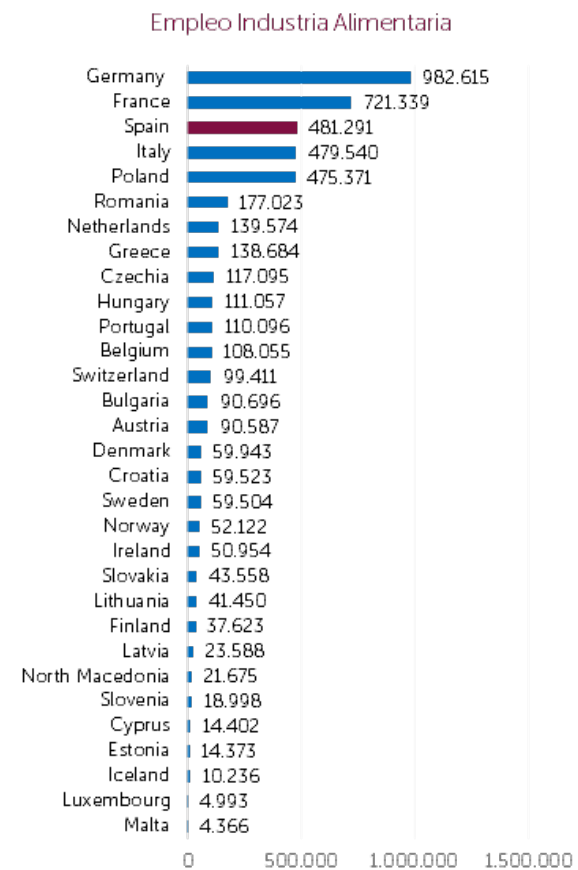
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de EUROSTAT

Evolución empleo Industria Alimentaria, España

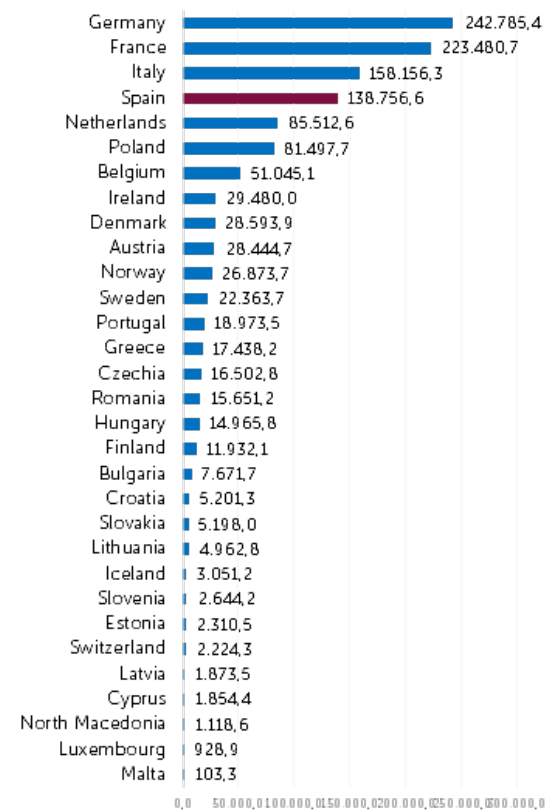


% Evolución del empleo

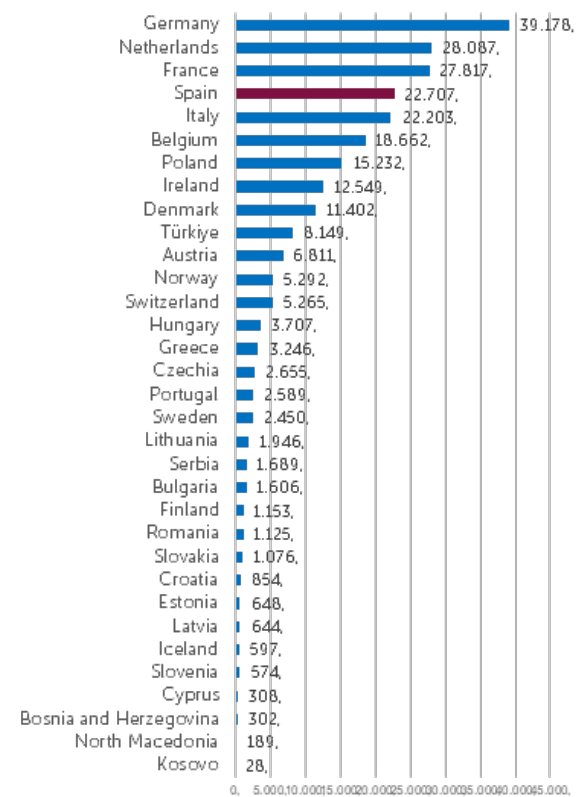




Ventas de productos alimentarios  
(Mill. Euros)



Exportaciones productos Alimenticios  
(Mill. Euros)



## Relaciones laborales

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. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.

La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Así mismo, la regulación normativa de los convenios colectivos estatutarios se encuentra regulada por el Título III ET (Arts. 82 a 92, ambos inclusive).

Podemos definir la negociación colectiva como uno de los principales instrumentos para transformar e influir en la sociedad. Potenciar la participación de los agentes sociales en la empresa se hace necesario para conseguir avances reales en la sociedad y dota a la negociación colectiva de una gran importancia por convertirla en una herramienta transformadora.

Numerosas normas, fruto del Diálogo Social, están orientadas a paliar la situación y el complicado contexto social, económico y laboral que España viene atravesando desde la crisis de la Covid-19.

Prueba de este carácter transformador del Diálogo Social es la firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC). Acuerdo que nace con el espíritu de orientar y marcar criterios en las materias objeto de negociación que ahonden en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Para ello, en su contenido normativo, hace un recorrido basado en la recuperación del poder de compra de las personas trabajadoras, pactando incrementos salariales y cláusulas de revisión salarial. Así mismo, introduce orientaciones y recomendaciones en muchas de las materias recogidas en convenio colectivo, como son: Vigencia, Comisiones Paritarias, Contratación, Jubilación Parcial, Formación, Retribución, Incapacidad Temporal, Seguridad y Salud, Flexibilidad Interna, Teletrabajo, Desconexión Digital, Igualdad, Discapacidad, LGTBI, Violencia de Género y Transición Tecnológica, Digital y Ecológica.

La Negociación Colectiva en el Sector Agroalimentario de UGT FICA se estructura en convenios estatales o de ámbito superior y en convenios de ámbito inferior, provinciales o de empresa.

Su estructura es la siguiente:

- 15 convenios colectivos de ámbito estatal, que dan cobertura a 202.827 personas trabajadoras.
- 222 convenios colectivos de sector de ámbito inferior (provincial y/o autonómico) distribuidos en 11 subsectores que dan cobertura a 947.196 personas trabajadoras.

La negociación colectiva sectorial estatal del Sector Agroalimentario de Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (a partir de ahora UGT FICA) negocia un total de 15 Convenios Colectivos que son los siguientes:

- 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 Turrone y Mazapanes
- Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus Derivados
- Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos

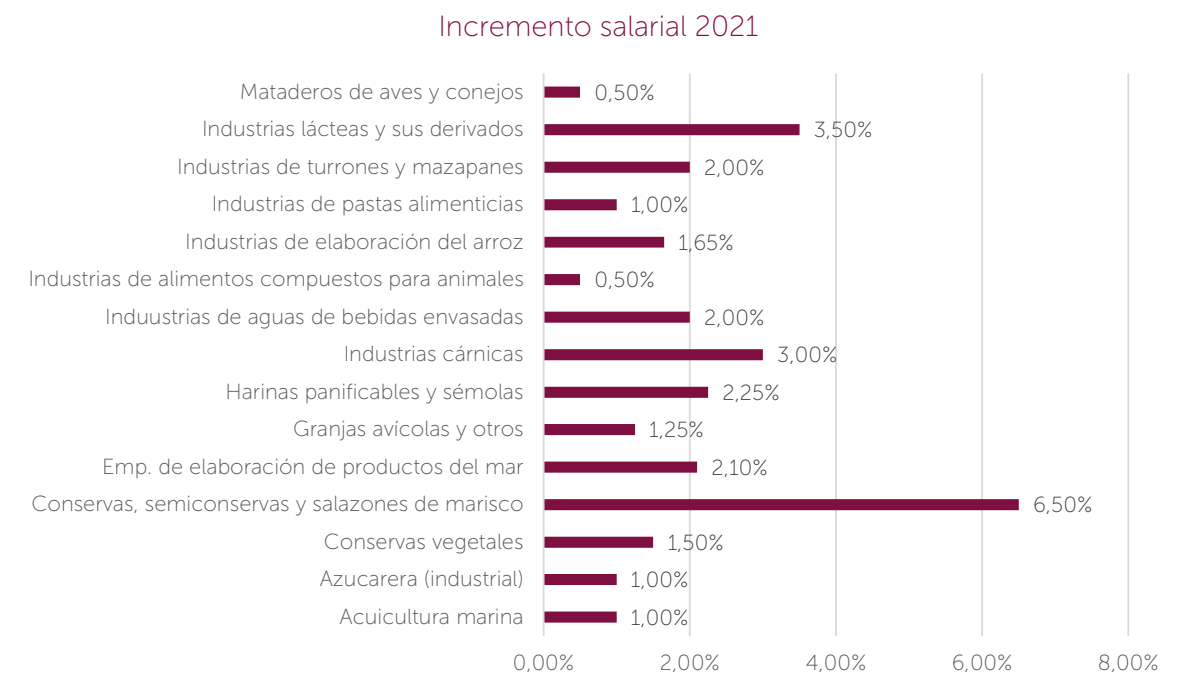
Por otro lado, en ámbitos inferiores, tanto a nivel provincial como autonómico también se negocia desde UGT FICA un total de 222 de convenios colectivos sectoriales. Dando cobertura a 947.196 trabajadores y trabajadoras de los sectores agrarios y alimentario. Con un desglose por sexo de un 63,4% de hombres, frente a un 35,5% de mujeres. Por subsectores, los siguientes:

- En el Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola 60 convenios colectivos que dan cobertura a 759.312 personas trabajadoras.
- En el Sector de Aceites y Derivados 17 convenios colectivos que dan cobertura a 31.909 personas trabajadoras.
- En el Sector de Bebidas Refrescantes 4 convenios colectivos que dan cobertura a 2.830 personas trabajadoras.
- En el Sector de Confeiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrone, 42 convenios colectivos que dan cobertura a 34.120 personas trabajadoras.
- En el Sector de Especies 4 convenios colectivos que dan cobertura a 3.616 personas trabajadoras.
- En el Sector de Frutos Secos 6 convenios colectivos que dan cobertura a 6.168 personas trabajadoras.
- En el Sector de Panaderías 44 convenios colectivos que dan cobertura a 71.870 personas trabajadoras.
- En el Sector de la Industria Vitivinícola 31 convenios colectivos que dan cobertura a 29.044 personas trabajadoras.
- En el Sector de la Industria de Alimentación 3 convenios que dan cobertura a 6.438 personas trabajadoras.

- En el Sector de Torrefactores del Café 6 convenios colectivos que dan cobertura a 1.029 personas trabajadoras.
- En el Sector de Galletas 4 convenios colectivos que dan cobertura a 860 personas trabajadoras.

Los 15 convenios de ámbito estatal correspondientes al Sector de Agroalimentario han tenido actualización salarial en el año 2021.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en 2021, el dígito es el 1,95%.



Respecto, a los convenios que establecen dentro de su articulado la cláusula de revisión suponen un 87%, vinculándose en su mayoría al IPC.



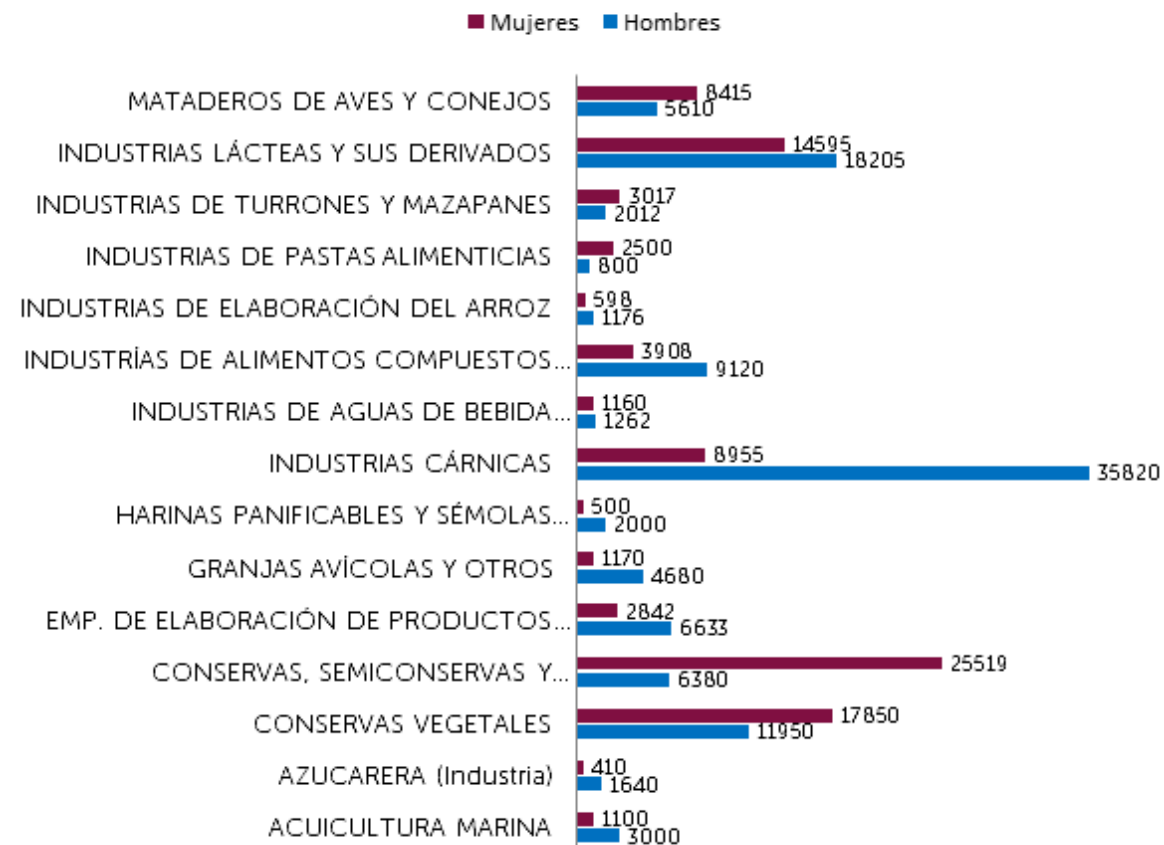
En relación al número de trabajadores y trabajadoras, los Convenios estatales del Sector de Agroalimentario dan cobertura a un total de 202.827 personas trabajadoras.

De ellas, el 46% son mujeres y el 54% son hombres.



Por convenios colectivos de aplicación, el reparto de trabajadoras y trabajadores es el que muestra el siguiente gráfico:

Desglose por trabajadoras y trabajadores



Como interpretación a este gráfico, encontramos como hay sectores altamente feminizados, como es el caso de la Conservas de Pescado y las Conservas vegetales, y por el contrario sectores más masculinizados como es el caso de las Industrias Cárnicas y los Alimentos compuestos para animales.

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 pactado condiciones económicas referenciadas a 2021:

- En el Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola 24 convenios colectivos, la mayoría de ellos de ámbito provincial, han pactado condiciones económicas para el año 2021, con un promedio de incremento salarial del 1,68% y de ellos, el 50% establece cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Aceites y Derivados 12 convenios colectivos han pactado condiciones económicas para el año 2021. El promedio del incremento salarial fue del 1,63% y el 67% de los convenios recogen cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Bebidas Refrescantes 2 convenios colectivos han pactado condiciones económicas con un promedio de incremento salarial del 2%. En este sector el 50% de los convenios colectivos recogen cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Confeiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrone, 17 convenios colectivos han pactado condiciones económicas para 2021. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 1,71% y el 39% recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Especies 4 convenios colectivos, 2 de ámbito provincial y 2 autonómicos, han pactado condiciones económicas para 2021. El promedio de incremento salarial fue de un 1,61%. El 50% cuenta con cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Frutos Secos 2 convenios colectivos han pactado condiciones económicas para 2021. El promedio del incremento salarial del sector es de 1,15%. Destacar en este caso el 100% de los convenios recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Panaderías 23 convenios colectivos han pactado incremento en 2021, con un promedio de un 1,87%. Del total de convenios, un 17% articula cláusula de garantía salarial.
- En el Sector de la Industria Vitivinícola se han analizado 18 convenios colectivos que han pactado incremento en 2021, con un promedio del 1,61%. En este caso un 50% de los convenios recoge cláusula de revisión salarial.
- 3 convenios de la Industria de Alimentación han pactado condiciones económicas para 2021, con un promedio de incremento del 2,08%. El 33% recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Torrefactores del Café 2 convenios han pactado condiciones económicas para 2021, con un promedio de incremento salarial del 1,25%. El 100% de estos convenios tienen pactado cláusulas de garantía salarial.
- En el Sector de Galletas, ninguno de los 4 convenios que conforman el subsector, han pactado condiciones económicas para 2021.



Analizando algo más en profundidad estos subsectores se arrojan los siguientes datos:

### SECTOR AGRARIO Y DEL MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

Existen un total de 61 Convenios encuadrados dentro del sector agrario, y del manipulado hortofrutícola. De los 61 Convenios, 17 son de ámbito de Comunidad Autónoma y 44 de ámbito provincial.

De ellos, 24 convenios se han firmado nuevos o se han pactado condiciones económicas para el ejercicio 2021.

Estos 24 convenios dan cobertura a 462.242 personas trabajadoras. De ellas, 329.477 son hombres y 122.031 son mujeres.

Tienen un promedio de jornada laboral de 1.787 horas.

Han pactado para 2021 un promedio de incremento salarial del 1,68% y el análisis de los salarios pactados arrojan un promedio de salario anual de categoría Peón de 13.674,27€ y de Oficial de 1ª de 15.035,47€.

### SECTOR DE ACEITES Y DERIVADOS

Existen un total de 17 Convenios encuadrados dentro del sector de Aceites y derivados.

De ellos, 12 convenios se han firmado nuevos o se han pactado condiciones económicas para el ejercicio 2021.

Estos 12 convenios dan cobertura a 11.454 personas trabajadoras. De ellas, 7.300 son hombres y 4.154 son mujeres. El 64% y el 36%, respectivamente.

Tienen un promedio de jornada laboral de 1.785 horas.

Han pactado para 2021 un promedio de incremento salarial del 1,63% y el análisis de los salarios pactados arrojan un promedio de salario anual de categoría Peón de 15.528,38€ y de Oficial de 1ª de 16.304,18€.

### SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES

En este sector encontramos 4 Convenios Colectivos, uno de ámbito de Comunidad Autónoma, el de Comunidad Valenciana y 3 son de aplicación de ámbito provincial en Barcelona, Lérida y Pontevedra.

En 2021 se han actualizado 2 de ellos, Comunidad Valenciana y Lérida.

Estos 2 convenios dan cobertura a 730 personas trabajadoras. De ellas, 452 son hombres y 278 mujeres. Tiene un promedio de jornada laboral de 1.783 horas y un promedio de incremento salarial de 2%.

En lo relativo a salarios anuales, el promedio de salario anual de la categoría de peón es de 15.459,16€ y el de Oficial 1ª es de 17.294,63€.

### SECTOR DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

El total de Convenios en este sector asciende a 42.

De los 17 convenios actualizados en 2021, 5 son nuevos y 12 son revisados.

Estos 17 convenios dan cobertura a 16.857 personas trabajadoras, de las que 8.246 son hombres y 8.613 son mujeres.

El promedio de jornada laboral anual es de 1.791 horas y el promedio de incremento salarial pactado es de 1,71%.

El promedio salario anual en la categoría de Peón es de 14.602,91 € y el de categoría Oficial 1ª es de 16.514,96 €.

### SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ

Son seis los Convenios Colectivos encuadrados en este sector. De los mismos cuatro son de ámbito autonómico (2 de Comunidad Valenciana, uno de Cataluña y uno de Madrid) y dos de ellos son de ámbito provincial, el de Orense y el de Vizcaya. Dos de ellos, Cataluña y Comunidad Valenciana, han tenido actualización en el ejercicio 2021.

Dan cobertura a 823 personas trabajadoras, de los que 478 son hombres y 345 son mujeres.

Tienen un promedio de jornada laboral de 1.784 horas y un promedio de incremento salarial pactado para 2021 de 1,25%.

Así mismo, el promedio de salario anual de la categoría de Peón es de 15.234,90€ y el de Oficial 1ª de 15.631,56 €.

### SECTOR DE ESPECIAS

Son cuatro los Convenios Colectivos encuadrados en este sector. De los mismos dos, de ámbito autonómico (Murcia) y dos de ellos son de ámbito provincial, el de Burgos y el de Alicante. Los cuatro han tenido actualización en el ejercicio 2021.

Dan cobertura a 3.616 personas trabajadoras, de los que 2.305 son hombres y 1.311 son mujeres.

Tienen un promedio de jornada laboral de 1.768 horas y un promedio de incremento salarial pactado para 2021 de 1,61%.

Así mismo, el promedio de salario anual de la categoría de Peón es de 17.348,55€ y el de Oficial 1ª de 18.791,16 €.

### SECTOR DE FRUTOS SECOS

Son 6 los Convenios Colectivos que conforman este sector. De los mismos un Convenio es de ámbito autonómico, el de la Comunidad de Murcia, tres de ellos son de ámbito provincial, el de Alicante, Ciudad Real y Tarragona y dos de ámbito interprovincial, el de Barcelona, Lleida y Girona y el de Valencia y Castellón.

En 2021 hay un convenio nuevo (Tarragona) y uno revisado (Alicante). Dando cobertura a 1.268 personas trabajadoras, de las que 564 son hombres y 704 mujeres. Tienen un promedio de jornada laboral 1.792 horas anuales y un incremento salarial pactado medio del 1,15%.

Así mismo el promedio de salario anual del peón es de 15.809,70€ y el de Oficial 1ª es de 16.957,40€.

### SECTOR DE PANADERÍAS

Se han analizado los 23 convenios con actualización en 2021 de los 44 Convenios Colectivos que conforman el sector de Panaderías.

De estos 23, 4 son nuevos y 19 son revisados, dando cobertura a 42.877 personas trabajadoras, de las que 26.006 son hombres y 17.071 son mujeres.

El promedio de jornada laboral de los 23 convenios es de 1788 horas anuales y el incremento salarial de promedio pactado para 2021 es del 1,87%.

El Salario medio anual del Peón es de 14.611,89€ y el del Oficial 1ª es de 15.779,25€.

#### SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLA

Los Convenios que abarcan la Industria Vinícola son un total de 31, de los cuales 18 han tenido actualización en el año 2021. De éstos 18, 5 son convenios nuevos y 13 son convenios revisados.

Dan cobertura a 23.191 personas trabajadoras, de las que 15.460 son hombres y 7.626 son mujeres.

El promedio de jornada laboral anual es de 1.775 horas. Y tienen pactado un incremento salarial medio de 1,61% para el ejercicio 2021.

El salario medio anual de la categoría Peón es de 15.469,02€ y el de la categoría Oficial 1ª es de 16.685,44€.

#### SECTOR INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

En este sector encontramos 3 Convenios Colectivos, uno de ámbito de Comunidad Autónoma, el de Cataluña, y 2 son de aplicación de ámbito provincial en Almería y Vizcaya. De ellos el de Vizcaya es nuevo en 2021 y los convenios de Cataluña y Almería han sido revisados para el ejercicio 2021.

Estos tres convenios dan cobertura a 6.438 personas trabajadoras de las que 3.520 son hombres y 2.918 mujeres. El promedio de jornada laboral es de 1.769 horas anuales y el incremento medio pactado de 2,08%.





# FRAN- CIA

## 3.3. FRANCIA

### 3.3.1. Normativa laboral básica

#### Introducción

La norma laboral básica en Francia es el Código de trabajo, que data de 1.973, y que lógicamente ha sido sometido a numerosas reformas desde entonces.

Por destacar las más importantes entre las últimas, bajo el gobierno de Emmanuel Macron se han producido numerosas reformas que afectan a todo el ordenamiento laboral francés, yendo todas en la misma línea, la de la "flexibilización" del mercado laboral.

Más concretamente, en 2017 se llevó a cabo una Reforma laboral sin precedentes en el ámbito laboral francés, que se sustanció a través de 5 decretos que afectaron a los principales aspectos de las relaciones laborales: negociación colectiva, representación de las personas trabajadoras, despido, contratación y salud en el trabajo.

En cuanto a la negociación colectiva, la Reforma laboral de 2017 se fundamenta en los siguientes aspectos:

- Por un lado, la prioridad del acuerdo de empresa, excepto en aspectos tales como salarios mínimos, clasificaciones, garantías de protección social complementaria, prevención de trabajos penosos o igualdad profesional entre mujeres y hombres. En general, desde 2018, el Convenio de empresa prevalece en todo aquello que no esté expresamente excluido por ley, sea este acuerdo de empresa anterior o posterior a la entrada en vigor del acuerdo de rama.
- Acuerdos de competitividad, destinados a adaptar los salarios, la jornada, los modelos de organización del trabajo, movilidad geográfica y funcional al contexto económico en el que se desenvuelva la empresa.
- Posibilidad de llevar a cabo acuerdos en empresas sin delegado sindical, en empresas de menos de 20 personas trabajadoras, sometiendo directamente a asalariados y asalariadas el proyecto de acuerdo.
- Extensión por parte del Ministro de Trabajo de los acuerdos de rama, o ampliación de los mismos en caso de ausencia de organización patronal o sindical, que se traduzca en la imposibilidad de celebrar un convenio o un acuerdo en una rama de actividad o un sector territorial determinado.
- En materia de representación dentro de la empresa, fusión de las tres instancias representativas de personal (delegados de personal, Comité de empresa y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo) en un solo órgano que se denomina Comité social y económico (CSE). Este órgano es de obligatoria creación en empresas con plantillas de más de 11 personas. La composición de dicho CSE incluye a la empleadora y a una delegación de personal. Cada organización sindical representativa en la empresa o institución puede designar un representante en el CSE.

#### Negociación colectiva

En cuanto a la negociación colectiva propiamente dicha, la legislación francesa distingue entre convenios y acuerdos colectivos. La diferencia entre las dos figuras se encuentra en la amplitud de las materias negociadas: el Convenio aborda el conjunto de normas de derecho laboral, como salarios, clasificación profesional, salud laboral, permisos, etc., en tanto que el Acuerdo se circunscribe solo a uno o varios de estos temas (por ejemplo, un acuerdo sobre Igualdad Profesional).

La legitimación para negociar es de las organizaciones sindicales representativas de las personas trabajadoras y las organizaciones de empresas o empresas individuales. Así, en principio solo se reconocen efectos a los Convenios y Acuerdos suscritos por la representación sindical de las personas trabajadoras. Sin embargo, en la práctica, cuando no haya delegados sindicales, la legislación laboral reconoce efectos a los Convenios o Acuerdos de empresa firmados por la representación elegida por las personas trabajadoras de la empresa o por la representación elegida por las organizaciones sindicales representativas del sector.

La representatividad exigida es diferente en función del ámbito negocial (10% en el ámbito de la empresa o establecimiento, 8% en los Convenios o acuerdos de ramas profesionales y 8% en el ámbito nacional e interprofesional)

Hay que destacar que la cobertura de la negociación colectiva en Francia es muy amplia, merced también a la facilidad con que opera el mecanismo de extensión de Convenios Colectivos. Igualmente coadyuva en esta mayor cobertura el mecanismo de ampliaciones (élargissement) del convenio ramal, por parte de la autoridad, a diferentes regiones o a otros sectores económicos.

Ello significa que el Acuerdo sectorial se aplica incluso en los casos en que las compañías que no son miembros en una organización de empleadoras una vez que ha sido extendido o ampliado por el gobierno

En cuanto al mecanismo de extensión, opera a petición de una organización patronal o sindical del ámbito de aplicación del Convenio o Acuerdo, o del propio Ministro de Trabajo. Requiere el dictamen de la Comisión Nacional de Negociación Colectiva (CNCC). El Convenio de rama o acuerdo no podrá ser extendido si existe una oposición formal y fundada de una o más organizaciones profesionales de empleadoras representativas que empleen a más del 50% de todas las personas trabajadoras del nivel respectivo.

La ampliación (élargissement) permite al Ministerio del Trabajo extender el ámbito de aplicación de una convención o acuerdo colectivo a una región o sector distinto.

El decreto de ampliación (élargissement) se aplica a un ámbito profesional o geográfico con una imposibilidad persistente para llegar a un convenio colectivo ramal. La función de la ampliación es promocional, ya que insta a las partes a llegar a acuerdo, y de no hacerlo, podría aplicarse este procedimiento.

### Condiciones de trabajo en Francia

#### Tipos de Contrato

Según el Código de Trabajo francés el Contrato CDI o "Contrat à durée indéterminée" es la norma, ya que los restantes otros tipos de contrato deben responder a una situación particular prevista por la ley francesa.

Una modalidad dentro del CDI es el "CDI Intermittent" (intermitente), que equivale al Contrato Fijo-discontinuo español.

En cuanto a los Contratos CDD o "Contrat à durée déterminée" (Contrato de duración definida o contrato temporal), hay que reseñar que tienen una regulación bastante estricta, y deben utilizarse para llevar a cabo una tarea precisa y temporal, y solamente en los supuestos tasados que la regulación contempla: aumento temporal de la actividad, sustitución de una persona trabajadora ausente, formación profesional, reinserción profesional...

El CDD incluye una fecha de finalización, o al menos un término, aunque este no tenga una fecha temporal determinada. La contratación la relación laboral temporal puede

realizarse con una fecha de vencimiento fija determinada por las partes (terme précis), o puede concluirse hasta la realización de la causa de rescisión (terme imprécis). Estos últimos están sujetos a la fecha de finalización de la causa o la tarea por la que fue contratado (fin de temporada, regreso de una persona trabajadora que estaba de baja laboral, excedencia...).

Otra limitación que establece la Ley para la contratación temporal es la Prohibición de contratar temporalmente personas trabajadoras tras realizar un despido por motivo económico.

Hay que hacer la mención de que las reglas de rescisión de los contratos de duración determinada (contrat à durée déterminée – CDD) son específicas y diferentes a las previstas para la contratación indefinida. Debe tenerse igualmente en cuenta que, salvo excepciones, la persona trabajadora contratada temporalmente tiene derecho a una indemnización de fin de contrato (indemnité de fin de contrat – indemnité de précarité).

La tercera modalidad de contrato más común es la del Contrato CTT o "Contrat de travail temporaire" (Contrato por obra y servicio). Este CTT se utiliza en el marco de una situación específica y temporal. Al igual que el CDD, no puede utilizarse para cubrir un trabajo duradero. Es el contrato de trabajo que se concluye a través de una Empresa de trabajo temporal que pone a disposición de la empresa usuaria a la persona trabajadora.

Por último, además de estos tres tipos de contrato, que son los más usuales, hay que añadir los contratos específicos de formación o de ayuda al empleo, gracias a los cuales, la empresa empleadora se puede beneficiar de ayudas y/o exoneraciones fiscales o de cotizaciones sociales "Contrat d'apprentissage" y, el "contrat de professionnalisation (contratos de formación en alternancia con estudios), el CUI o "Contrat unique d'insertion", el CAE o "Contrat d'accompagnement dans l'emploi", el CIE o "Contrat initiative emploi".

### Salario Mínimo Interprofesional

El salario mínimo interprofesional a partir de junio de 2023 en Francia ha quedado fijado en 1.747,2 € al mes, es decir 20.966 euros al año, teniendo en cuenta que se consideran 12 pagas anuales.

### Pagas extraordinarias

En Francia no existe de forma legal la 13ª paga. No obstante, la mayoría de las empresas garantizan una paga extra ya sea en diciembre (Navidad) o en junio (vacaciones de verano)

### Sistema de Protección social

El régimen general de Seguridad Social en Francia se funda en una organización jerarquizada de entidades nacionales, regionales y locales, estructuradas en función del tipo de contingencia, gestionadas paritariamente y bajo la tutela de los ministerios encargados de la Seguridad Social.

La financiación del mismo se produce en un 80% a través de cotizaciones, que se calculan a través de los porcentajes de cotización establecidos a nivel nacional y que son a cargo de personas trabajadoras y empresas.

Además de la financiación por la vía de las cotizaciones, otra fuente de financiación son los impuestos dedicados (ITAF), que consisten en retenciones obligatorias explícitamente dedicadas a la financiación de la protección social. Dentro de ellas está la Contribución Social Generalizada (CSG), que representa por sí sola más de la mitad de los ITAF.

La Contribución Social Generalizada (CSG) y la Contribución para el Reembolso de la Deuda Social (CRDS) se descuentan de los rendimientos del trabajo, y de otros rendi-



mientos, como por ejemplo los del patrimonio y los juegos de azar. La CRDS supone una retención del 0,5% y la CSG de un 9,2% de los rendimientos del trabajo.

Las personas titulares de una pensión del régimen Frances están sujetos o no a esta retención en función del importe de dicha pensión.

El Régimen general de la Seguridad Social cubre a las personas asalariadas por Cuenta ajena del sector privado. Solo desde 2018 cubre también a las personas trabajadoras por cuenta propia.

El Régimen general se compone de dos grandes apartados:

- Seguro de Enfermedad, con protección universal. Incluye también las prestaciones por paternidad, maternidad, invalidez y decesos. Tiene la peculiaridad de que se establece una "cotización subsidiaria enfermedad" (CSM) establecida en un 6,5%, que abonan no solo las personas asalariadas, sino también las personas con rendimientos de trabajo por debajo de un límite establecido y que a su vez sean perceptores de rentas de Capital o de patrimonio superiores a una cantidad que se actualiza cada año (21.996 euros en 2023).

En principio, cierta parte de los gastos queda a cargo de la persona asegurada: se trata del "ticket moderador", por el que se reembolsa hasta el 70% del coste de la asistencia sanitaria. Solo se aplica en los casos de asistencia sin hospitalización.

Estando en situación de baja por enfermedad, la persona trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización diaria (IJ), que le será pagada por su Caja primaria del seguro de enfermedad (CPAM).

Para percibir la prestación, que equivale a un 50% del Salario regulador, se requieren unos requisitos determinados en cuanto a cotizaciones mínimas (periodo e importe de las mismas). Estos requisitos varían también en función de la duración de la baja (superior o inferior a 6 meses). La cuantía percibida está también en función del número de hijos de la persona trabajadora afectada.

La persona trabajadora es también acreedora de una prestación a cargo de la empresa que se abona para las personas trabajadoras con contrato indefinido, en cuantías y duración variables en función de la duración de la baja y de la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. El porcentaje abonado varía de acuerdo con la duración de la baja y la antigüedad.

El sistema cubre también las prestaciones por maternidad, cuya duración está en función del número de hijos anteriores y de si se trata o no de parto múltiple (de 16 a 64 semanas) y de paternidad, entre 21 y 32 días en función del número de hijos o si se trata de parto múltiple.

Los subsidios de invalidez, por su parte, están en función de la capacidad que conserve a persona trabajadora para trabajar. Se divide en tres categorías en función del grado de invalidez, de forma similar a la española. La pensión se calcula de acuerdo con un porcentaje de la media del salario de los 10 mejores años de la vida laboral del beneficiario o beneficiaria. Este porcentaje varía de acuerdo con el grado de incapacidad.

Asimismo, el sistema contempla la entrega de una indemnización a los causahabientes por fallecimiento (3.681 euros en 2022).

Existe también el llamado "Permiso por duelo" que se otorga por fallecimiento de hijos menores de 25 años durante 8 días, con una dieta o indemnización máxima diaria de 92 euros aproximadamente (dato de 2022).

- Cobertura de accidente de trabajo, cuya cobertura económica varía en cuanto a porcentaje del salario regulador y la duración de la baja por Accidente (60% durante los 28 primeros días, a excepción del primero que se cobra al 100%, y 80% a partir de esa fecha. Se abona igualmente una prestación a cargo de la empresa que varía en cuanto a duración y porcentaje de acuerdo con la antigüedad de la persona trabajadora.

Respecto a la incapacidad permanente por accidente de trabajo, se abona una cantidad fijada si las secuelas producidas son inferiores al 10% (hasta 4.439 euros en 2022 para secuelas del 9%, a título de ejemplo. Si las secuelas son superiores al 10% la persona afectada es acreedora, el sistema de cálculo es ciertamente complicado, y está en función de un porcentaje calculado en base a un salario mínimo de referencia.

La pensión de incapacidad permanente puede ser completada por **una prestación complementaria por ayuda de tercera persona (PC RTP)** si la víctima presenta una incapacidad permanente del 80% como mínimo y si es incapaz de realizar al menos 3 actividades básicas de la vida diaria por sí misma. Consiste en una cantidad a tanto alzado.

Cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional provocan la defunción de la víctima, determinados derechohabientes (esposos/as, hijos menores de 20 años y ascendientes a cargo) pueden percibir una pensión de supervivencia, que consiste en un porcentaje sobre el salario de dicha víctima.

#### Jornada Laboral. Vacaciones. Permisos

La **jornada laboral** (temps de travail) en Francia está fijada por ley en 35 horas semanales. La ley de 35 horas se aplica a todas las personas empleadas, con excepción de las que tienen condiciones laborales especiales (ejecutivos vendedores...).

La jornada de 35 horas, que en muchos casos es superior realmente, es la que se toma como referencia para el abono de horas extraordinarias, que se retribuirán como mínimo con el 25% de incremento sobre hora normal.

El Calendario laboral francés incluye 11 días festivos: 1 Enero, Año nuevo (Nouvel an, Jour de l'An); Lunes de Pascuas en Marzo or Abril (Lundi de Pâques); 1 May, día del trabajo (Fête de travail); 8 May, Día de la Victoria – Fin de la Segunda Guerra Mundial 1945 (Fête de la liberation); Jueves de Ascensión, el sexto Jueves posterior a pascuas, regularmente en Mayo (Ascension); Pentecostés (Pentecost) , el segundo Lunes después de ascensión, en Mayo o Junio Pentecôte); 14 Julio, Día de la Bastilla (Fête Nationale); 15 Agosto, Asunción (Assomption); 1 Noviembre, Día de los todos los santos (Toussaint); 11 November, Día del Armisticio de 1918 (Fête de l'Armistice) y 25 Diciembre, Navidad (Noël)

En lo que se refiere a vacaciones, cada persona empleada tiene derecho a tomarse dos días y medio libres pagados por cada mes trabajado. Estos días suman un total de cinco semanas de vacaciones al año (el sábado no es considerado como día laborable), que pueden cogerse durante un periodo específico o llegando a un acuerdo con la empresa (a veces las vacaciones solo se pueden tomar después de un año completo de trabajo).

Los principales permisos a los que tienen derecho las personas trabajadoras son los siguientes:

- Permiso de maternidad

El permiso de maternidad es de 16 semanas por hijo (6 semanas antes y 10 semanas después del parto).

- Permiso de paternidad

El permiso de paternidad es de 11 días naturales consecutivos en caso de parto único y de 18 días en caso de parto múltiple, a partir del nacimiento del niño. Este permiso no se puede dividir. Puede combinarse con el permiso de 3 días concedido por el nacimiento de un hijo.

- Permiso de educación parental

Tras el permiso de maternidad, para cuidar del hijo, cualquiera de los dos progenitores empleados puede solicitar este permiso. Un máximo de tres años.

- Permiso de presencia parental

Cuidar a un niño discapacitado, accidentado o gravemente enfermo.

- Permiso individual de formación (CIF)

Esto no puede exceder de un año. La continuación parcial del salario está garantizada.

- Permiso sabático

Puede tener entre 6 y 11 meses.

El derecho a algunos de estos tipos de permisos puede estar condicionado a la antigüedad en la empresa o a la cotización mínima al régimen público de la Seguridad Social

### Compte épargne-temps (CET) du salarié

Como aspecto diferencial en Francia en materia de tiempo de descanso, hay que mencionar la posibilidad de crear en las empresas las llamadas "Cuentas de ahorro del tiempo del empleado".

La cuenta de ahorro de tiempo (CET) permite a la persona empleada acumular derechos de vacaciones pagadas o recibir una remuneración (inmediata o diferida), a cambio de los períodos de licencia o descanso no disfrutados, o las sumas que les haya asignado.

Esta fórmula permite a la persona empleada acumular derechos de vacaciones pagadas o recibir una remuneración, inmediata o diferida, a cambio de los períodos de licencia o descanso no disfrutados o de las sumas que se le asignan.

Se puede asignar a este tipo de cuentas, entre otros, los siguientes derechos: quinta semana de vacaciones, períodos de descanso no disfrutados, la prima de antigüedad o la paga del 13º mes, horas extraordinarias, etc.

Las condiciones de uso de esta Cuenta se definen en los Convenios y Acuerdos. Se podrán utilizar para completar su remuneración o para cesar gradualmente la actividad. También para financiar su plan de ahorro para la Jubilación.

En caso de que la persona empleada abandone la empresa (independientemente del motivo) podrá

- Transferir sus derechos a otra empleadora, si el acuerdo o acuerdo así lo dispone,
- Solicitar el depósito de sus derechos en la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en ausencia de un acuerdo que establezca las condiciones para la transferencia de derechos. Los derechos depositados en el CDC pueden ser liberados en cualquier momento, mediante el pago de la totalidad o parte de las sumas depositadas, a petición de la persona empleada beneficiaria o sus beneficiarios.

Los derechos registrados también pueden liberarse a petición de la persona trabajadora beneficiaria, mediante la transferencia total o parcial de las cantidades registradas en el AEC o en un plan de ahorro para las personas empleadas establecido por una nueva empleadora.

### Despido y prestación por desempleo

De conformidad con la legislación francesa, la terminación del contrato laboral indefinido puede justificarse en los casos siguientes:

1. Renuncia o dimisión de la persona trabajadora: En este caso no procede indemnización.
2. "Rupture conventionnelle" (rescisión por mutuo acuerdo): La empresa y la persona trabajadora firman un acuerdo de ruptura que establece la fecha del último día trabajado y el importe de la indemnización de ruptura (que no puede ser inferior a la indemnización legal de despido).
3. Despido: La empresa puede fundar el despido de la persona trabajadora en base a las causas siguientes: falta de la persona trabajadora, insuficiencia profesional o motivo económico.

En cuanto a la indemnización, hay que hacer la mención de que son precisos como mínimo 8 meses de antigüedad en la empresa para ser acreedor de indemnización por despido.

El salario de referencia para el cálculo de la indemnización se realiza según el cálculo más ventajoso de los dos siguientes:

- Promedio del salario de los 12 meses anteriores
- Promedio de los 3 meses anteriores

La fórmula de cálculo de la indemnización es diferente si la persona trabajadora tiene más o menos de 10 años de antigüedad en la empresa.

Si la antigüedad de la persona trabajadora es inferior a 10 años, esta no podrá ser inferior a 1/4 de mes por año de antigüedad.

Si la antigüedad es superior a 10 años, el cálculo se realiza:

- 1/4 de mes de salario por año de antigüedad inferior a 10 años
- 1/3 de mes de salario por año de antigüedad superior a 10 años.

En los casos de despido improcedente (sin causa real o seria), la última reforma de 2017 introdujo un baremo que fija a la vez el mínimo y máximo de la indemnización, en meses de salario bruto, en función de la antigüedad expresada en años completos.

De acuerdo con este baremo, una persona trabajadora con antigüedad inferior a 1 año tendrá una indemnización máxima de 1 mes (mínimo sin indemnización). Para una persona trabajadora de 29 o más años de antigüedad, la indemnización mínima será de 3 meses de salario Bruto y la máxima de 20 meses de salario bruto.

En los casos de antigüedades inferiores a 11 años y empresas de menos de 11 personas trabajadoras, la indemnización mínima es de 0,5 meses a partir de 1 años de antigüedad y de 2,5 meses con 10 años de antigüedad.

En lo que se refiere a la prestación por desempleo, este se financia mediante cotizaciones exclusivas de las personas empleadas, con un límite en la base de cotización. El Estado



contribuye al financiamiento del Seguro de Desempleo para compensar el déficit de las cotizaciones salariales.

Para poder beneficiarse de la condición de prestaciones por desempleo (Subsidio de ayuda a la vuelta al trabajo o "ARE") es necesario haber trabajado al menos 6 meses (o sea, 130 días o 910 horas) a lo largo de los 24 últimos meses (o de los 36 últimos meses para las personas mayores de 53 años en la fecha del último contrato de trabajo).

La prestación se calcula en base al salario diario de referencia (SJR, en inglés). Desde principios de octubre de 2021, este salario se compone de las remuneraciones íntegras sujetas a cotizaciones durante los 24 meses (36 meses para las personas mayores de 53 años) inmediatamente anteriores al fin del contrato de trabajo.

El importe de la prestación no puede ser inferior a 30,42 € (dato del 1 de julio de 2022) ni superior al 75 % del SJR.

A partir del 1 de diciembre de 2021, para prestaciones así calculadas superiores a 87,65 €, dicha prestación se reduce en un 30% a partir del séptimo mes, hasta una prestación máxima de 87,65 €.

En todos los casos la duración de la prestación no puede superar los 548 días (18 meses) para menores de 53 años en la fecha de fin de contrato, los 685 días (22.5 meses) para las personas trabajadoras que cumplan 53 o 54 años en la fecha de fin de contrato y 822 días (27 meses) para las personas trabajadoras que han cumplido los 55 años en la fecha de fin de contrato laboral.

Las prestaciones por desempleo están sujetos a la contribución social generalizada (CSG) ya la contribución para el reembolso de la deuda social (CRDS), así como a una deducción del 3% del salario diario de referencia (SJR) del importe íntegro del subsidio diario, con objeto de financiar las jubilaciones complementarias de los beneficiarios del seguro de desempleo.

### Jubilación

Actualmente, la edad legal de la jubilación en Francia son los 62 años., No obstante, a partir del 1 de septiembre de 2023 entra en vigor la polémica reforma de este aspecto, que provocó una oleada de movilizaciones durante los primeros meses de 2023. Esta modificación eleva la edad legal hasta 64 años, y afectará, mediante un sistema progresivo, a las personas trabajadoras nacidas a partir de 1961, para quienes también para quienes también se prevé un incremento del número de trimestres necesarios para recibir su pensión sin descuentos.

El número de trimestres necesarios para tener derecho a la totalidad de la pensión es diferente, desde 167 trimestres para quienes hayan nacido entre 1958 y 1960 a los 172 trimestres (43 años) para quienes hayan nacido a partir de 1965.

El sistema francés permite jubilarse a partir de los 58 o 60 años a las personas que tuviesen 5 trimestres cotizados antes del final del año en el que cumplieran los 16 años o los 20 años respectivamente.

A partir del 1 de septiembre de 2023 para acceder a la jubilación anticipada por carreras largas se distinguirán 4 edades:

- 16 años: podrán cobrar la jubilación a partir de 58 años los asegurados que hayan cotizado 5 trimestres\*antes del final del año civil de su 16º cumpleaños si acreditan cotizaciones de entre 169 y 172 trimestres (en función del año de nacimiento);

- 18 años: podrán cobrar la jubilación a partir de 60 años los asegurados que hayan cotizado 5 trimestres antes del final del año civil de su 18º cumpleaños si acreditan cotizaciones entre 169 y 172 trimestres (en función del año de nacimiento);
- 20 años: podrán cobrar la jubilación entre los 60 y los 62 años los asegurados que hayan cotizado 5 trimestres antes del final del año civil de su 20º cumpleaños si la duración de su cotización se sitúa entre 169 y 172 trimestres (en función del año de nacimiento);
- 21 años: podrán cobrar la jubilación a partir de los 63 años los asegurados que hayan cotizado 5 trimestres antes del final del año civil de su 21er cumpleaños si tuvieran cotizaciones de 172 trimestres.

A partir de los 67 años es posible acceder a la pensión de jubilación sin un mínimo de trimestres mínimos requeridos.

Otras modalidades de jubilación previstas en Francia son:

- Jubilación anticipada por incapacidad permanente o por trabajos penosos, con coeficiente reductor.
- Jubilación anticipada entre 55 y 59 años con incapacidad permanente de al menos un 50%
- La ya mencionada jubilación anticipada para carreras muy largas a los 60 años de edad o antes, siempre y cuando acredite un período mínimo de cotización y haya comenzado su actividad laboral antes de una edad determinada. Los requisitos del período mínimo de cotización varían en función de su año de nacimiento, de la edad en que se jubila y de la edad en que comenzó a trabajar.

### Relaciones colectivas

Las Organizaciones representativas a nivel nacional son las siguientes:

- La Confederación General del Trabajo ("Confédération générale du travail", CGT)
- La Federación Francesa Democrática del Trabajo (Confédération française démocratique du travail, CFDT)
- La Confederación General del Trabajo - Fuerza Obrera (Confédération générale du travail – Force Ouvrière, CGT-FO)
- La Confederación de Trabajadores Cristianos franceses (Confédération française des travailleurs chrétiens, CFTC)
- La Confederación Francesa de Profesionales y Personal Directivo (Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres, CFE-CGC)

Respecto a los órganos de representación de las personas trabajadoras, es obligatoria en todos los centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras (Comités de empresa) o Delegados de personal (a partir de 11 personas trabajadoras).

La Reforma laboral plasmada en los Decretos-Ley de 22 de Septiembre de 2017 prevé la creación de una única instancia representativa en las empresas: el Comité Social y Económico, que debe reemplazar a los delegados de personal, al Comité de empresa y al Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Esta fusión se establece con carácter obligatorio, de modo que ni siquiera mediante acuerdo colectivo será posible conservar las instancias separadas.

EL CSE tiene competencias para negociar y concluir acuerdos de empresa o de establecimiento.

Este CSE debe establecerse en empresas con al menos 11 personas trabajadoras. Comprende a la empleadora y una delegación de personal. Cada organización sindical representativa en la empresa puede designar a un representante del sindicato en el CSE. En empresas de menos de 300 personas trabajadoras y en los establecimientos pertenecientes a las mismas, el delegado sindical es por derecho miembro del CSE.

Cada uno de los miembros del CSE cuenta con un crédito de horas no inferior a 10 horas en empresas hasta 49 personas trabajadoras y 16 horas en empresas de 50 o más. A este crédito horario se adicionan las horas de reuniones y de formación., incluida la formación económica en empresas de menos de 50 personas empleadas. También reciben formación en materia de Seguridad y Salud. La financiación de la formación es asegurada por la empleadora.

Están reguladas en la norma el mínimo de reuniones al año, en diferente número en función del volumen de la empresa.

Se prevé asimismo la dotación de recursos al CSE, con una subvención anual por parte de la empleadora del 0,20% de la Masa Salarial Bruta para empresas entre 50 y 2.000 personas trabajadoras, y del 0,22% para empresas de más de 2.000 personas trabajadoras.

Otro aspecto a reseñar es que el CSE puede, a propuesta de las comisiones constituidas en el mismo, recurrir a un experto en los casos de orientaciones estratégicas, situación económica y financiera, operaciones de concentración, negociaciones de igualdad, etc....). Esta financiación es, en determinados casos, del 80% a cargo de la empleadora y del 20% a cargo de la representación del personal. Sin embargo, es financiada al 100% por la empresa en los casos de análisis de situación económica y financiera de la empresa, despidos por causas económicas, etc.

El nuevo modelo tras la reforma del 2017 previó también la implantación de los llamados "representantes de proximidad", siempre por acuerdo de empresa. Estos representantes de proximidad deben también ser miembros del CSE.

Para terminar de definir el cuadro de la representación de las personas trabajadoras, hay que hacer la mención de que Francia reconoce en su legislación la obligación de tener representación de las personas trabajadoras en la junta directiva de una serie de empresas, obligatorio en empresas con más de 10.000 personas empleadas o 5.000 en Francia.

Igualmente existe en Francia una larga tradición de participación financiera de las personas empleadas, a través del reparto de beneficios.

En cuanto a la negociación colectiva, destacar que en Francia ésta tiene una tasa de cobertura del 98% de la población ocupada, la tasa más elevada de toda Europa.

La negociación se produce a tres niveles: estatal, sectorial y de empresa, si bien es mayoritaria la negociación a nivel sectorial.

A nivel sectorial, las organizaciones sindicales que han de negociar los Convenios colectivos son las que, siendo miembros de alguna de las Confederaciones sindicales representativas, pertenezcan al sector de aplicación del convenio.

Al igual que al nivel estatal, para dotar de validez al Convenio, debe haber sido firmado por sindicatos con apoyo mínimo de un 30% en el sector, y que no se oponga al mismo una coalición de sindicatos con más de un 50% de representación en el mismo ámbito.

En cuanto al nivel de empresa, para empresas de menos de 20 personas trabajadoras, si en esta no existiera delegado sindical, la empleadora puede someter a votación entre las personas asalariadas los proyectos de acuerdo relativos a cualquier materia abierto a negociación colectiva de empresa, siendo exigido el refrendo de 2/3 del personal.

En las empresas entre 11 y 49 personas asalariadas, la negociación se puede realizar con una o varias de ellas, expresamente autorizadas por organismos sindicales representativos o en su defecto a nivel nacional o interprofesional, o por uno o varios miembros del CSE. En el primer caso deberá ser refrendado por la mayoría de las personas trabajadoras.

### 3.3.2. El sector Agroalimentario en Francia:

#### Datos básicos

El sector Agrario en Francia representa el 2% del PIB y ocupa a cerca del 4% de la población activa.

El territorio francés tiene una extensión de 55 millones de hectáreas, de las cuales el 35% es apta para el cultivo.

La diversidad regional se localiza en la especialización en grandes cultivos como cereales, oleaginosas, legumbres secas, remolacha y otros cultivos industriales, en las regiones del Centro y La Picardi, mientras que la producción lechera y los cultivos de frutas y regiones se localizan en el Oeste, mientras que las zonas del mediterráneo y el sudoeste son perfectas para el cultivo de la vid.

Los cultivos más importantes en Francia son, el cultivo de la vid y el cultivo industrial de la remolacha azucarera, ambos representan el 12% de la producción mundial. Dentro de los grandes cultivos, el 12% se dedica a la vitivinicultura, de los cuales el 62% de los productores cultiva viñas para vinos de alta calidad.

Cerca del 40% de las explotaciones son empresas muy pequeñas.

En cuanto al sector ganadero francés, la leche de vaca entera fresca representa el 5% de la producción mundial, la transformada en polvo el 11% y la leche desnatada y suero en polvo, el 11'5%.

Aunque el producto ganadero más relevante a nivel mundial es el suero de queso en polvo, con el 28% de la producción mundial. La producción de queso se sitúa en el 11% y la manteca en el 7% de la producción mundial.

Francia, con 647.900 personas ocupadas en las tareas del sector Agrario (EUROSTAT, 2021), se posiciona en quinto lugar dentro de la Unión Europea, por detrás de Polonia, Rumanía, Italia y España.

De estas 647.900 personas trabajadoras del sector, el 72% son hombres y el 28% restante, mujeres.

La tasa de temporalidad del sector Agrario en Francia se sitúa en un 10'71% y afecta a 69.400 personas trabajadoras, esta tasa se sitúa 2 puntos por debajo de la tasa media europea de temporalidad.

En cuanto a la tasa de precariedad en el sector Agrario, Francia cuenta con una tasa del 8,4%, casi el doble de la tasa de precariedad del conjunto de la Unión Europea.

La evolución interanual del empleo en la Agricultura en Francia muestra una caída del 10% respecto a 2012, una caída que se sitúa 15 puntos por debajo de la destrucción de empleo sufrida en el empleo Agrario de la Unión Europea durante los últimos diez años.



El empleo masculino desciende en este periodo un 7% en Francia, mientras que la caída del empleo femenino en el sector es superior en 10 puntos y alcanza un descenso del 17% respecto a 2012.

El número de personas trabajadoras con contratación temporal desciende igualmente un 10%, una caída que sigue la misma tendencia que el empleo del sector, mientras que la tasa de temporalidad se incrementa ligeramente, 0,03 puntos, respecto a 2012.

Por el contrario, el porcentaje de empleo precario consigue un tímido descenso de 1 punto, en comparación con 2012.

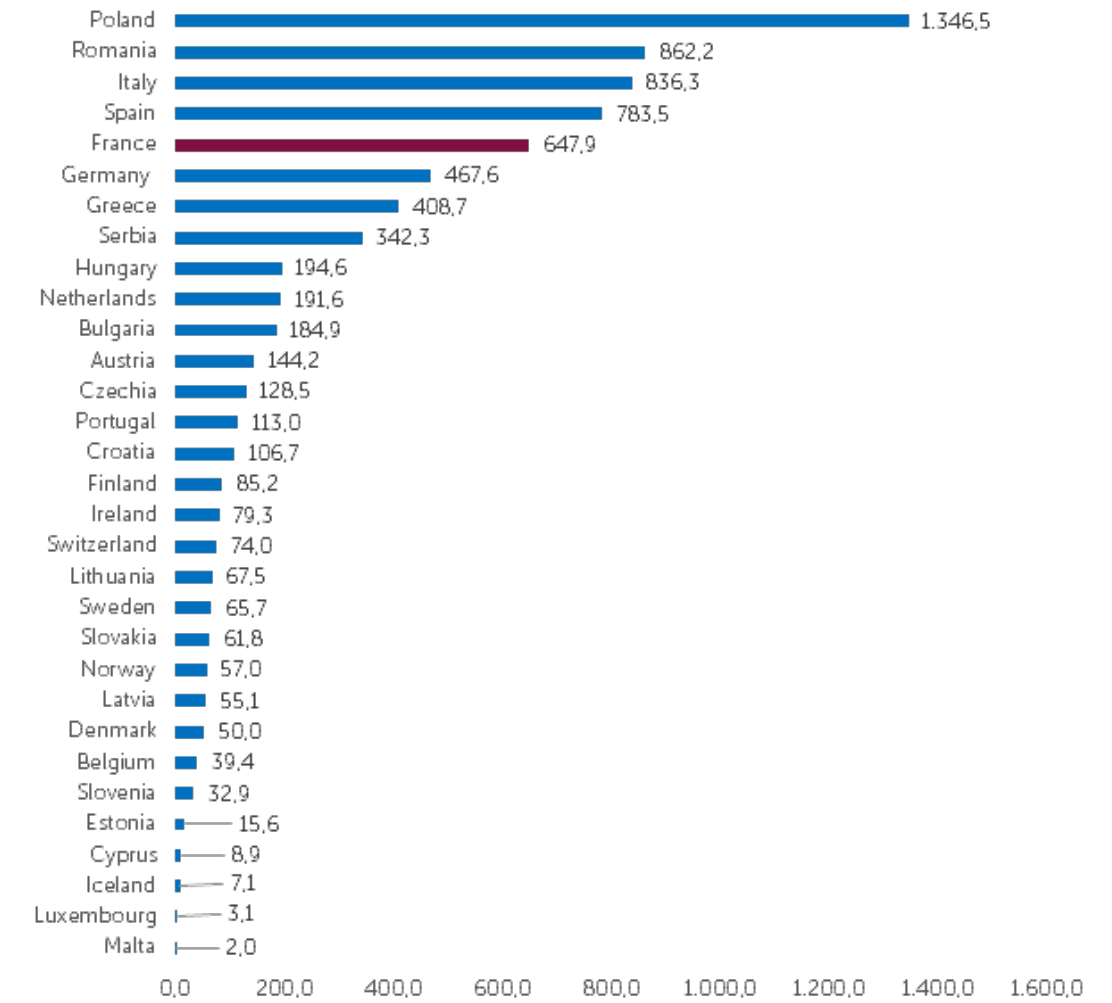
La evolución del empleo en el sector Agrario de Francia durante los últimos diez años muestra un descenso continuado con dos picos de crecimiento marcados en los años 2016 (6%) y 2021 (8´6%). A pesar del crecimiento registrado durante los dos últimos años, la evolución durante los últimos diez años, muestra un descenso interanual del empleo en el sector Agrario francés que se sitúa en un 12´2%, lo que significa la destrucción de 93.500 empleos, respecto a 2013.

Principales indicadores de empleo del Sector Agrario en Francia (en miles de personas)

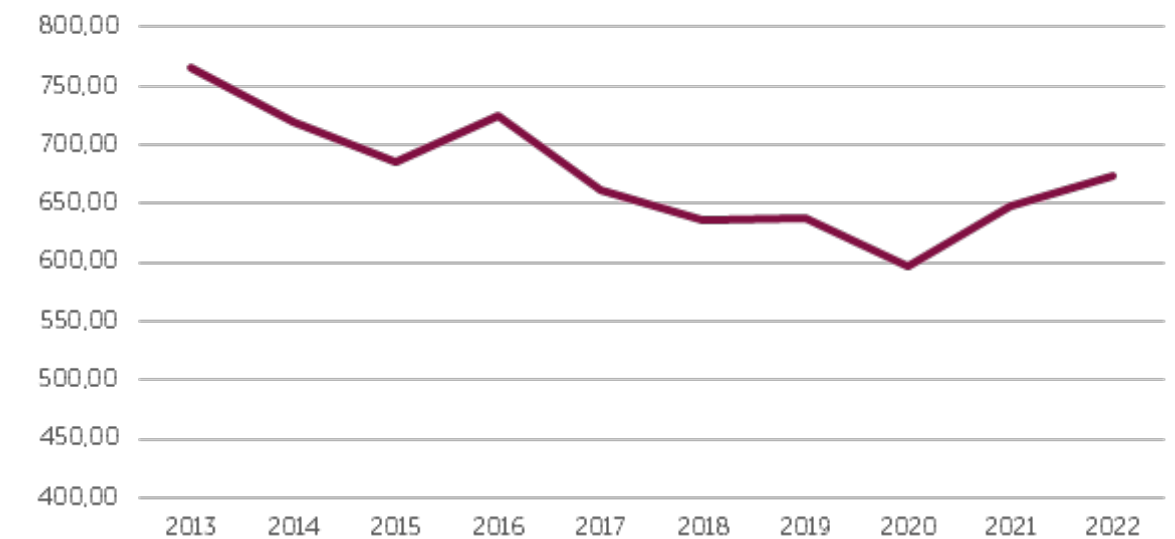
DATOS EMPLEO SECTOR AGRICULTURA, FRANCIA					
	2012	2020	2021	EVOLUCIÓN EMPLEO	
				2012 - 2021	
UNIÓN EUROPEA	9.353,6	7.724,1	6.982,5	-2.371,1	-25,35
EMPLEO AGRICULTURA	722,5	596,6	647,9	-74,6	-10,33
Hombres	504,4	421,6	467,3	-37,1	-7,36
Mujeres	218,1	175,0	180,6	-37,5	-17,19
EMPLEO TEMPORAL	77,2	74,7	69,4	-7,8	-10,10
% Temporalidad	10,69	12,52	10,71	0,03	
% EMPLEO PRECARIO	9,4	10,9	8,4	-1,00	

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

Empleo en el sector Agrario

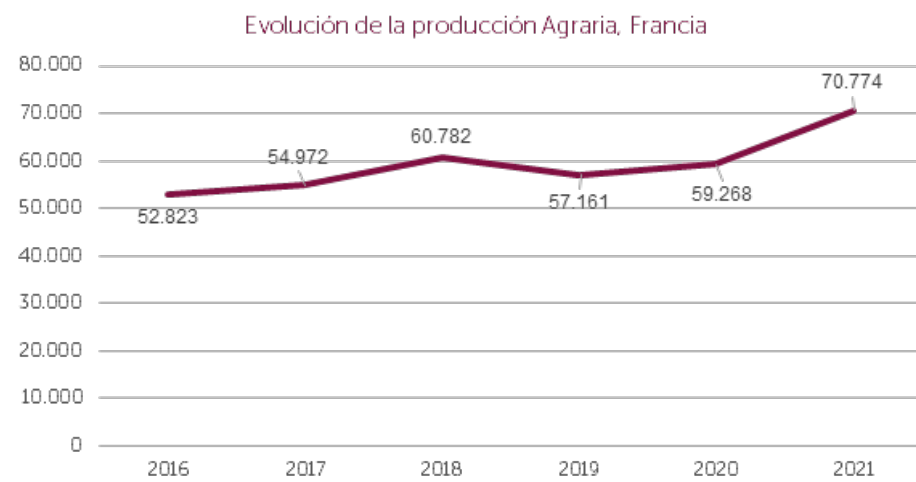


Evolución empleo Agrario, Francia

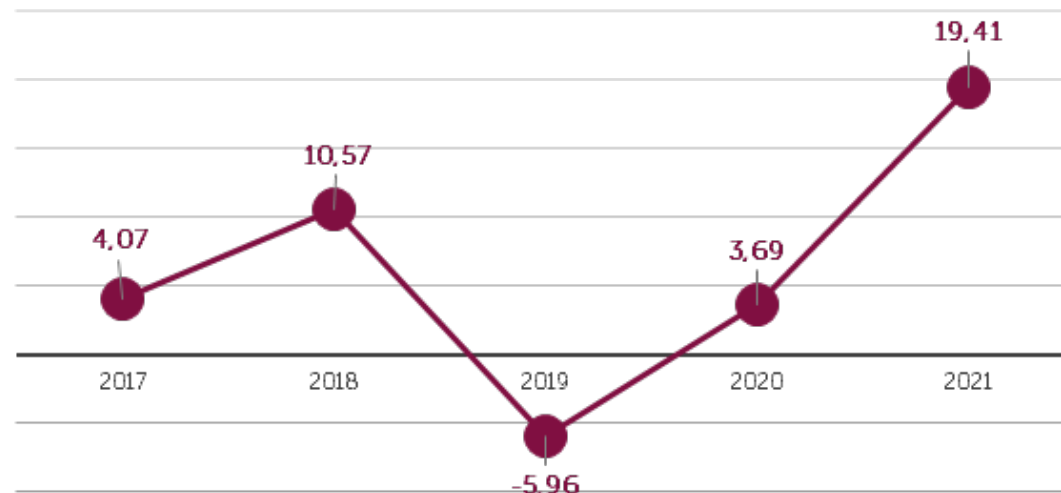




Según los datos de FAOSTAT, el valor de la Producción de la Agricultura francesa en 2021 superó los 70.770 millones de euros, lo que significa un crecimiento del 19% respecto al año anterior. Si comparamos este valor de la producción con el valor de 2016, se observa un importante crecimiento interanual del 34% lo que supone 17.951 millones de euros más.



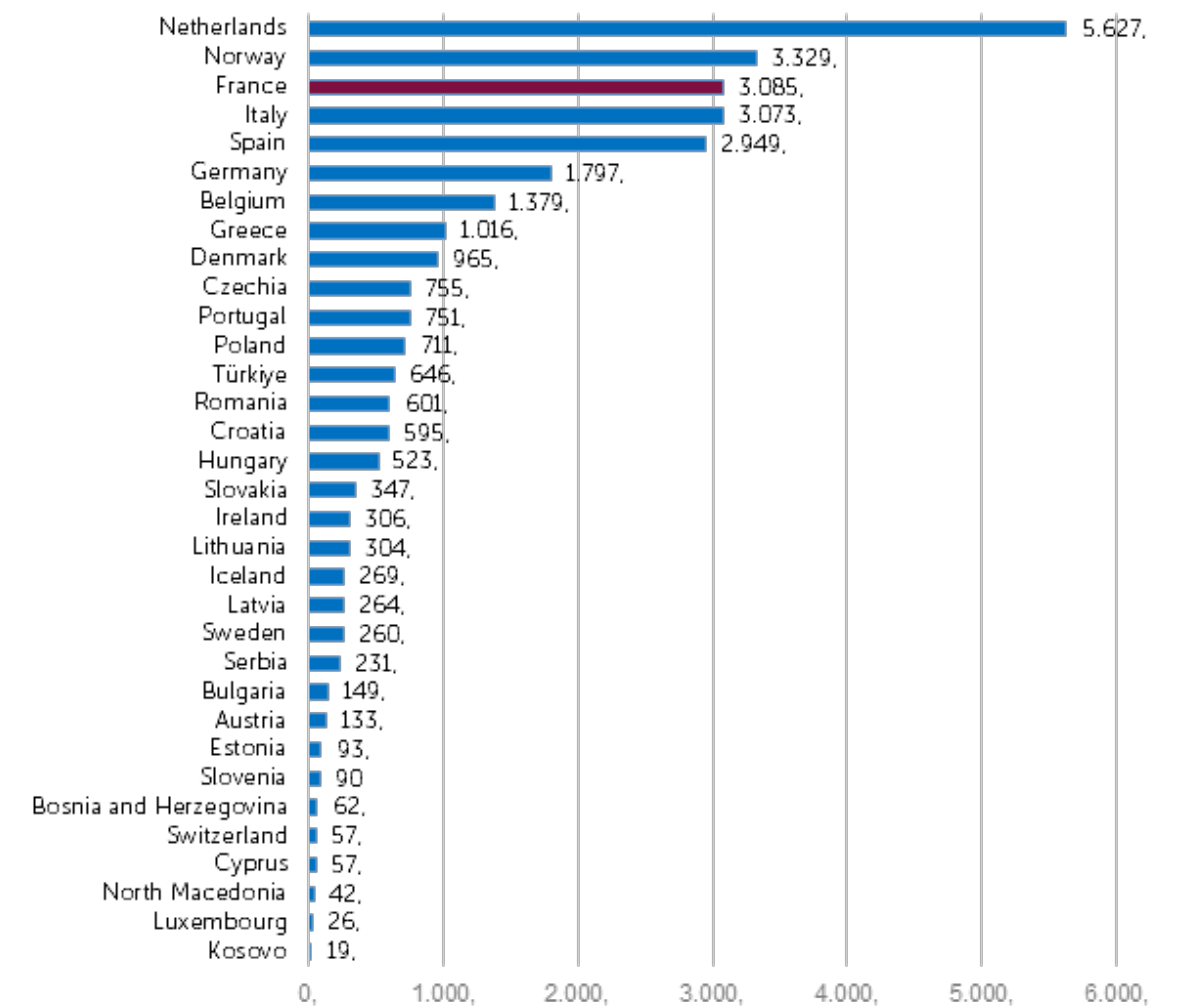
**% Evolución de la producción**



Las exportaciones de productos de la agricultura, ganadería y pesca exportados desde Francia al resto del mundo superaban los 3.000 millones de euros (según el último dato de EUROSTAT, 2020). Esta cifra muestra un descenso anual de las exportaciones del 6´9%, sin embargo, respecto a 2012, las exportaciones en Francia se han incrementado hasta un 1.900% lo que supone un incremento interanual de su valor en 2.931 millones de euros.

A nivel comunitario, Francia ocupa la tercera posición en lo que se refiere a exportaciones de productos agrarios por lo que aporta el 10% del total de las exportaciones europeas, tan solo superado por Países Bajos y Noruega.

**Exportaciones productos Agrarios (Mill. de euros)**



La industria Alimentaria en Francia (EUROSTAT, 2021) suma un total de 56.508 empresas que generan más de 721.000 empleos y alcanzan una facturación de 223.481 millones de euros por las ventas de sus productos.

Durante el año 2021 el sector de Alimentario en Francia generaba un total de 721.339 empleos, por lo que supone a nivel comunitario que la industria alimentaria francesa ocupa el segundo puesto en empleo con un 15%, tan solo superado por Alemania (21%).

El 39% del empleo se concentran en el sector de Panadería y pastas alimenticias que genera 255.426 empleos. Le siguen por orden, la Industria Cárnica (130.173 empleos, el 20%) y la Industria Láctea (90.760 empleos, el 14%).



La actividad empresarial de la industria alimentaria en Francia cuenta con un total de 56.508 empresas. A nivel comunitario la industria alimentaria francesa es la primera potencia en actividad empresarial alimentaria, al contar con el 21% de las empresas de esta industria.

Según el número de empresas dedicadas a esta industria en Francia, el 73% de las empresas se dedica al sector de Panadería y pastas alimenticias, que cuenta con 37.700. Destacan también los sectores de Otros productos alimenticios y la Industria Cárnica.

Durante el año 2021, los productos Alimentarios facturaron un total de 223.481 millones de euros. A nivel comunitario la industria alimentaria francesa ocupa el segundo puesto en ventas de estos productos con el 18%, tan solo superado por Alemania (20%).

Los productos Lácteos aportan el 22´6% de la cifra de negocios del sector, con una facturación de 43.222 millones de euros. Le siguen en importancia, los productos Cárnicos, con el 20% de la facturación (39.103 millones de euros) y Otros productos alimenticios, con 31.354 millones de euros facturados, el 16´4%.

La balanza comercial del sector agroalimentario francés es positiva. Las exportaciones agropecuarias representan el 13´5% de las exportaciones totales, mientras que las importaciones suponen el 10%.

Entre los principales productos exportados destacan los vinos y los productos lácteos.

La evolución del empleo en la Industria Alimentaria en Francia durante los últimos diez años muestra una clara tendencia de crecimiento que culmina en el año 2019. A partir de ese momento registra caídas durante los dos años siguientes para volver a recuperar el ritmo de crecimiento en 2022 (3´86%). De modo que, el empleo de esta industria durante los últimos años presenta un crecimiento interanual del 8´36%, lo que supone 50.200 empleos más que en 2013.

Por sectores de actividad, el crecimiento interanual del empleo más importante se ha registrado en el sector de Fabricación de bebidas (20´75%, con 8.300 empleos más que en 2013). Le sigue en importancia la Industria de Alimentación (8% y 46.800 empleos más que en 2013), mientras que la Industria del Tabaco, pierde los 4.900 empleos que sumaba en 2013.

Las exportaciones de productos de la industria alimentaria exportados desde Francia al resto del mundo alcanzaban los 27.817 millones de euros (según el último dato de EUROSTAT, 2020). Esta cifra muestra una ligera caída de las exportaciones del 0´4%, y respecto a 2012, una caída aún menor, del 0´28% y 77 millones de euros menos.

A nivel comunitario, Francia ocupa el tercer lugar en lo que se refiere a exportaciones de productos alimentarios con el 11% del total de las exportaciones europeas, por detrás de Alemania y Países Bajos.

Principales indicadores Industria Alimentaria en Francia, por subsectores (Año 2021)

INDUSTRIA ALIMENTARIA UNIÓN ESPAÑA						
	Empresas N°	% Total	Venta de productos (Mil.€)	% Total	Personas empleadas n°	% Total
Alimentación	51.547	91,22	191.350,5	85,62	655.023	90,81
Cárnicas	4.477	8,69	39.102,8	20,44	130.173	19,87
Pescado	364	0,71	4.456,7	2,33	11.523	1,76
Frutas y verduras	1.795	3,48	11.786,2	6,16	32.493	4,96
Grasas y aceites	270	0,52	10.504,5	5,49	9.886	1,51
Lácteos	1.351	2,62	43.221,9	22,59	90.760	13,86
Molinería	413	0,80	10.619,1	5,55	19.898	3,04
Panadería	37.719	73,17	28.396,4	14,84	255.426	38,99
Otros productos	4.829	9,37	31.353,9	16,39	86.213	13,16
Alimentación animal	329	0,64	11.909,2	6,22	18.652	2,85
Bebidas	4.952	8,76	32.130,2	14,38	66.297	9,19
Tabaco	9	0,02	0,00	0,00	19	0,00
ABT	56.508		223.481		721.339	

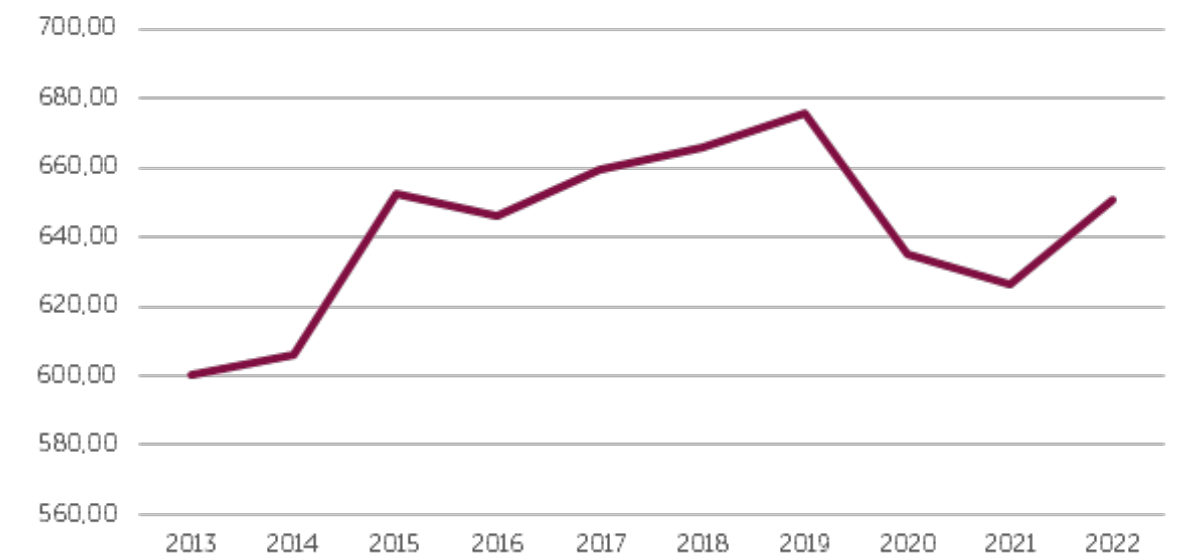
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de EUROSTAT

Evolución del empleo en la Industria Alimentaria en Francia, por subsectores (en miles de personas).

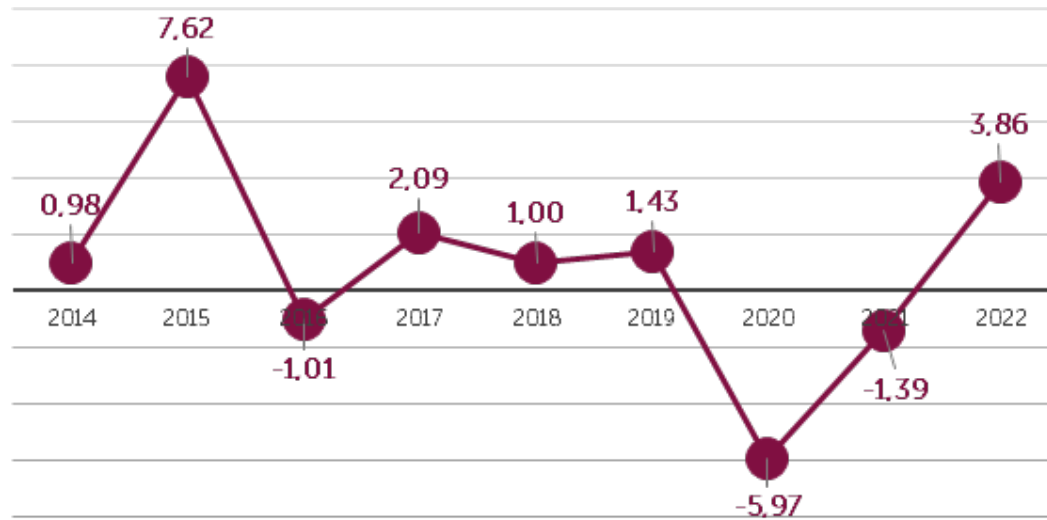
FRANCIA	2013	2022	EVOLUCION 13/22	
			ABSOLUTA	%
ALIMENTACIÓN	555,5	602,3	46,80	8,42
BEBIDAS	40,0	48,3	8,30	20,75
TABACO	4,9	0	-4,90	-100,00
INDUSTRIA ALIMENTARIA	600,4	650,6	50,20	8,36

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

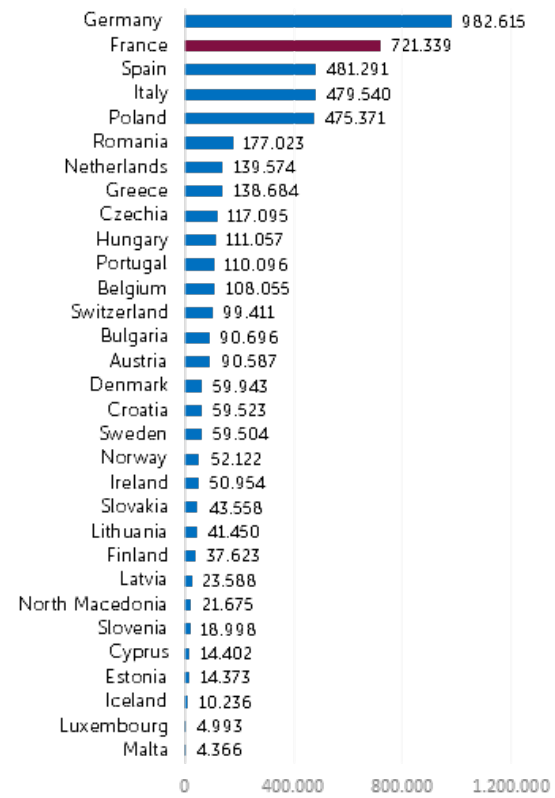
Evolución empleo Industria Alimentaria, Francia



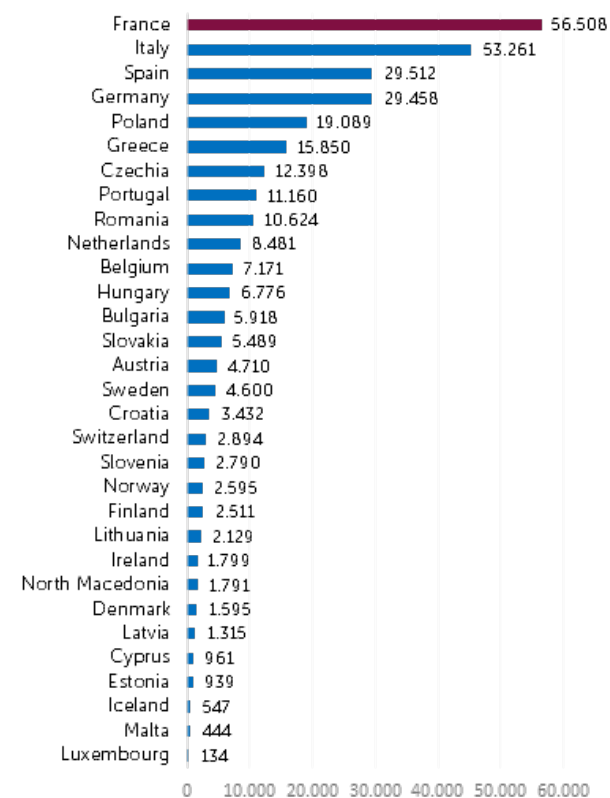
% Evolución del empleo



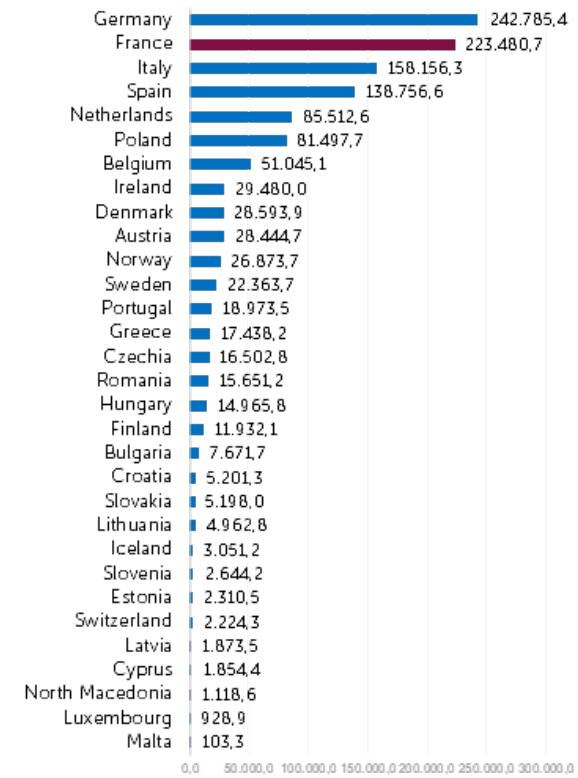
Empleo Industria Alimentaria



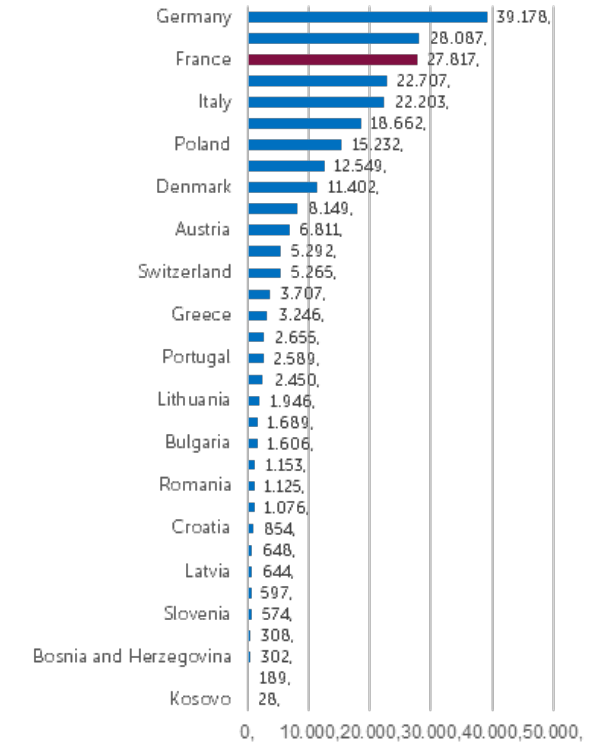
Empresas, Industria alimentaria



Ventas de productos alimentarios (Mill. Euros)



Exportaciones productos Alimenticios, 2020 (Mill. Euros)



### Relaciones laborales

La negociación colectiva en Francia se fundamenta en un principio recogido en el Preámbulo de la Constitución de 1946, según el cual "el trabajador participa, a través de sus delegados sindicales, en la elaboración colectiva de las condiciones laborales". El Libro III del código de Trabajo, que regula el diálogo social, define el objeto y el contenido de los acuerdos y convenios colectivos, el procedimiento negociador y conclusión de acuerdos y convenios colectivos, el ámbito y la periodicidad de la negociación colectiva, la aplicación de los acuerdos y convenios y el derecho de expresión directa y colectiva de los trabajadores.

La legislación en Francia diferencia entre convenios colectivos y acuerdos. La diferencia entre ambos términos la encontramos en la cobertura de las materias objeto de negociación. Si bien los convenios colectivos negocian el conjunto de materias relativas a la profesión y se aplica a todas las categorías profesionales, el acuerdo se limita, únicamente, a una o varias materias

Las relaciones colectivas de trabajo entre empresas y personas trabajadoras y su determinación a través de la negociación colectiva se encuentra regulada en Francia por la siguiente normativa:

- Código del Trabajo (última versión 1 de mayo de 2008)
- 5 decretos ley decretados por Macron, de los cuales dos están relacionados con la NC:

- Decreto ley nº 2017-1385, que regula el refuerzo de la negociación colectiva.
- Decreto ley nº 2017-1388, que contiene distintas medidas relativas al marco de la negociación colectiva.
- Ley laboral aprobada recientemente. L 2251-1
- Ley nº 2008-789, de 20 de agosto de 2008, relativa a la renovación de la democracia social y a la reforma del tiempo de trabajo.
- Ley sobre diálogo social de 4 de mayo de 2004.
- Ley Auroux de 13 de noviembre de 1982.

Los convenios colectivo o acuerdos recogen en su articulado su ámbito de aplicación, el ámbito geográfico y el ámbito profesional, en el que delimitan si es de carácter sectorial, de empresa o interprofesional.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio o acuerdo están obligadas a aplicarlos si forman parte de organizaciones patronales firmantes del convenio.

En caso de que se trate de una extensión de un convenio a otro, por una orden ministerial de trabajo, la empresa pertenezca o no a una organización patronal firmante del convenio, está obligada a aplicar el texto negociado.

Los acuerdos o convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación es la empresa, se aplican de manera automática.

(Artículos L. 2221-1 a L.2222-2, L.2254-1 L.2261-15 a L2261-31 del código de trabajo).

Pasamos a explicar las diferencias de las negociaciones en función del ámbito de aplicación.

**En el ámbito sectorial**, las partes firmantes tienen la obligación de negociar:

- Como mínimo, una vez al año, las condiciones salariales.
- Como mínimo, una vez cada tres años, la igualdad profesional, las condiciones laborales, la gestión anticipada de empleos y competencias profesionales de personas trabajadoras de mayor edad, la toma en consideración de los trabajos penosos, efectos de la estrategia de la empresa y salarios y la inserción profesional y el mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras discapacitadas.
- Como mínimo, una vez cada cinco años, la revisión de las clasificaciones de la plantilla y la implantación de planes de ahorro empresarial.

**En el ámbito empresarial**, la negociación de un acuerdo o un convenio de empresa permite adaptar las normas del código de trabajo a las especificidades y necesidades de la empresa. Para llevar a cabo estas negociaciones están legitimados los delegados sindicales. En el caso de pequeñas empresas que no tengan delegados sindicales, pueden negociar en representación de las personas trabajadoras, los representantes elegidos para el comité de empresa, los delegados de personal o uno o varias personas trabajadoras con mandato para hacerlo. En este último supuesto se requiere el cumplimiento de ciertos requisitos (independencia de los negociadores con respecto al empresario, concertación con los trabajadores, posibilidad de que el trabajador con mandato solicite ayuda a las organizaciones sindicales representativas del sector).

## Jerarquía de los convenios y acuerdos

Inicialmente, el código de trabajo había previsto la prevalencia de los convenios o acuerdos de ámbito superior, respetando al mismo tiempo, la aplicación de la regla más favorable a las personas trabajadoras sobre un tema determinado (principio de favor).

La ley de 4 de mayo de 2004 (Ley 2004-391, 4 mayo 2004) modificó esta disposición, estableciendo que los acuerdos de empresa puedan derogar, incluso si son más desfavorables al trabajador, los acuerdos de sector, salvo si estos últimos lo prohíben. No obstante, el carácter imperativo de los acuerdos sectoriales se mantiene en algunos supuestos.

## Extensión y ampliación de los convenios o acuerdos colectivos

El objetivo de la extensión, es que las disposiciones de un acuerdo o convenio colectivo sean obligatorias para los empresarios y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; hayan o no hayan firmado los textos y estén o no adheridas a una organización sindical firmante. (Artículo L. 2261-15 del código de trabajo).

Desde 2017 la ordenación laboral es más compleja tras la aprobación por el presidente de la República Francesa, Emmanuele Macron, de cinco Reales decretos.

Entre los cinco decretos leyes del 22 de septiembre de 2017, dos se refieren a la negociación colectiva. El decreto ley nº 2017-1385 regula el refuerzo de la negociación colectiva, mientras que el decreto ley nº 2017- 1388 contiene distintas medidas relativas al marco de la negociación colectiva. La prevalencia del acuerdo de empresa sobre el acuerdo de sector se convierte en regla. Por otra parte, se facilita la negociación en las empresas con menos de 50 personas trabajadoras, y los acuerdos también quedan mejor «asegurados» ante el riesgo del recurso a la jurisdicción contenciosa.

En cuanto a lo más concreto de la negociación colectiva en Francia podemos hablar que cuentan con 2 convenios colectivos en el Sector Agrícola y 54 convenios colectivos en el Sector de la Industria Alimentaria.

El Salario mínimo de Francia está establecido 1.709, 47€ y la jornada laboral máxima, está establecida en 1.607 horas anuales, distribuidas en 35 horas semanales. Si bien, esta jornada máxima, en sectores como el vitivinícola, es ampliable a 44 horas semanales, a través de la negociación colectiva y usando el concepto laboral de “modulaciones”.

En cuanto a los sectores, encontramos muchas diferencias entre ellos y condiciones poco homogéneas a la hora de poder hacer comparativas y/o establecer directrices en las negociaciones. Si bien, es común a todos que, materias como la Igualdad, las Incapacidades y Discapacidades se mejoran más acuerdos de empresa y acuerdos de grupo de empresas que en los convenios o acuerdos de sector.

## Sector Industria Alimentaria

Por un lado, nos encontramos con sectores como el de las Aves de Corral y el de Bebidas no alcohólicas, que cuentan con organizaciones patronales “más duras”, reacias a la negociación de condiciones salariales y de mejoras laborales.

Por otro lado, el sector de la llamada “artesanía alimentaria” son más proclives a la negociación y a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Este sector está configurado por un número muy elevado de empresas. Solo el sector de Panaderías cuenta con 940.000 personas empleadas. En este sector, detectaron la necesidad de potenciar la salud laboral ya que las personas trabajadoras panaderas sufrían enfermedades relacionadas con el azúcar o la harina. Pusieron en marcha toda una batería de medidas y acciones preventivas en pro de mejorar su salud. Entre ellas, una cobertura



de sanidad más barata con prestaciones correctas. Después de 15 años están comprobando los resultados de la implantación de estas medidas y se está viendo cómo estas personas trabajadoras tienen menos problemas dentales, menos problemas digestivos y una mejor salud en datos generales.

### Sector Agrícola

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, para trabajar en la agricultura en Francia, en la vendimia o en cualquier actividad de temporada en condiciones normales, resulta conveniente haber recibido, previamente a su desplazamiento, un contrato de un empleador francés con el que se haya trabajado en campañas anteriores o con el que se ha establecido el contacto a través de otro trabajador, o por otro medio.

Aquellos trabajadores que, sin un contrato previo, deciden desplazarse a Francia para realizar estos trabajos, corren el riesgo de no ser contratados una vez que estén en este país.

Es muy importante determinar con el empleador las condiciones del contrato: sueldo, días y horas de trabajo, condiciones de seguridad en el trabajo, seguro de salud complementario, así como el periodo de prueba. Igualmente hay que aclarar si el alojamiento está o no incluido y estimar los costes del transporte hasta el lugar de trabajo y de vuelta a España.

Según Pôle Emploi el trabajo de temporero supone más de 800.000 contratos en Francia. Si bien el periodo de los contratos es variable según la región y la especie a recolectar, es principalmente de abril a octubre con un pico de actividad en verano.

Según ANEFA la vendimia representa un 45% del empleo de temporero, con 336.000 contratos firmados.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, los salarios de la vendimia se fijan en negociaciones departamentales, pero en una gran parte de departamentos se constata la tendencia a no considerar los trabajos de la vendimia como una actividad específica que requiera una regulación particular, por considerar que los convenios colectivos territoriales aplicables a la agricultura permiten incluir en ellos la actividad de los vendimiadores.

Aunque estos convenios se suelen negociar anualmente, en ocasiones no se llega a un acuerdo y es necesario actualizar al salario mínimo anual. Para los departamentos en los que no tengamos un convenio colectivo o acuerdo del año en curso, se incrementa los salarios mínimos al nivel de SMIC (es posible que las categorías superiores a la mínima tengan un salario superior al mínimo por convenio).

Según información recogida en Legimedia, los Convenios colectivos de las actividades industriales relacionadas con la alimentación son muy numerosas. Es por eso que hay un gran número de Convenio colectivo para la industria agroalimentaria, que dependen de la actividad principal de la empresa y están estructurados por sectores.

Por lo que se refiere a la **Industria Alimentaria**, el funcionamiento colectivo de las industrias alimentarias fue reemplazado el 21 de marzo de 2012 por el Convenio colectivo nacional de las 5 ramas de la industria alimentaria. Esto se refiere, por ejemplo, a la transformación de frutas y hortalizas o la transformación del café, la fabricación de condimentos (mayonesa, mostaza, etc.), la fabricación de galletas y chocolate, etc.

Las industrias agroalimentarias también tienen acuerdos nacionales mencionados en el **Convenio colectivo para las industrias agrícola y alimentaria**.

Además, las empresas dedicadas principalmente a la fabricación de productos alimenticios transformados (preparación de foie gras, fabricación de platos, etc.) deben aplicar el **Convenio colectivo de la industria de productos alimenticios transformados**.

La **Industria cárnica, avícola y del huevo** también está segmentada en varios convenios dependiendo de la actividad de la empresa. Quienes fabriquen embutidos y conservas cárnicas, con carácter industrial, deberán aplicar el **Convenio Colectivo Nacional para la Industria de Salado, Venta al por Mayor y Conservas de Carne**.

Por otra parte, la actividad de tratamiento, envasado y preparación de tripas de animales para su utilización en la industria del curado y del embutido se ve afectada por el **Convenio colectivo nacional de La Boyauderie**.

Por lo que se refiere al ganado y la carne, las cooperativas y las empresas de interés local para la producción, transformación y venta de ganado y carne se ven afectadas por el **Convenio colectivo para cooperativas agrarias y empresas de interés colectivo ganado y carne**, mientras que las empresas que participan en el sacrificio, despiece, deshuesado y transformación de animales de abasto se ven afectadas por el **Convenio colectivo nacional para las empresas del sector cárnico y del comercio al por mayor**. No obstante, este último texto no se refiere a las empresas de despiece, sacrificio y/o transformación de aves de corral, que deben aplicar el **Convenio Colectivo de la Industria Avícola**.

También para las aves de corral, los productores avícolas y los criadores aplican el **Convenio colectivo para empresas de incubación y selección**. Por último, la actividad de transformación, envasado y envasado de huevos está sujeta a el **Convenio colectivo para los centros de envasado, comercialización y transformación de huevos registrados**.

La **Industria Láctea** reúne diferentes actividades. Las cooperativas lecheras para la recogida de leche en la granja, la fabricación de mantequilla y queso se ven afectadas por el **Convenio colectivo para la leche**. Además, las industrias lácteas, que fabrican diversos productos lácteos o leche infantil, deben aplicar el **Convenio Colectivo Lácteo**.

Por último, los organismos que controlan la leche deben aplicar el **Convenio colectivo para el personal de los organismos de registro de la leche**.

### Frutas y verduras

Para las actividades relacionadas con las frutas u hortalizas, las cooperativas y las empresas de interés colectivo agrario (SICA) de frutas, hortalizas y patatas se ven afectadas por el **Convenio colectivo de cooperativas y SICA de flores, frutas y hortalizas y papa**. Sin embargo, también existe el **convenio colectivo para las cooperativas frutícolas** (Ain, Doubs y Jura) que regula los derechos de los empleados de las cooperativas frutícolas en estos departamentos.

Por último, el **Convenio Colectivo de Conserveras** se refiere a empresas cuya actividad principal puede ser la fabricación de frutas y hortalizas en conserva (pero también de diversas comidas preparadas).

El personal de las empresas dedicadas al **Refinado de azúcar, destilerías o refinerías** se ve afectado por la **Convenio colectivo para fábricas de azúcar, fábricas-destilerías y refinerías de azúcar**. Además, la industria de fabricación de helados, sorbetes o helados dependen del **Convenio colectivo de la industria de helados, sorbetes y helados**.

Las empresas que ejerzan una **Actividad Industrial** relacionada con la **Panadería o la Pastelería**, como la fabricación (o transformación) industrial de pan, croissants, bollería o pastelería, deberán aplicar a todos sus empleados el **Convenio colectivo nacional para actividades de panadería y pastelería industrial**.

Cooperativas agropecuarias de **Cereales**, líderes y piensos para ganado, así como SICA (Empresas de Interés Colectivo Agrario), que tienen por actividad la recolección, transfor-

mación y venta de cereales y otros productos Agricultura se ven afectados por el **Convenio colectivo Cooperativas agrícolas en cereales, molienda, suministro, alimentación para ganado y semillas oleaginosas**. Además, las empresas cuya actividad principal es la molienda (transformación de cereales y, en particular, trigo en harina), pero también la fabricación de sémola y arroz deben aplicar el **Convenio colectivo para la fábrica**.

Por último, en lo que respecta a la fabricación de **Pastas Alimenticias** o cuscús, le será de aplicación el **Convenio colectivo de pasta seca y cuscús no preparado**.

Por lo que se refiere a la **Industria de bebidas y alcohol**, las empresas dedicadas a la producción de bebidas fermentadas como vinos, alcohol etílico, bebidas espirituosas (whisky, ron, vodka, etc.), sidra, champán o zumos de frutas deben solicitar a su personal el **Convenio colectivo nacional para vinos, sidras, zumos de frutas, jarabes, aguardientes y licores de Francia**.

Las bodegas o uniones de bodegas cooperativas, cuya actividad consiste en producir, procesar y vender vino, zumo de uva o champán, están afectadas por el **Convenio colectivo nacional para las cooperativas vitivinícolas y sus sindicatos**.

Por último, las **Cooperativas alimentarias** generales deben aplicar dos convenios colectivos diferentes:

- El **Convenio colectivo para directivos no asalariados de cooperativas de consumo**, que define los derechos de los gestores de estas cooperativas.
- El **Convenio colectivo para el personal de las cooperativas de consumo**, que debe aplicarse a todo el personal de este último.

78

A continuación, una relación de todos los convenios colectivos de la industria agroalimentaria:

- Convenio colectivo nº3384: 5 ramas alimentarias
- Convenio colectivo nº3128: Industria alimentaria
- Convenio colectivo núm. 3127: Alimentos procesados
- Convenio colectivo N°3612: Carne bovina del SICA
- Convenio colectivo nº3125: Industria delicatessen
- Convenio colectivo nº3253: Boyauderie
- Convenio colectivo nº3179: Carne
- Convenio colectivo nº3111: Mataderos
- Convenio colectivo núm. 3606: Incubación y selección
- Convenio colectivo núm. 3184: Huevos
- Convenio colectivo nº3608: Leche
- Convenio colectivo nº3124: Industria láctea
- Convenio colectivo nº3611: Registro de la leche
- Convenio colectivo N°3614: Frutas y hortalizas del SICA
- Convenio colectivo nº3607: Fábrica de conservas

- Convenio colectivo nº3026: Fábrica de azúcar
- Convenio colectivo nº3030: Glaciar
- Convenio colectivo núm. 3102: Panadería Industrial
- Convenio colectivo nº3616: Cooperativa de cereales
- Convenio colectivo nº3060: Transformación de cereales (ex molienda)
- Convenio colectivo núm. 3294: Pasta
- Convenio colectivo nº3029: Vinos y bebidas espirituosas
- Convenio colectivo nº3604: Bodegas cooperativas
- Convenio colectivo nº3013: Gestor de cooperativas de consumo
- Convenio colectivo núm. 3072: Cooperativa de Consumidores
- Convenio colectivo nº3326: Cooperativa marítima
- Convenio colectivo nº3247: Bebidas
- Convenio colectivo nº3256: Comerciante de pescado
- Convenio colectivo nº3178: Funcionamiento refrigerado

79



# ITALIA-

# LIA

## 3.4. ITALIA

### 3.4.1. Normativa laboral básica

#### Introducción

El sistema de relaciones laborales en Italia es ciertamente complejo. De hecho, no existe un único volumen o marco normativo que contenga todas las Leyes laborales aplicables en Italia. Por el contrario, están contenidas en varias fuentes legislativas que es importante conocer.

1. La principal fuente legislativa que regula determinados aspectos de la relación laboral en Italia es la propia **Constitución Italiana**, que data de 1947.

El Artículo 1 de la misma define a Italia como “una república democrática fundada en el trabajo”.

Además de este artículo, la Constitución contiene otras importantes indicaciones legislativas en materia de trabajo. Muchas de las Leyes contenidas en el Título III de la Constitución Italiana (Relaciones Económicas) se refieren a las relaciones laborales, y particularmente a los derechos de las personas trabajadoras en Italia. Los artículos más importantes son:

Art. 35: protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones

Art. 36: habla de remuneración proporcionada a la cantidad y calidad del trabajo y de las horas de trabajo

Art. 37: establece que la mujer tiene los mismos derechos que los hombres en materia de trabajo y salarios.

Art. 38: prevé la asistencia social y el mantenimiento de los ciudadanos que no pueden trabajar

Art. 39: indica la libertad de organización sindical

Art. 40: prevé el derecho de huelga

Art. 41: señala la libertad de iniciativa económica privada o de empresa

2. Otra de las más importantes normas en materia de relaciones laborales en Italia es el **Estatuto de los Trabajadores (ley n.300/70)**. Se trata de la fuente legislativa más importante y profunda en materia de derechos de las personas trabajadoras. Más conocida con el nombre de Estatuto de los Trabajadores, esta Ley tiene por título “Reglamento sobre la protección de la libertad y dignidad de los trabajadores, la libertad y la actividad sindicales en el trabajo y la normativa laboral”.

- Se trata claramente de una fuente legislativa muy extensa y que, a pesar de haber sido promulgada hace 50 años, sigue siendo uno de los principales referentes normativos en el ámbito laboral.

3. Ley 604/66, sobre despidos individuales

Esta Ley trata el espinoso tema de los despidos individuales. Tema complicado tanto a nivel humano como legislativo, ya que a lo largo de los años se han superpuesto varias disposiciones legales.

Según el artículo 1 de la Ley, se prohíbe el despido improcedente. En efecto, el artículo dice: “en la relación laboral permanente [...] el despido del trabajador sólo



puede tener lugar por justa causa en los términos del art. 2119 del código civil o por causa justificada”.

Otro pilar de la Ley 604/66 es la prohibición del despido discriminatorio. Se prevé que el empresario tenga la carga de aportar las pruebas necesarias (tanto por justa causa como por razón justificada). De acuerdo con la Ley, la persona trabajadora puede impugnar el despido dentro de los 60 días siguientes a la comunicación (que debe hacerse por escrito).

En los casos en que el despido por causa objetiva o subjetiva justificada o por justa causa que sea declarado ilegítimo por la justicia, la persona trabajadora podrá ser indemnizada con el pago de una cantidad económica que puede variar desde 6 a 36 meses según la antigüedad en el puesto de trabajo. Estas últimas disposiciones son en realidad el resultado de una actualización de la Ley, realizada por la Ley 108 de 1990.

Es importante subrayar cómo, a partir de la Ley 604/66, se prevé la imposibilidad de despido sin causa justificada, pero no la obligación de reincorporación, considerando en cambio una compensación económica. La readmisión está prevista en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, pero se limita a las empresas de más de 15 personas trabajadoras.

#### 4. La Ley 223/91, sobre despidos colectivos

En esta norma, se regulan los despidos colectivos. Se trata de otra norma importante sobre el mercado de trabajo y (recordando que fue parcialmente modificada por el Decreto legislativo 151/97) trata los siguientes temas:

- Fondo de integración
- Movilidad
- Protección del desempleo
- Implementación de directivas europeas

Las cuestiones que trata con más fuerza esta Ley se refieren, por tanto, a todas aquellas intervenciones de integración salarial de carácter extraordinario destinadas a apoyar a las personas trabajadoras, así como a las principales disposiciones que se deben aplicar en caso de despido colectivo.

#### 5. La Ley Treu (196/97), sobre normas de promoción del empleo

La Ley n. 196/97, más conocida como Ley Treu, toma su nombre del Ministro de Trabajo del gobierno de esos años, Tiziano Treu, que en términos prácticos representa la Ley que introdujo las primeras formas de trabajo flexible en Italia con el objetivo de combatir el desempleo.

La Ley regula directamente algunos tipos de contrato como el de aprendizaje, así como el trabajo temporal, previendo disposiciones sobre la futura producción legislativa y otras disposiciones para diferir la negociación social. Regula de forma más completa la figura de los trabajos de utilidad social, e introduce el contrato de colaboración coordinada y continua, así como el contrato de proyecto.

#### 6. La Ley Biagi, sobre delegación al Gobierno en materia de empleo y mercado de trabajo

La Ley Biagi es similar en cuanto a los temas expuestos anteriormente, lo que marcó un paso importante en el panorama de las Leyes laborales en Italia. La Ley N° 30 de 2003 lleva el nombre de su principal impulsor, Marco Biagi, importante académico y abogado laboralista italiano. La Ley en sí misma, en realidad, no es más que una delegación al Gobierno, que luego se implementó efectivamente con el Decreto legislativo. n.276/03.

Resumiendo, los principales contenidos y novedades con respecto a la Ley Treu, se detallan a continuación:

- Flexibilidad de los contratos de trabajo
- Contratos de aprendizaje
- Contratos de inserción
- Colaboraciones coordinadas y continuas

También en este caso, el supuesto principal de la Ley se basó en el concepto según el cual la flexibilidad en la entrada y la salida en el mercado laboral es el mejor medio para facilitar la creación de nuevos puestos de trabajo, dejando a las empresas la libertad de gestionar la mano de obra en función de las necesidades operativas.

#### 7. Decreto Legislativo 81/2015, sobre tipos de contratos de trabajo y la revisión de la disciplina de las tareas:

Recoge reformas en los tipos de contratos:

Contrato de trabajo indefinido

Contratos de colaboración, incluidos los contratos de proyecto.

Contratos atípicos:

- Trabajo a tiempo parcial
- Trabajo intermitente
- Trabajo de duración determinada
- Aprendizaje
- Trabajo auxiliar

#### 8. La nueva Ley laboral para los contratos de duración determinada

Otra mención importante se debe hacer a la Ley definida como el “Decreto de la Dignidad”, es decir, la N° 87 de 2018. Esta Ley se refiere a los contratos de duración determinada y, además de retomar la obligación de señalar en la escritura la fijación de la duración de la relación laboral, establece que la duración máxima de los contratos de duración determinada es de doce meses, prorrogables a 24 meses solo si se dan al menos una de las siguientes condiciones:

- necesidades temporales y objetivas, ajenas a la actividad ordinaria
- necesidades de sustitución de otros trabajadores
- necesidades relacionadas con incrementos temporales, significativos y no programables de actividades ordinarias
- Para llegar a los veinticuatro meses, se consideran también los períodos relati-

vos a trabajos para la Empresa de Trabajo Temporal, realizados por la persona trabajadora en la misma empresa o empresas y que tengan por objeto la realización de tareas del mismo nivel y categoría.

9. La más reciente norma que afecta a las relaciones laborales en Italia es Decreto-Ley número 48, de 4 de mayo de 2023 que recoge las medidas urgentes para la inclusión social y el acceso al mundo del trabajo:
- Reforma de los contratos de trabajo temporales
  - Modificación del contrato de expansión
  - Incentivos para contratación de beneficiarios del cheque de inclusión y de "ninis"
  - Desaparición de la Renta de Ciudadanía
  - Fondo para indemnizaciones a las familias de estudiantes fallecidos durante la formación
  - Seguridad en el trabajo/ salud laboral
  - Modificación del Decreto de transparencia
  - Incremento presupuestario del fondo para nuevas habilidades
  - Reducción de las cotizaciones sociales
  - Incremento del cheque único universal
  - Financiación de los centros de atención fiscal

El sistema de relaciones laborales en Italia tiene como principal fuente la Constitución de 1947. El sistema se apoya en las relaciones entre las partes, dejando un papel más residual a la intervención legal.

En cualquier caso, podemos decir que las relaciones laborales en Italia son entendidas básicamente como relaciones privadas entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, dejando al Estado un papel residual.

### Negociación Colectiva

En el sistema de relaciones laborales italiano, los sindicatos pueden acordar con las empleadoras Convenios colectivos a nivel provincial, regional y nacional, con la obligación de que estos sean registrados en el Consejo Nacional Económico y Laboral (CNEL).

La negociación colectiva puede regular todos los aspectos de la relación entre las personas trabajadoras y las empleadoras, excepto aquellos que están regulados por la ley.

Con carácter general, los Convenios Colectivos en Italia son vinculantes tan solo para quienes lo firman, así como para las empleadoras y personas trabajadoras legalmente representadas por quienes firman el acuerdo. Así pues, sería necesario verificar si la empleadora es miembro de la asociación patronal que ha firmado el convenio. Si lo fuera, el Convenio se extiende a todas sus personas empleadas, sean o no miembros del sindicato firmante.

El salario mínimo pactado en los Convenios Colectivos suele tomarse como referencia por la autoridad judicial como referencia para estipular el salario mínimo que debe percibir la persona trabajadora de acuerdo con su categoría y el sector industrial en que desempeña sus funciones.

La ausencia de legislación al respecto ha provocado que existan problemas sobre la representatividad de las organizaciones sindicales para firmar los Convenios. Las disputas entre las 3 grandes centrales sindicales (CGIL, CSIL y UIL) han ocasionado problemas en la aplicación de convenios colectivos firmados por sindicatos a los que se les cuestionaba su legitimidad por falta de apoyo de las personas trabajadoras.

Aunque existen numerosos acuerdos entre los sindicatos y la patronal Confindustria, que definen reglas sobre la participación y representatividad suficiente, la defensa de la autonomía colectiva por parte del sector empresarial y del sindicato mayoritario de extracción comunista CGIL, continúan complicando la puesta en práctica de los acuerdos.

### Condiciones de trabajo en Italia

#### Contrato de trabajo

Como norma general, el **contrato de trabajo** se considera indefinido salvo en los casos en que la ley permite la contratación temporal: trabajos de temporada, sustitución de personas trabajadoras con licencia por enfermedad o maternidad y acumulación puntual de trabajo, con una estructura de contratación similar a la de la legislación española tras la última Reforma laboral. Los Convenios Colectivos pueden establecer otros tipos de contratación temporal.

El Contrato de trabajo de duración determinada tiene una duración de doce meses, ampliables hasta 24 solo si se dan al menos una de las condiciones siguientes: necesidades temporales y objetivas, sujetas a la actividad ordinaria, necesidades de sustitución de otras personas trabajadoras o necesidades relacionadas con incrementos temporales, significativos y no programables de las actividades ordinarias.

En cuanto a la interrupción del contrato, este puede ser interrumpido en los supuestos de accidente laboral, enfermedad y maternidad. En estos supuestos la persona trabajadora percibirá una prestación de la Seguridad Social que equivale aproximadamente a los 2/3 del salario. Con frecuencia los Convenios establecen que la empresa pague el resto hasta la totalidad del salario.

#### Salario Mínimo Interprofesional

Respecto al **Salario Mínimo Interprofesional** hay que mencionar que la legislación Italiana no contempla la existencia de un Salario Mínimo Interprofesional como tal. Es la negociación colectiva la que marca el salario Mínimo aplicable en cada sector.

Sin embargo, comoquiera que en Italia los Convenios Colectivos no son de aplicación general, y en base a lo dispuesto en el Capítulo 36 de la Constitución Italiana, en aras de la fijación de un salario justo, la autoridad judicial ha venido interpretando que el Salario Mínimo que se establece en cada Convenio es el Salario Mínimo aplicable a todas las personas trabajadoras de ese sector.

La inexistencia de Salario Mínimo en Italia obedece también a la reticencia de algunos sindicatos mayoritarios a su implantación, en especial la CGIL, ya que la implantación de un Salario Mínimo Interprofesional restaría poder a los negociadores de los Convenios Sectoriales.

#### Pagas extraordinarias

Según la legislación italiana, la remuneración se recibe en trece (13) mensualidades. La decimotercera mensualidad adicional ("tredecésima") se paga cada año junto con la mensualidad del mes de diciembre. No obstante, algunos Convenios Colectivos prevén el abono de la 14ª paga, generalmente pagadera en junio.

## Sistema de Protección social

El Sistema de Protección Social en Italia tiene algunas diferencias con el español.

Por ejemplo, la Asistencia sanitaria, que tiene carácter universal, no es propiamente una prestación de la Seguridad Social, sino que es prestada por el Servicio Sanitario Nacional, que depende orgánicamente del Ministerio de Salud. Se financia por vía de la imposición general directa e indirecta.

Existen también determinadas prestaciones que están sujetas a copagos, o incluso a pagos completos, que sirven para financiar en parte a las empresas sanitarias públicas.

Son gratuitas las prestaciones del médico de cabecera y las de emergencia.

En cambio, están sometidas a participación al coste, o copago (en Italia denominado "ticket") los productos farmacéuticos (excepto los de particulares patologías) y las siguientes prestaciones incluidas en los niveles esenciales de asistencia:

- Prestaciones de asistencia especialista en ambulatorio
- Prestaciones en régimen de hospitalización diurna destinada a análisis diagnósticos
- Prestaciones de asistencia termal
- Prestaciones de asistencia rehabilitativa y extra-hospitalaria en régimen domiciliario, ambulatorio, semiresidencial y residencial

86

Están exentos del copago los ciudadanos con menos de 6 años o más de 65 que pertenezcan a familias con renta total inferior a un mínimo establecido anualmente. También están exentos los pensionistas con pensión mínima o pensión no contributiva y los parados, de cualquier edad y con el nivel de renta establecido para pensionistas.

Existe además una serie de enfermedades que dan derecho a la exención

La legislación Italiana prevé la cobertura de prestaciones por vejez, invalidez, supervivencia, enfermedad, desempleo, jubilación anticipada, prestaciones familiares, maternidad y paternidad y prestaciones por Accidente de Trabajo y enfermedad profesional.

En el caso de la prestación por maternidad, la administración de la seguridad social italiana otorga licencia por maternidad, con un subsidio de 80 % del salario en el caso de las trabajadoras por cuenta ajena, durante 5 meses. En determinadas circunstancias es percibido por el padre

Además de la prestación por maternidad, el sistema contempla entre otras las prestaciones familiares, que se otorgan a familias de trabajadores dependientes cuya renta familiar sea menor a los tramos que indica la ley, las prestaciones por accidente de trabajo y las de Supervivientes, que se otorgan a los familiares de un trabajador que ha fallecido, siempre que cumplan con las condiciones establecidas en la ley.

Las personas trabajadoras y las empresas están obligadas a inscribirse en el Régimen del Seguro General Obligatorio (el denominado AGO, que corresponde a las siglas de «Assicurazione Generale Obbligatoria»).

El sistema de la seguridad social italiano se financia con las cotizaciones a la seguridad social pagadas por las empresas y por las personas trabajadoras, así como con los ingresos procedentes de impuestos.

Las cotizaciones se calculan como un porcentaje del salario. Los tipos se determinan por ley, y varían en función del sector de actividad y de la cualificación de las personas trabajadoras.

Las Cotizaciones a la SS se pagan al Instituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS). El porcentaje de cotización al sistema Público de pensiones de cuentas nocionales es del 33% del salario (9,81% a cargo del trabajador y 23,81% a cargo de la empresa)

La prestación por enfermedad se abona a las personas trabajadoras en baja por incapacidad temporal por enfermedad común.

El importe de la indemnización es el 50% de la retribución durante los días 4º al 20º y del 66,6% para los restantes días de enfermedad o en caso de recaída. No obstante, la mayoría de los Convenios recogen el abono de prestación durante los tres primeros días de la baja.

El período máximo de la indemnización es de 180 días por cada año natural. Los tres primeros días están a cargo de la empleadora y desde el cuarto el pago corre a cargo del INPS.

En cuanto a la prestación por accidente de trabajo, hay que señalar que está cubierta por el Instituto Nacional para el Seguro contra los accidentes de trabajo (INAIL).

La cobertura por accidente de trabajo se extiende mientras dure la situación de incapacidad y sin limitaciones temporales, es decir hasta su curación definitiva.

En cuanto a las prestaciones económicas, la persona trabajadora tiene derecho a una cantidad basada en la retribución media diaria: (100% el día del accidente, a cargo de la empresa; 60% durante los 3 días sucesivos, a cargo de la empresa también; 60% desde el 4º hasta el 90º día sucesivo al del accidente, a cargo del INAIL; y 75% desde el 91º hasta el día de la curación, a cargo del INAIL).

87

## Jornada Laboral. Vacaciones. Permisos

La regulación legislativa del tiempo de trabajo en Italia está contenida en el Decreto Legislativo nº 66/2003, así como en la propia Constitución Italiana (art. 36) que establece que la ley deberá fijar un horario máximo.

**La jornada máxima en Italia está establecida en 40 horas a la semana.** El descanso mínimo semanal es de 24 horas.

En lo que se refiere a las horas extraordinarias, existe un límite máximo de horas extraordinarias que es de 250 horas al año y 48 horas de media a la semana, que pueden ser superados por Convenio Colectivo. La persona trabajadora no puede superar el máximo de horas establecido en la ley o en el Convenio, ni podrá negarse a la realización de horas extraordinarias en caso de estar establecidas en Convenio.

La retribución adicional de las horas extraordinarias está recogida, asimismo, en los Convenios Colectivos.

Los festivos nacionales obligatorios son: Día de Año Nuevo (Capodanno), epifanía (6 de febrero), Domingo y Lunes de pascua ("Lunedì dell'Angelo"), 25 de abril (día de la liberación), 1 de Mayo (fiesta del trabajo), Lunes de pentecostés, 1 de junio (fiesta de la república italiana), día de la Asunción o ferragosto (15 de Agosto), 1 de noviembre (todos los santos), 8 de diciembre (inmaculada Concepción), 25 de Diciembre (Navidad) y 26 de diciembre (San Esteban)



El periodo anual de vacaciones es de 4 semanas como mínimo.

En cuanto a los **permisos retribuidos**, las personas trabajadoras tienen derecho a permiso retribuido de 3 días por enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado.

En cuanto a la licencia de maternidad, las trabajadoras dispondrán de permiso retribuido por 5 semanas (2 anteriores al parto y tres posteriores). También se puede optar por un mes anterior y 4 posteriores al parto. El INPS abona la prestación del 80% del salario más reciente.

El permiso por paternidad es obligatorio para los padres empleados y consiste en un periodo de 5 días (así como un día de permiso opcional que puede ceder la madre). El permiso puede disfrutarse durante los 5 primeros meses de vida del hijo.

Además, Tanto el padre como la madre pueden disfrutar hasta un máximo de 11 meses de días libres entre los dos progenitores durante los primeros 12 años del hijo para dedicarlos al cuidado del mismo. Cada uno de los progenitores puede disfrutar a título individual de un máximo de 6 meses de días libres, respetando el máximo conjunto de 11 meses. Este periodo puede disfrutarse de manera continuada o de manera discontinua, incluso con permisos horarios. Durante dicho permiso, la madre o el padre perciben una indemnización del 30% de su último salario a cargo de la Seguridad Social en los días que se disfruten hasta los 6 años de edad del niño, no debiendo la empresa abonar retribución alguna. A partir de los seis años de edad del hijo se puede disfrutar de los días de permiso no utilizados, pero en este caso no existe retribución ni indemnización alguna, exceptuando a las personas trabajadoras con ingresos bajos.

### Despido y protección por Desempleo

El principio general que rige el despido en Italia es el causal, aunque existen excepciones en las que es posible despedir sin una causa precisa. Este tipo de despido se aplica en los periodos de prueba, a las personas trabajadoras en edad de jubilación y a cargos directivos.

Para que sean declarados procedentes los despidos han de basarse en una justa causa, un motivo subjetivo o por causa objetiva. Además, la forma de despidos debe de ser escrita, siendo nulos de pleno derecho los despidos orales.

El despido por causas objetivas requiere de circunstancias o motivos objetivos y verificables que lo justifiquen, generalmente razones relativas a la organización empresarial. Entre las causas estarían el cese de actividad, el cambio de estructura organizativa, reorganización de tareas o modernización tecnológica.

En los despidos individuales, solo en los casos en que se acredite la imposibilidad de destinar a la persona trabajadora a otras tareas se podrá proceder al despido por reorganización, previa tentativa obligatoria de conciliación.

En los casos de procedimientos colectivos (art 24 ley 223/91), aplicables en empresas de más de 15 personas empleadas, se realiza un periodo de consultas semejante al español, con una duración máxima de 45 días, que puede concluir con o sin acuerdo. A falta de soluciones alternativas, se ejecutarán los despidos en ambos casos.

En cuanto a la protección en los casos de despido, desde la reforma laboral del año 2015 (Decreto Legislativo 23/2015), esta protección se ha visto transformada, pasando de un sistema que se basaba en la reincorporación a otro en el que el eje de la nueva regulación se sitúa en el resarcimiento económico del daño a través de la indemnización.

El sistema diseñado a raíz de dicha Reforma se concreta, pues en diferentes regímenes de protección que ya no están vinculados únicamente al requisito de tamaño de empresa,

como en la legislación anterior, sino a la causa del despido, estableciendo diferentes y graduales formas de protección.

En el caso de menor grado de protección, el despido equivalente a lo que en España catalogamos de "objetivo improcedente" la protección se refiere tan solo a la indemnización, que se cuantifica en dos meses por cada año de servicio, indemnización que no será inferior a 6 meses ni superior a 24, mínimo 2 meses y máximo 12 meses en los casos en que la causa de la improcedencia sea tan solo defecto de forma o procedimiento.

Por último, en este apartado hay que mencionar el llamado *Trattamento di Fine Rapporto* (TFR), que constituye un elemento diferencial del tratamiento indemnizatorio en Italia.

El *Trattamento di Fine Rapporto* (TFR), es un elemento de la retribución al que la persona trabajadora tiene derecho una vez finalizada la relación laboral con la empresa, independientemente de la motivación que ha llevado a la interrupción de ésta.

Consiste en una cantidad del salario de la persona trabajadora que la empresa retiene y que se le abona al finalizar su relación laboral. Es básicamente un salario diferido calculado en cuotas anuales, a razón del salario anual dividido por 13,5. Esta cantidad se actualiza anualmente con el índice de revalorización del 75% de la inflación +1,5 fijo.

La TFR puede ser destinada, por elección de la persona trabajadora, a la previsión social complementaria. La persona trabajadora está obligada a decidir el destino de la indemnización que devenga: puede optar por dejarla en la empresa o destinarla a un régimen de pensión complementaria, capitalizando esta cantidad para la jubilación.

En caso de no haber sido transferido al Fondo, el TFR se percibe en el momento de la extinción de la relación laboral.

La persona trabajadora puede solicitar un anticipo del TFR hasta un máximo del 70% y para gastos urgentes y justificados, siempre y cuando tenga una antigüedad mínima de 8 años.

El TFR es una indemnización adicional a la indemnización por despido que pudiera corresponder a la persona trabajadora.

En cuanto a la prestación por desempleo, hay que señalar que las condiciones de acceso a la misma son más leves que en España. Así, para tener derecho a prestación por desempleo es necesario acreditar tan solo 13 semanas de trabajo realizado en los últimos 4 años, con 30 días en el último año.

El NASPI o Fondo de Garantía para el Desempleo se percibe por un máximo de 24 meses, y supone un periodo de la mitad del tiempo trabajado.

El importe a percibir es del 75% del Salario Bruto promedio de los últimos 4 años trabajados. Se percibe un máximo de 24 meses

### Jubilación

En Italia la edad de acceso a la jubilación ordinaria es de 67 años. Para acceder al derecho a la jubilación hay que cumplir con el requisito de edad y tener las cotizaciones necesarias. La cotización mínima necesaria para tener acceso a la jubilación es de al menos 20 años. Para cobrar la pensión completa es necesario haber cotizado 42 años y 10 meses o 41 años y 10 meses en el caso de las mujeres a una edad mínima de 62 años.

En 2019 se realizó la última reforma al sistema de pensiones italiano y estaba previsto que se aumentara la edad de jubilación. Sin embargo, la edad que continua vigente es la de 67 años con carácter general. No obstante, se permite acceder a la pensión con menor edad a personas con 36 años de cotizaciones acumuladas en trabajos duros, y personas que

cuiden de familiares, desempleados o con invalidez, siempre que reúnan cotizaciones por 30 años.

El sistema actual permite la jubilación anticipada con 64 años y 38 cotizados con el 100% de la pensión. Se trata de la llamada cuota 102 (64 + 38 = 102), que permite la jubilación sin penalización de la pensión a quienes tengan 64 años y 38 años o más de carrera cotizada. Un sistema que, en principio, tan solo estará vigente en 2022 y que requerirá seguir en años sucesivos por una vía parecida.

Existe igualmente la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada con 42 años cotizados para los hombres y 41 para las mujeres.

El sistema que se utiliza en Italia es el de "cuentas nocionales", con periodo transitorio hasta 2050. En esencia, se trata de una cuenta virtual individual que genera cada persona trabajadora por sus cotizaciones a la Seguridad Social y por los rendimientos teóricos que se les asignan. Reflejan los derechos de pensión de cada persona y la estimación de su pensión de jubilación.

La pensión de jubilación se calcula, además de teniendo en cuenta los años cotizados y la edad, la esperanza de vida de su generación en el momento de la jubilación.

Actualmente el sistema de jubilación es mixto, ya que aún hay quienes perciben su pensión por el sistema de prestación definida, y otros perciben una parte de la pensión a través del antiguo sistema de prestación definida y la parte restante a través del método de cuentas nocionales, aunque existe la opción de optar por este último sistema en determinados casos (cotizaciones anteriores a 1995).

#### Relaciones colectivas

La Constitución italiana, en su secc.19 reconoce el derecho a la libre asociación y el derecho de las empleadoras y las personas trabajadoras a afiliarse a asociaciones o sindicatos.

La secc. 39 de la Constitución regula los sindicatos y especifica que únicamente aquellos que estén registrados pueden obtener condición legal y suscribir convenios colectivos de eficacia general (válidos para todas las empleadoras y las personas trabajadoras).

En la realidad, esta disposición no se ha puesto en práctica porque nunca se ha adoptado ningún proyecto de ley que regule el registro de sindicatos. Ello supone que en Italia los sindicatos no precisan acreditar su reconocimiento y pueden organizarse sin ningún modelo legal preestablecido. En virtud de ello pueden acordar convenios colectivos, que según las leyes civiles son aplicables legalmente, es decir, asumiendo que las partes que los acuerdan lo hayan hecho en su propio nombre. Generalmente, las empresas se avienen a aplicar los convenios colectivos acordados por los principales sindicatos y asociaciones de empleadoras, y retribuyen a todas sus personas empleadas en consecuencia.

El Estatuto de los Trabajadores (secc. 14) reconoce la libertad de asociación y la libertad de actividad sindical en el puesto de trabajo.

Dicha ley no fija ningún modelo de organización sindical ni para los sindicatos ni para las asociaciones de empresas.

Las organizaciones sindicales suelen adoptar el modelo sindical industrial, que cuenta con órganos locales, provinciales, regionales y nacionales (organización vertical). Los sindicatos nacionales se agrupan en federaciones de sindicatos (organización horizontal).

En el caso de las empresas existe un modelo de organización similar con asociaciones de tipo provincial, regional y nacional, que también se unen para formar federaciones. Existen tres federaciones de empleadoras: la de industriales, la de comerciantes y la de artesanos.

La financiación de los sindicatos se realiza mediante las cuotas de las personas trabajadoras. La sección 26 del Estatuto de los Trabajadores autoriza a los sindicatos a deducir cuotas sindicales del sueldo de las personas trabajadoras (descuento salarial de las cuotas sindicales).

#### 3.4.2. El sector Agroalimentario en Italia:

##### Datos básicos

Las actividades del sector Agrario en Italia no gozan de una participación importante en el total de la producción económica del país, sin embargo, las exportaciones de estos productos si se encuentran entre los productos más importantes tanto en volumen, como en valor.

Italia es un gran productor agrícola. Este país cuenta con 1,6 millones de granjas y 12,7 millones de hectáreas, la mayoría se encuentran en el sur del país.

Los principales productos agrícolas son el maíz, el arroz, la remolacha azucarera, soja, frutas y productos cárnicos y lácteos.

Italia es el mayor productor de vinos por volumen del mundo. Dos de los vinos más famosos son Tuscan Chianti y Piedmontese Barolo.

También es uno de los líderes mundiales en la producción de aceite de oliva y frutas como manzanas, uvas, naranjas, limones y peras.

Italia, con 836.300 personas ocupadas en las tareas del sector Agrario (EUROSTAT, 2021), se posiciona en tercer lugar dentro de la Unión Europea, por detrás de Polonia y Rumanía.

De estas 836.300 personas trabajadoras del sector, el 74% son hombres y el 26% restante, mujeres.

La tasa de temporalidad del sector Agrario en Italia se sitúa en un 36´82% y afecta a 307.900 personas trabajadoras. Italia registra una de las tasas de temporalidad más altas del conjunto de la Unión Europea y supera en casi 24 puntos a la tasa de temporalidad del conjunto de la Unión Europea.

En cuanto a la tasa de precariedad en el sector Agrario, Italia cuenta con una tasa del 5,9%, lo que supone 1 punto por encima de tasa de precariedad del conjunto de la Unión Europea.

La evolución interanual del empleo en la Agricultura en Italia muestra un crecimiento del 7´4% respecto a 2012, mientras que en el conjunto de la Unión Europea el empleo Agrario ha caído un 25% desde 2012.

El empleo masculino ha crecido un 12´5% durante este período en Italia, mientras que el empleo femenino sufre una caída del 4´7%.

El número de personas trabajadoras con contratación temporal ha crecido un 21%, lo que significa 13,71 puntos por encima del crecimiento del empleo total y la tasa de temporalidad se ha incrementado 4 puntos respecto a 2012.

Por el contrario, el porcentaje de empleo precario consigue una importante caída de 10,50 puntos, en comparación con 2012.

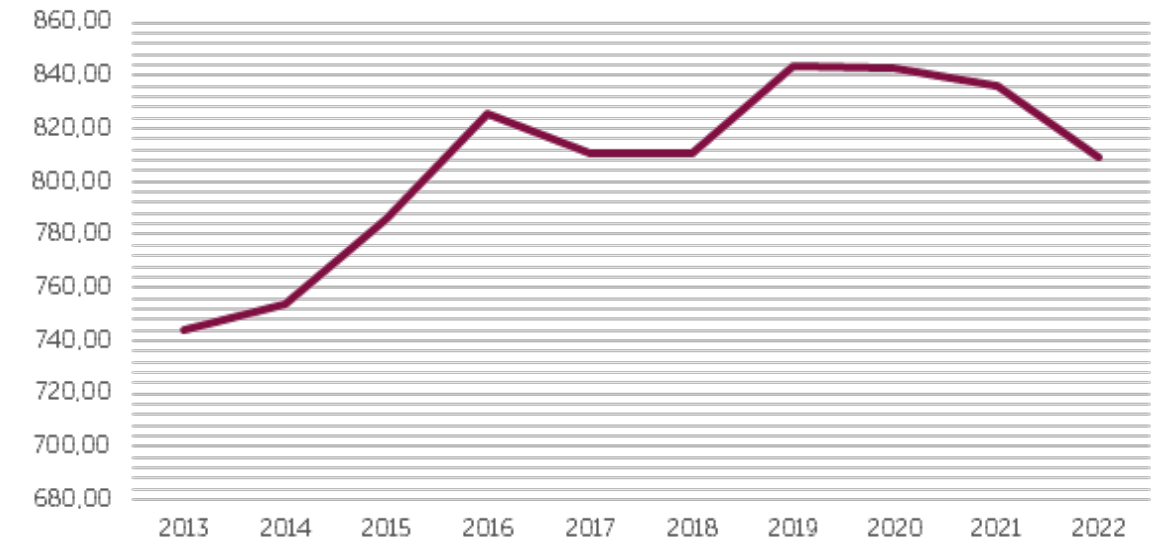
La evolución del empleo en el sector Agrario de Italia durante los últimos diez años muestra un crecimiento constante hasta el año 2017 y, a partir de ese momento caídas mantenidas, salvo en 2019. A pesar de la caída del empleo agrario registrada durante los últimos tres años, el empleo del sector presenta un crecimiento interanual del 8´85%, lo que supone 65.800 empleos más que en 2013.

Principales indicadores de empleo del Sector Agrario en Italia (en miles de personas).

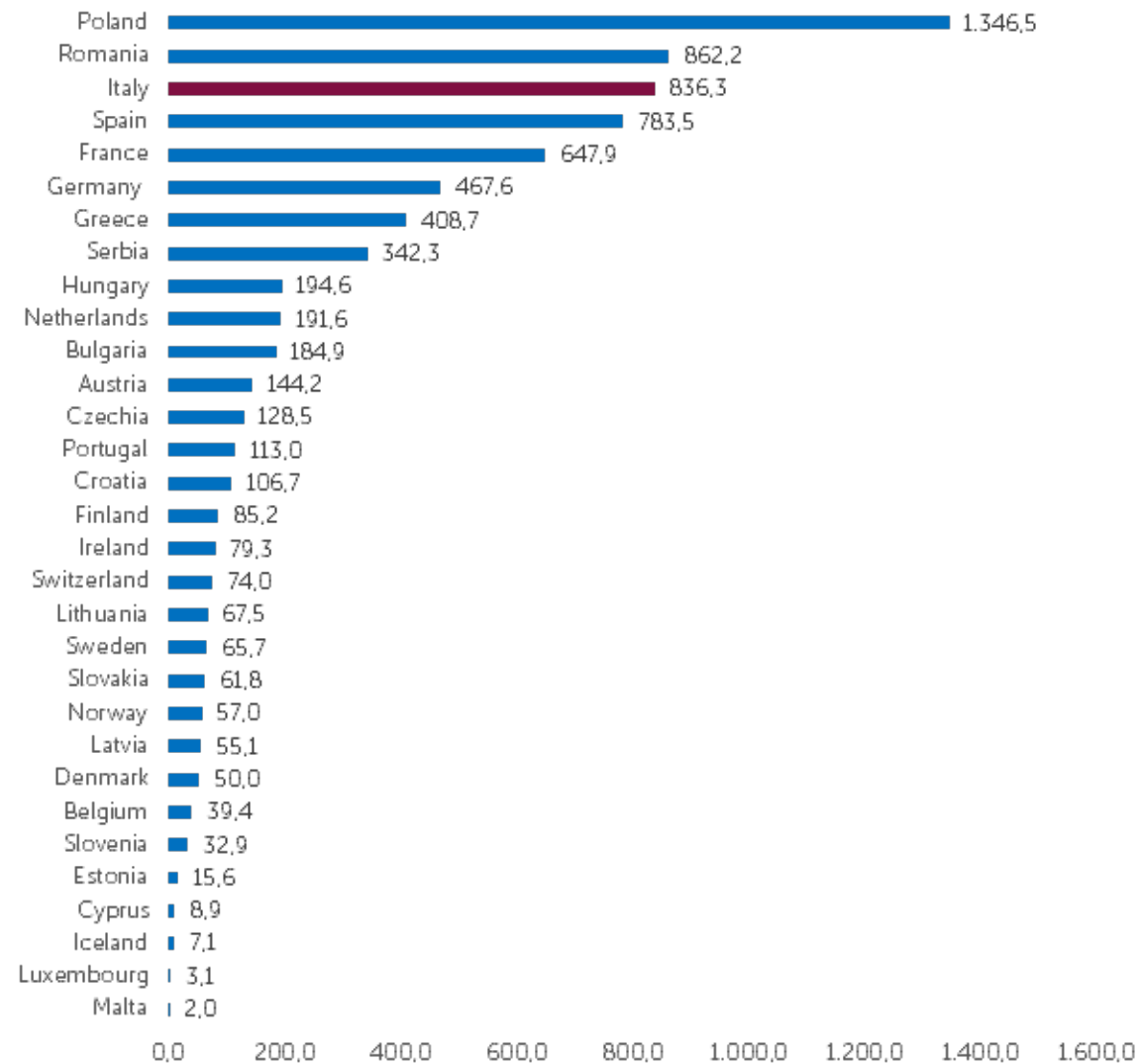
DATOS EMPLEO SECTOR AGRICULTURA, ITALIA					
	2012	2020	2021	EVOLUCIÓN EMPLEO	
				2012 - 2021	
UNIÓN EUROPEA	9.353,6	7.724,1	6.982,5	-2.371,1	-25,35
EMPLEO AGRICULTURA	778,5	843,0	836,3	57,8	7,42
Hombres	548,2	623,8	616,8	68,6	12,51
Mujeres	230,3	219,2	219,5	-10,8	-4,69
EMPLEO TEMPORAL	254,2	312,3	307,9	53,7	21,13
% Temporalidad	32,65	37,05	36,82	4,16	
% EMPLEO PRECARIO	16,4	13,5	5,9	-10,50	

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

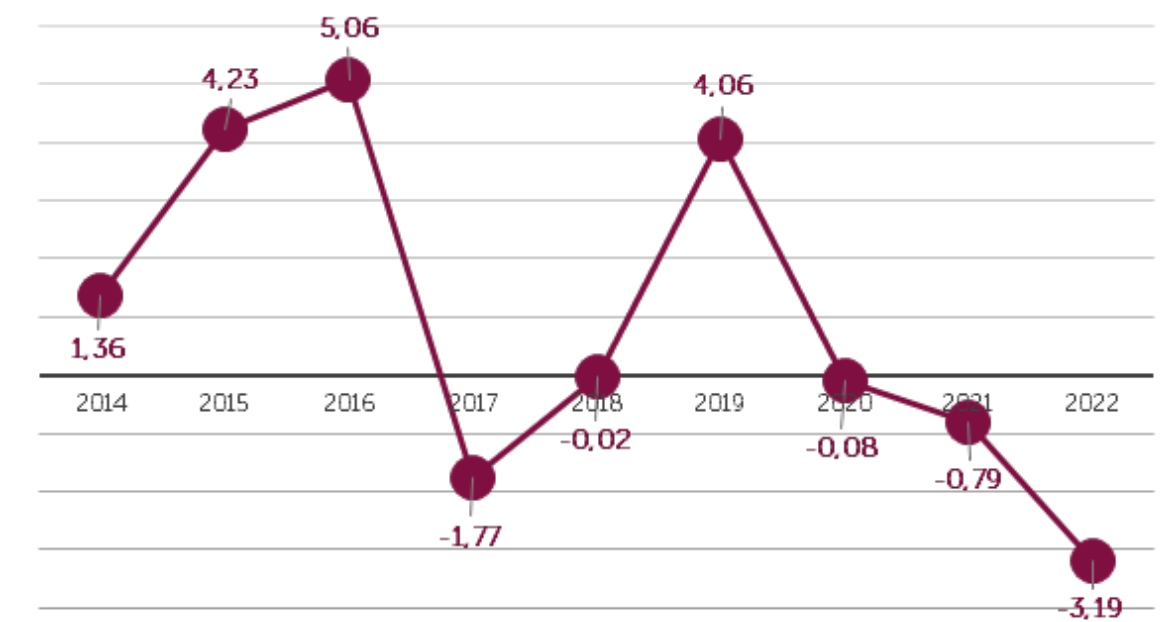
Evolución empleo Agrario, Italia



Empleo en el sector Agrario



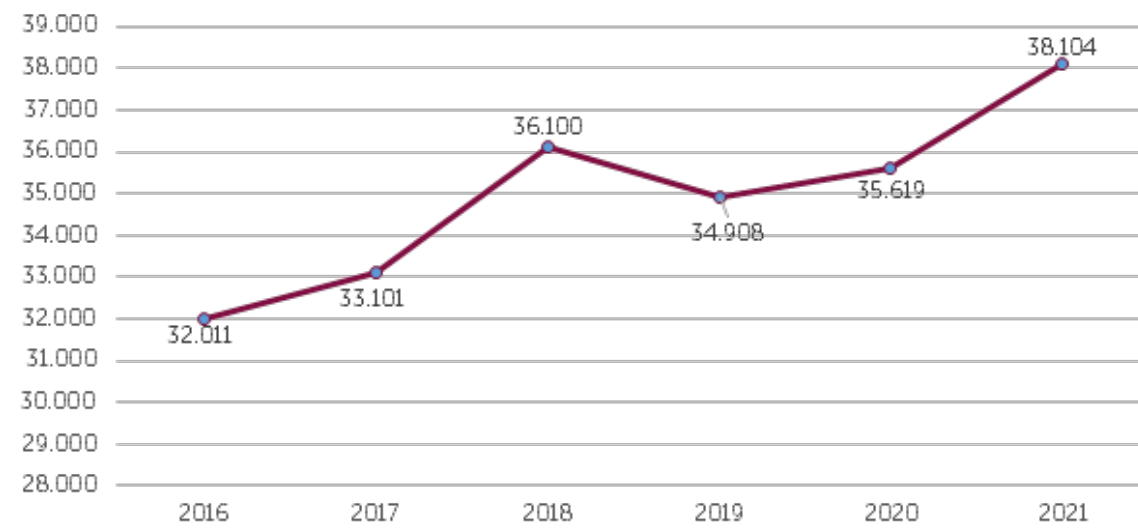
% Evolución del empleo



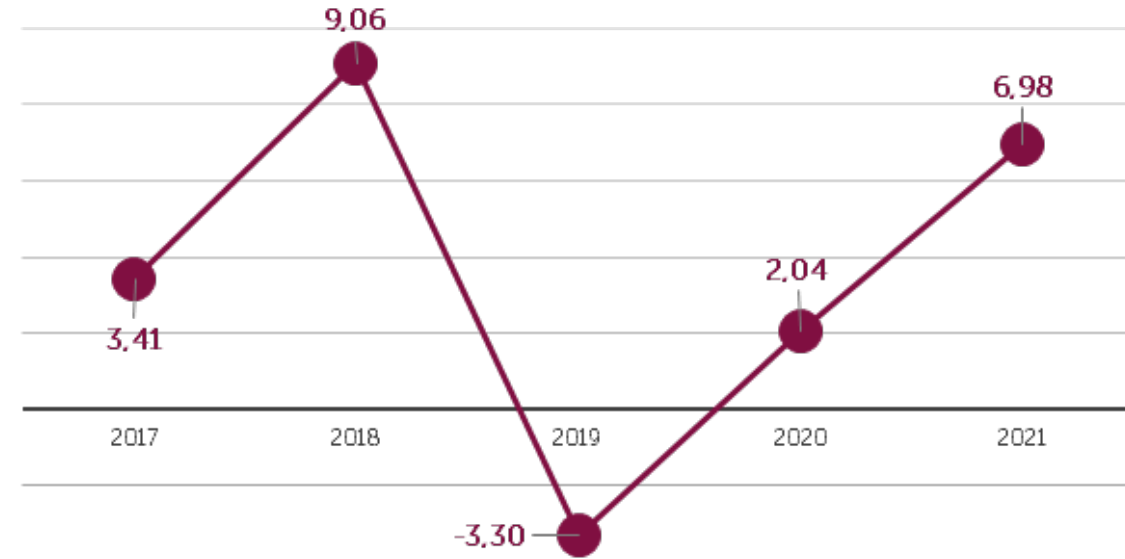
Según los datos de FAOSTAT, el valor de la Producción de la Agricultura italiana en 2021 superó los 38.100 millones de euros, lo que significa un crecimiento del 7% respecto al año anterior. Si comparamos este valor de la producción con el valor de 2016, se observa un importante crecimiento interanual del 19% lo que supone 6.093 millones de euros más.



Evolución de la producción Agraria, Italia



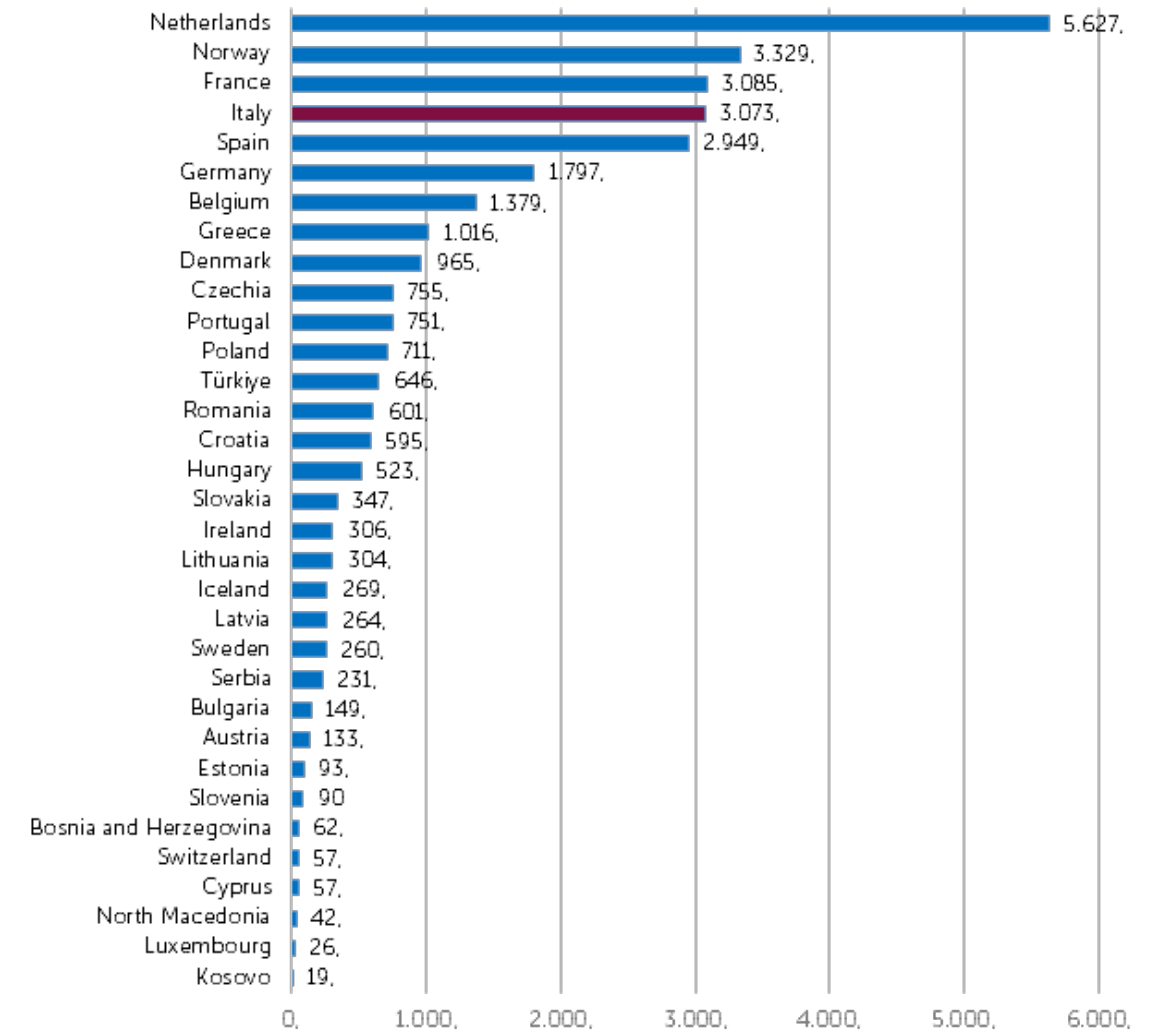
% Evolución de la producción



Las exportaciones de productos de la agricultura, ganadería y pesca exportados desde Italia al resto del mundo superaban los 3.000 millones de euros (según el último dato de EUROSTAT, 2020). Esta cifra muestra un crecimiento anual de las exportaciones del 4% lo que supone un incremento l de su valor en 117 millones de euros.

A nivel comunitario, Italia ocupa la cuarta posición en lo que se refiere a exportaciones de productos agrarios por lo que aporta el 10% del total de las exportaciones europeas, tan solo superado por Países Bajos, Noruega y Francia.

Exportaciones productos Agrarios (Mill. de Euros)



La industria alimentaria en Italia ocupa el primer puesto en facturación dentro de las industrias manufactureras y el segundo lugar por número de empresas, personas empleadas y valor de las exportaciones de sus productos.

La industria Alimentaria en Italia (EUROSTAT, 2021) suma un total de 45.335 empresas que generan más de 479.500 empleos y alcanzan una facturación de 158.156 millones de euros por las ventas de sus productos.

Durante el año 2021 el sector de Alimentario en Italia generaba un total de 479.540 empleos, por lo que supone a nivel comunitario que la industria alimentaria italiana ocupa el cuarto puesto en empleo con un 10´2%, tan solo superado por Alemania (21%), Francia (15%) y España (10´3%).

El 39% del empleo se concentran en el sector de Panadería y pastas alimenticias que genera 169.054 empleos. Le siguen por orden, el sector de Otros productos de alimentación (74.250 empleos, el 17%) y la Industria Cárnica (67.687 empleos, el 15´6%).

La actividad empresarial de la industria alimentaria en Italia cuenta con un total de 53.261 empresas. A nivel comunitario la industria alimentaria italiana es la segunda potencia en actividad empresarial alimentaria, al contar con el 20% de las empresas, y solo superada por Francia (21%).

Según el número de empresas dedicadas a esta industria en Italia, el 60´6% de las empresas se dedica al sector de Panadería y pastas alimenticias, que suma un total de 30.125 empresas. Destacan también los sectores de Otros productos alimenticios y la Industria Cárnica.

Durante el año 2021, los productos Alimentarios facturaron un total de 158.156 millones de euros en Italia. A nivel comunitario la industria alimentaria italiana ocupa el tercer puesto en ventas de estos productos con el 12´9% de la producción, tan solo superado por Alemania (20%) y Francia (18%).

Los productos Cárnicos aportan el 18´9% de la cifra de negocios del sector, con una facturación de 26.345 millones de euros. Le siguen en importancia, los productos Lácteos, con el 17% de la facturación (22.707 millones de euros) y Otros productos alimenticios, con 22.220 millones de euros facturados, el 16´7%.

La evolución del empleo en la Industria Alimentaria de Italia durante los últimos diez años muestra una tendencia de crecimiento que culmina en 2018. Durante los años siguientes se destruye de manera continuada empleo en esta industria, con un ligero crecimiento en 2022 (1%). A pesar de las caídas registradas durante los últimos años, el empleo en esta industria presenta un importante crecimiento interanual del 12´5%, lo que supone 54.300 empleos más que en 2013.

Por sectores de actividad, el crecimiento interanual del empleo más importante se ha registrado en la Industria del Tabaco (165%, con 3.300 empleos más que en 2013). Le sigue en importancia la Industria de Alimentación (13´5% y 52.400 empleos más que en 2013), mientras que el sector de Fabricación de Bebidas, pierde el 3% del empleo en el periodo analizado, lo que significa la destrucción de 1.400 empleos.

Las exportaciones de productos de la industria de alimentación en Italia registraron un crecimiento del 4´7% en 2020 y se situaron por encima de los 22.200 millones de euros. Respecto a 2014, el valor de las exportaciones de esta industria presenta un importante crecimiento del 43%, lo que supone un incremento interanual de su valor en 6.689 millones de euros.

Este crecimiento de las exportaciones ha estado motivado por la evolución de las exportaciones de dos productos comerciales italianos: la pasta y las conservas de tomate, que consiguieron un crecimiento del 19´8% y 12%, respectivamente. Por el contrario, perdían valor otros productos como los vinos, las galletas y la repostería a base de cacao.

A nivel geográfico, el área europea se confirma como el principal destino de las exportaciones italianas, con el 65% de la cuota, seguido por América del Norte (13%) y Asia (7´6%)

A nivel comunitario, Italia ocupa el quinto lugar en lo que se refiere a exportaciones de productos alimentarios con el 8´8% del total de las exportaciones europeas, por detrás de Alemania, Países Bajos, Francia y España.

Principales indicadores Industria Alimentaria en Italia, por subsectores (Año 2021)

INDUSTRIA ALIMENTARIA ITALIA						
	Empresas N°	% Total	Venta de productos (Mil.€)	% Total	Personas empleadas n°	% Total
Alimentación	49.841	93,58	132.901,2	84,03	433.961	90,50
Cárnicas	3.284	6,59	26.345,1	19,82	67.687	15,60
Pescado	437	0,88	3.114,2	2,34	6.651	1,53
Frutas y verduras	1.786	3,58	13.432,8	10,11	38.896	8,96
Grasas y aceites	2.782	5,58	8.776,4	6,60	11.383	2,62
Lácteos	2.980	5,98	22.707,3	17,09	46.780	10,78
Molinería	1.083	2,17	8.758,2	6,59	11.387	2,62
Panadería	30.125	60,62	21.004,7	15,80	169.054	38,96
Otros productos	6.796	13,64	22.220,6	16,72	74.250	17,11
Alimentación animal	478	0,96	6.541,9	4,92	7.873	1,81
Bebidas	3.413	6,41	22.541,5	14,25	42.352	8,83
Tabaco	7	0,01	2.713,6	1,72	3.227	0,67
ABT	53.261		158.156		479.540	

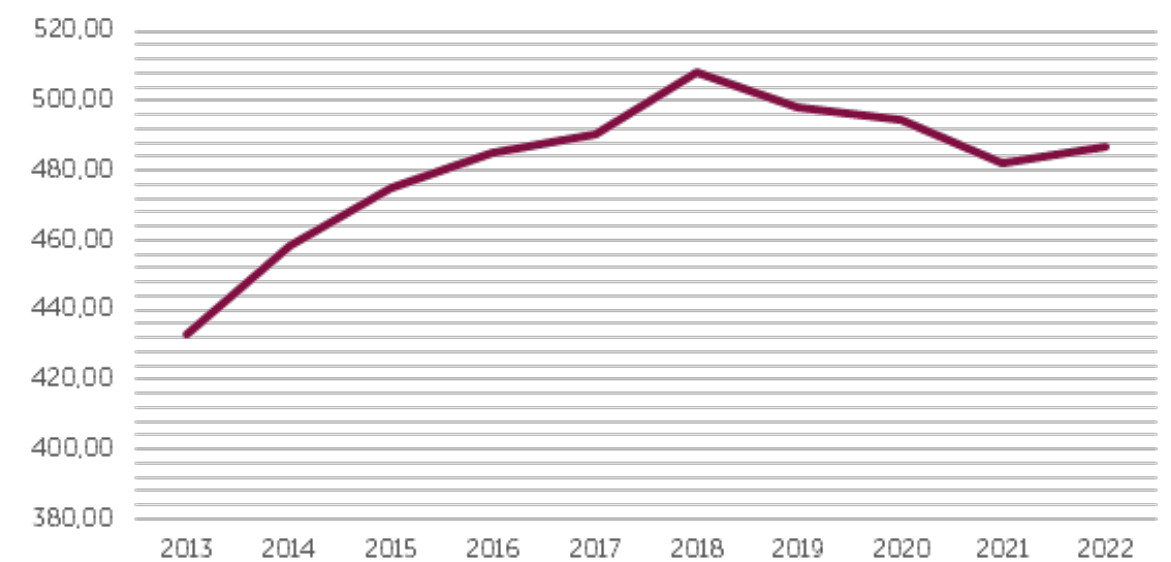
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de EUROSTAT

Evolución del empleo en la Industria Alimentaria en Italia, por subsectores (en miles)

ITALIA	2013	2022	EVOLUCION 13/22	
			ABSOLUTA	%
ALIMENTACIÓN	386,9	439,3	52,40	13,54
BEBIDAS	44,0	42,6	-1,40	-3,18
TABACO	2,0	5,3	3,30	165,00
INDUSTRIA ALIMENTARIA	432,9	487,2	54,30	12,54

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

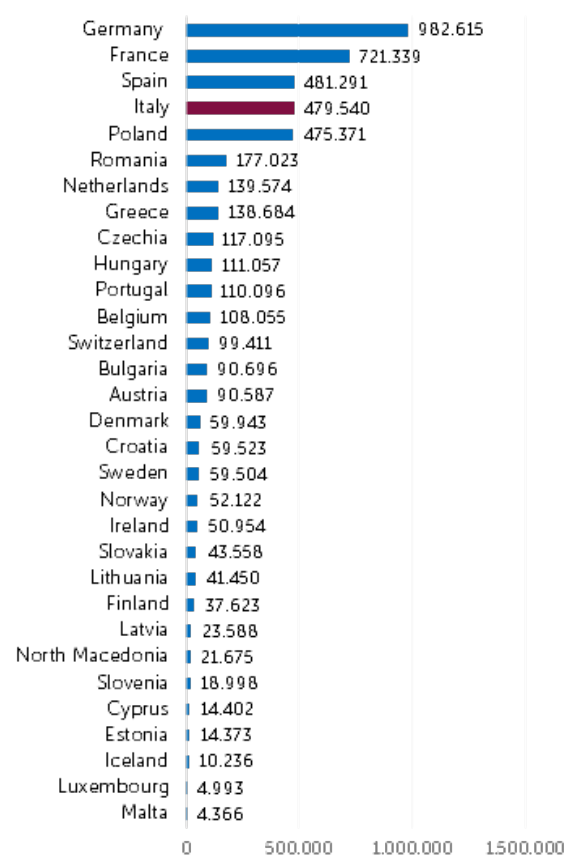
Evolución empleo Industria Alimentaria, Italia



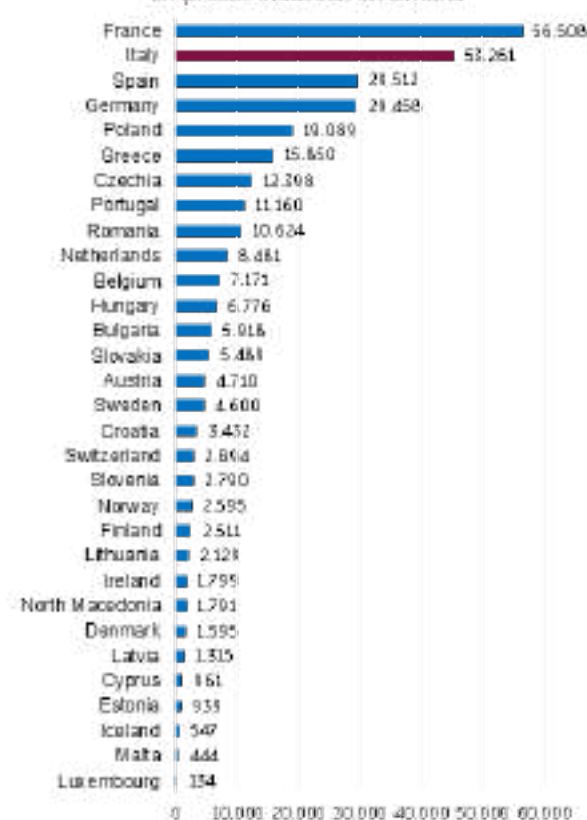
% Evolución del empleo



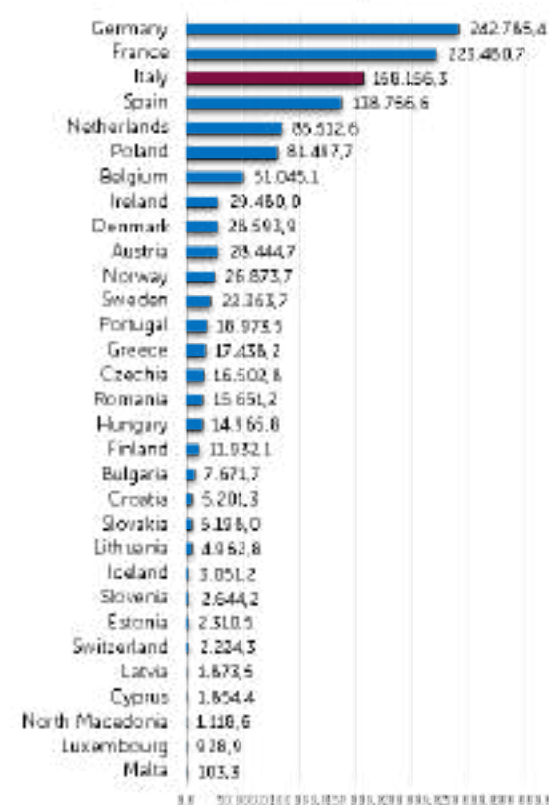
Empleo Industria Alimentaria



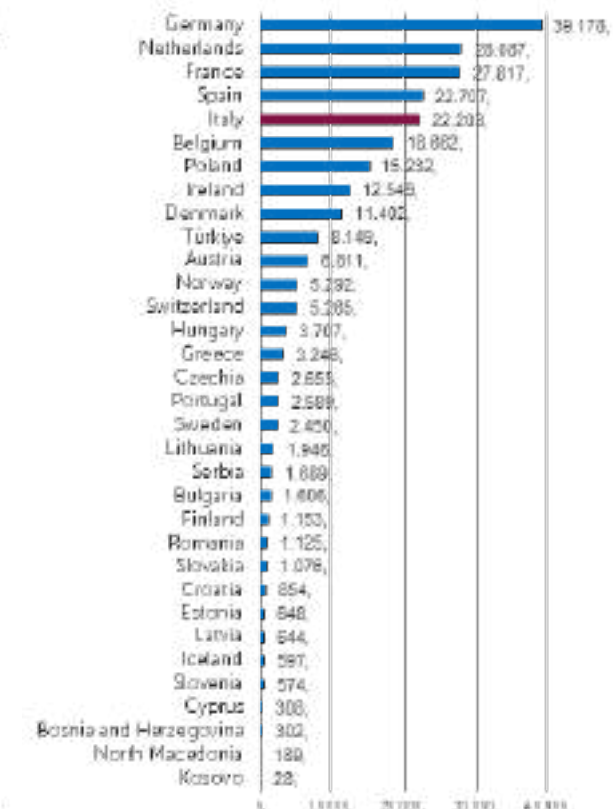
Empresas Industria Alimentaria



Ventas de productos alimentarios (MILL. Euros)



Exportaciones productos Alimenticios (MILL. de Euros)



Relaciones laborales

La Tasa de cobertura por convenio colectivo en Italia está alrededor del 86% en el total de personas trabajadoras y cerca del 100% en el sector agroalimentario.

En lo relativo a la evolución de la negociación colectiva podemos afirmar que los convenios colectivos están muy difundidos. Ha sido más, la jurisprudencia que el gobierno, la que ha marcado la Negociación Colectiva.

Derecho de origen anglosajón, cuenta con convenios colectivos menores que han creado cierto dumping social. Los convenios del sector agroalimentario tienen una cobertura importante, con mucha presencia y mucha aplicación.

Se acordó un Pacto Interprofesional en 1993 en el que se desarrolla la contratación en 2 niveles:

- Convenios de protección mínima en el sector. Convenio nacional
- Convenios de 2º nivel, de empresas o grupos, muy presente en el sector agrario. Este segundo nivel no es obligatorio.

Los convenios nacionales son de derecho común y presentan algunos problemas técnicos. Por ejemplo, que le sean de aplicación a todas las personas trabajadoras, pero no



por ley, sino por jurisprudencia con sentencias de más de 40 años. La judicatura, falta de convenio colectivo, puede dictar la obligatoriedad de otorgar una cantidad económica a las personas trabajadoras.

Por otro lado, la aplicación del convenio de 2º nivel tiene otra serie de características. Los convenios de empresa tienen una eficacia amplia y total, dando cobertura a todas las personas trabajadoras.

En cuanto a la representación, 3 grandes confederaciones presentan una mayor protección normativa y de remuneración, aunque también hemos de hacer referencia a la existencia de "convenios amarillos" pactados por "sindicatos amarillos".

En el **Sector Agrícola**, existe un convenio nacional y un 2º nivel de carácter territorial.

El convenio nacional que marca la jornada laboral y no se puede modificar en el segundo nivel, y más de 80 convenios provinciales que definen las condiciones en el territorio y establecen las condiciones económicas.

Estos convenios nacen a nivel local y se desarrollan en cada provincia de manera diferente. En 1995 se pacta un Acuerdo que da mayor espacio a la negociación territorial, y se le disminuyen competencias al convenio nacional.

Se trata de un sistema muy independiente de la ley, que solo interviene en algunas materias generales.

El convenio más representativo es el de Operadores Agrícolas, que da cobertura a más de 1 millón de personas trabajadoras, con 950.000, 96%, a tiempo determinado y un 4% de empleo fijo.

Es un convenio que ha evolucionado con el tiempo y ha sido muy importante durante la pandemia.

Las relaciones con la parte patronal son buenas lo que permite definir y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Tienen un organismo bilateral agrícola desde el que se hace formación, seguridad y salud en los puestos de trabajo.

Es un sector con salarios no muy altos y se está trabajando para asegurar un soporte de la jubilación a través de protocolos, flexibilización en los horarios, tema de violencia de género y formación en igualdad.

En el sector de la **Industria Alimentaria**, existe un Convenio nacional y un 2º nivel de carácter empresarial, aunque existen también convenios de carácter sectorial.

Coexisten sectores de primera y segunda transformación y hasta trece patronales.

Podemos hablar de numerosos convenios de panificadoras, en función del tipo de industria, así como del Convenio de tratamiento de la hoja de tabaco que está considerado un sector con fuerte presencia.

Podemos resaltar como buenas prácticas dentro de la negociación colectiva de Italia las siguientes:

En el **sector Agrario**, las plataformas de los convenios van incorporando eventuales mejoras. Se están intentando introducir protocolos de seguridad y salud en el trabajo, por tratarse de un sector con una siniestralidad elevada. Así mismo se pretende que las patronales tengan más implicación con el tema de la seguridad.

Al tratarse de un sector con alta presencia de personas trabajadoras migrantes se está poniendo el foco en la protección de este colectivo, ya que, en muchos casos, no solo no se les aplica el convenio colectivo, ni tienen contrato de trabajo, si no que no tienen ninguna cobertura básica de las condiciones laborales más esenciales.

Una de las medidas para la mejora de sus condiciones laborales, es la puesta en marcha de clases de formación en lengua italiana, ya que la barrera lingüística es la primera que se debe vencer.

Se están alcanzando, acuerdos importantes en materia de violencia de género, así como mejoras en cuestiones salariales.

Se ha conseguido poner en marcha una serie de "cajas extras" vinculadas a cada convenio provincial. Estas cajas consisten en aportar una dotación económica en concepto de ayudas sociales, o en caso de baja por enfermedad de la persona trabajadora, en todo lo que no de cobertura el sistema de seguridad social italiano.

Por último, señalar que una de las grandes dificultades de la agricultura italiana es que se trata de un sector con muchas pequeñas empresas, por lo que se hace complicado tener buenas prácticas.

En el **sector de la Industria alimentaria**, está a punto de negociarse (mes de julio de 2023) el Convenio Nacional. También se han renovado muchos acuerdos de segundo nivel, como es el caso de las empresas Campari o Barilia, en los que se refieren puntos de excelencia.

Se puede resaltar como elemento negocial en el convenio nacional la búsqueda y el mantenimiento del "estado de bienestar" y otra serie de propuestas entre las que destacamos:

- Reducción de 40 a 36 horas sin pérdida de salario.
- Limitar la precariedad y limitar los contratos a tiempo determinado.
- Recuperación del poder adquisitivo.
- Pretensión de ampliación de las condiciones salariales.

Así mismo, en el 2º nivel, podemos destacar entre las buenas prácticas alcanzadas en los convenios de empresas, los siguientes:

- **Nestlé**, se negoció un paquete llamado "Babyly", consistente de una licencia para los padres, de hasta 3 meses, a cuenta de la empresa.
- **Campari**, en este convenio se ha negociado la posibilidad de comprar acciones de la empresa por parte de las personas trabajadoras, creando una condición de participación en la empresa. A largo plazo se puede optimizar esta condición de partícipes de la representación de personas trabajadoras en la junta de accionistas.
- **Heineken**, tiene establecido como organización del trabajo un modelo de horario a través de un acuerdo en ciclo continuo, de 58 horas de trabajo.

En esta última negociación, se ha conseguido crear nuevas contrataciones de 34 horas semanales, pero con un salario de jornada completa de 40 horas, con el horizonte de conseguir trabajar todos y trabajar menos y mejor.

Como estructura del Sector, se pueden destacar:

- En el Sector Agrario:
  - Convenio colectivo para trabajadores agrícolas y viveristas.
  - Convenio colectivo nacional de organizaciones de criadores.
  - Convenio colectivo nacional para las empresas procesadoras de hoja seca de tabaco.
- En el Sector de la Industria Alimentaria:
  - Convenio colectivo nacional para el personal empleado por empresas de panadería.
  - Acuerdo colectivo para la Industria alimentaria: producción y procesamiento de alimentos para humanos y animales.
  - Convenio colectivo nacional para trabajadores dependientes de la pequeña y mediana industria alimentaria.







## 3.5. PORTUGAL

### 3.5.1. Normativa laboral básica

#### Introducción

La principal ley que regula las condiciones de trabajo en Portugal es el Código do Trabalho, que ha sido objeto de numerosos cambios y ajustes en los últimos 30 años, que han permitido su adaptación a las novedades del mercado de trabajo.

Entre las recientes reformas de calado, hay que citar las llevadas a cabo en 2019, que afectó a materias como protección a la maternidad y paternidad, contratación temporal, y derecho a la formación profesional continua, la llevada a cabo de 2021, que llevó a cabo una amplia regulación en materia de teletrabajo, o la más reciente de 2022, plasmada en la Ley 01/2022, que introduce cambios significativos en materia de permisos no retribuidos, ampliando los mismos.

#### Negociación colectiva

Este Código do Trabalho (CT) recoge como una de las principales fuentes específicas del ordenamiento laboral, a los instrumentos de regulación colectiva de trabajo (IRCT), que se clasifican en dos grandes grupos, según su origen venga de la negociación entre partes: IRCT Negociales, o de la decisión o iniciativa del gobierno: IRCT No Negociales.

La propia Constitución de la República Portuguesa reconoce la legitimidad de las organizaciones sindicales y las empresas para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Esta negociación colectiva bipartita se concreta en la **Convenção coletiva** que constituyen el principal instrumento de regulación colectiva de trabajo y fuente de derecho del trabajo.

Hay tres tipos de **Convenção coletiva**: el **Contrato coletivo**, (Acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y una o varias organizaciones patronales), el **Acordo coletivo** (Acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y un conjunto de empleadoras que se aplicará a diferentes empresas, con prioridad aplicativa sobre el Contrato Coletivo) y el **Acordo de empresa**: (Acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y una empleadora, para una empresa o para un centro de trabajo, con prioridad aplicativa sobre los anteriores tipos de acuerdo).

Los acuerdos colectivos obligan a la empleadora que lo suscribe o que esté asociada a la patronal que lo acuerde, así como a las personas trabajadoras que sean miembros de la organización sindical que suscriba los acuerdos.

La legislación portuguesa permite además la adhesión a cualquiera de los instrumentos de **Convenção coletiva** en vigor por quienes no han participado en la negociación a través de un **Acordo de adesão**, mediante pacto entre la representación de las personas trabajadoras (organización sindical) y las empresas que cuenten con legitimidad suficiente, ampliando así el ámbito de aplicación.

Además de los Instrumentos regulatorios que surgen de la negociación bipartita, existen otros que parten de la iniciativa pública.

Así, el Gobierno de Portugal, a través del Ministerio de empleo, siempre que concurren circunstancias económicas y sociales que lo justifiquen, puede ampliar unilateralmente el ámbito de aplicación de una **Convenção coletiva** a personas trabajadoras no afiliadas a los sindicatos firmantes y a empleadoras que no han suscrito el acuerdo, a través de una **Portaria de extensão**.



Igualmente, el Código do Trabalho (CT) habilita al Ministerio competente en materia de trabajo o al Ministerio competente para el sector de actividad a regular, para la elaboración y publicación de condiciones de trabajo específicas a través de una **Portaria de condições de trabalho**. Solo se puede utilizar este procedimiento cuando no se pueda utilizar la Portaria de extensão no exista organización sindical o patronal y existan causas económicas y sociales que lo justifiquen.

Finalmente, como aspecto significativo de la negociación colectiva en Portugal hay que mencionar que, ante una controversia en el ámbito laboral, el Ministro competente en materia de trabajo, atendiendo al número de personas trabajadoras afectadas, a la relevancia para la protección social o a los efectos económicos o sociales de la controversia, puede resolver su sometimiento a **arbitraje obligatorio** cuando aquella se produzcan en el marco de la negociación de un convenio, de su interpretación o de su revisión.

## Condiciones de trabajo en Portugal

### Contratación

De acuerdo con la legislación portuguesa la contratación, como norma general se realiza de forma indefinida, aunque existe la posibilidad de suscribir contratos temporales bajo determinados supuestos, como sustitución, circunstancias de la producción o puesta en marcha de nuevas actividades o empresas (solo para empresas de menos de 250 personas trabajadoras). La duración máxima de los contratos de duración determinada es de 2 años.

Desde 2020 se estableció una contribución adicional por rotación excesiva aplicable a las empresas con un peso anual de contratos de duración determinada superior al del respectivo indicador sectorial en vigor, hasta un máximo del 2%, no siendo aplicable en situaciones de contratos de trabajo de duración determinada celebrados para sustitución de un empleado con permiso parental o de un empleado con incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad de una duración igual o superior a 30 días; los contratos de trabajo de muy corta duración y los contratos celebrados obligatoriamente por un período de tiempo determinado debido a exigencias legales o a las limitaciones inherentes al tipo de trabajo o a la situación del empleado.

Las personas trabajadoras tienen derecho anualmente a un mínimo de 40 horas de formación o, en el caso de los contratos por tiempo determinado igual o mayor que tres meses, a un número mínimo de horas proporcional a la duración del contrato durante ese año.

El empresario estará obligado a impartir cursos de formación que afecten cada año como mínimo al 10% de su plantilla.

Además, al finalizar la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente al número mínimo anual de horas de formación de las que no haya disfrutado o un crédito por las horas de formación que le correspondan en la fecha de la resolución.

Por último en el apartado de contratación hay que reseñar la posibilidad que contempla el Código del trabajo portugués de reducir temporalmente la actividad o suspender los contratos de trabajo, tanto por causas imputables al trabajador (enfermedad, accidente o servicio militar) o por hecho imputable al empleador (crisis económica, force majeure o por el interés del empleador).

Este procedimiento, llamado lay-off tiene por finalidad la implementación, por iniciativa de la empresa, de medidas que sean indispensables para asegurar la viabilidad económica de la empresa o la manutención de los puestos de trabajo, en un contexto de crisis empresarial.

El procedimiento de lay-off establece un procedimiento formal de información y negociación con los trabajadores, similar al de los ERTes en España y puede sustentarse en motivos de mercado, estructurales o tecnológicos.

Durante la aplicación de este procedimiento, el trabajador tiene derecho a percibir mensualmente una cantidad mínima equivalente a dos tercios de su retribución normal líquida o equivalente a la retribución mínima mensual garantizada dependiendo de la que sea superior con el límite máximo de 3 x la retribución mínima mensual garantizada. Esta retribución se abona por la Seguridad Social en un 70% y por la empresa el 70% restante.

Durante el periodo de aplicación de la medida se mantienen las cotizaciones, y no afecta a vacaciones, considerándose el tiempo como efectivamente trabajado. Tampoco afecta a la paga extraordinaria, que se percibe completa, siendo el abono de la mitad de la misma a cargo de la Seguridad Social.

La duración máxima de este procedimiento es de 6 meses, prorrogables por 6 más, con una garantía de empleo de 30 o 60 días tras la finalización del mismo, en función de la duración del procedimiento de lay-off.

### Salario Mínimo Interprofesional

Respecto a la remuneración, ésta está sujeta a lo que dispongan los Convenios colectivos, y en todo caso, al SMI.

El salario mínimo interprofesional para 2023 en Portugal ha quedado fijado en 886,7 € al mes, es decir 10.640 euros al año, registrando un incremento del 7,8% en el último año.

### Pagas Extraordinarias

Las personas trabajadoras tienen derecho a dos pagas extraordinarias: el subsidio de natal (paga de Navidad) y el subsidio de ferias (vacaciones), ambas con un importe equivalente a un mes de salario normal.

Además de este, la persona trabajadora percibirá su salario del mes de vacaciones.

### Protección Social

La Seguridad Social garantiza la protección de las siguientes contingencias: Enfermedad, Maternidad, Paternidad y Adopción, Desempleo, Cargas familiares, Riesgos profesionales, Invalidez, Minusvalía, Vejez y Muerte.

La prestación sanitaria es universal, pero existen unas tasas mínimas que se aplican tanto en las consultas de un centro de salud, como en las consultas hospitalarias, análisis y exámenes médicos.

Hay que tener en cuenta que la Seguridad Social portuguesa no cubre los accidentes de trabajo, por lo que obligatoriamente las empresas deben cubrir dicha contingencia con una compañía de seguros.

La Seguridad Social está basada en el Sistema Previdencial, así como en el Subsistema de Solidaridad de la Seguridad Social. El primero es para los regímenes contributivos, mientras que el segundo cubre a las pensiones no contributivas, regímenes especiales agrícolas u otros regímenes transitorios.

Todas las personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia en el sector privado se benefician del régimen general, así como sus respectivos cónyuges y ex cónyuges, descendientes y ascendientes que cumplan con ciertos requisitos.

El sistema previdencial contributivo se financia por las contribuciones de las personas empleadas y por las contribuciones de las empresas.

En cuanto a las Cotizaciones a la Seguridad Social, los porcentajes de cotización son del 34,75% de la nómina, 11% pagado por la persona empleada y 23,75% por la empresa. Las cotizaciones se aplican sobre el sueldo real, sin que exista un tope máximo. Es la llamada "Taxa social Unica"

Un porcentaje de 2 a 4 puntos de las contribuciones de las personas trabajadoras por cuenta ajena se transfieren anualmente al Fondo de Estabilización Financiera de la Seguridad Social (FEFSS), siempre que la situación financiera del sistema lo permita.

Las cotizaciones no están separadas según el destino de las prestaciones, ni tampoco de acuerdo con los fines de las mismas (formación, desempleo, garantías de salarios, etc.).

En cuanto al subsistema de solidaridad, este se financia con transferencias del Presupuesto del Estado.

Las prestaciones del Sistema de Seguridad Social portugués abarcan determinadas prestaciones en metálico, que sustituyen la pérdida o reducción de ingresos en caso de enfermedad, maternidad, paternidad y adopción, invalidez, vejez, fallecimiento, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo.

La prestación por enfermedad tiene una cuantía que varía en función de la duración y la naturaleza de la enfermedad que afecta al beneficiario. Equivale al 55 % de los ingresos diarios medios para las incapacidades de trabajo temporales de una duración igual o inferior a 30 días, a un 60 % para las incapacidades de trabajo temporales de una duración entre 31 y 90 días y a un 70 % en situaciones de incapacidad que se prolonguen durante más de 91 días hasta un periodo igual o inferior a los 365 días.

Si la incapacidad laboral dura más de un año, esto es 365 días consecutivos, el porcentaje aumenta al 75 %.

La duración máxima es de tres años (1.095 días) tras los cuales la persona interesada estará cubierta por el régimen de pensión de invalidez.

Respecto a la prestación por accidente de trabajo, hay que reseñar que las empresas están obligadas a concertar una póliza de seguros para cubrir esta contingencia.

Se distingue también entre incapacidad temporal absoluta (cuando la persona trabajadora no puede desempeñar tarea alguna a consecuencia de accidente o enfermedad profesional), en cuyo caso la prestación es del 70% del Salario de referencia durante los 12 primeros meses y de un 75% a partir de esa fecha, e incapacidad temporal parcial, que es aquella que permite realizar algunas tareas propias de su actividad. En este caso la prestación equivale a un 70% del valor correspondiente a la reducción sufrida en la capacidad de obtener ingresos.

La duración máxima es de 18 meses, con una prórroga prevista de 30 meses más en casos excepcionales, si existiera posibilidad de curación.

En cuanto a la prestación por maternidad, las madres portuguesas tienen derecho a 120 días de permiso por maternidad con una prestación equivalente al 100% del salario, o de 150 días del mismo permiso con prestación del 80% del salario.

#### Jornada Laboral. Vacaciones. Permisos

La jornada laboral en Portugal, de acuerdo con la legislación, está establecida en 8 horas diarias y 40 horas a la semana. La legislación laboral portuguesa establece una jornada

máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana. Por **Acordo Coletivo** o **Acordo de empresa** podrá establecerse una jornada de trabajo semanal o diaria menor.

Por **Acordo coletivo** o por acuerdo individual se podrá definir un período de trabajo de promedio, siempre y cuando los límites máximos de la jornada de trabajo se cumplan dentro de un período de referencia predefinido.

Igualmente, mediante un instrumento de regulación colectiva de trabajo puede establecerse un régimen de bolsa de horas, aumentando las horas diarias hasta 4 diarias y 60 anuales, con límite de 200 horas anuales. El régimen de banco de horas podrá ser aplicado a un conjunto de personas trabajadoras de una empresa o solo a parte de la misma.

La regulación de las horas extraordinarias en Portugal establece que estas deben realizarse en aquellos casos en que las empresas tengan que hacer frente a aumentos eventuales y temporales de carga de trabajo que no justifiquen nuevas incorporaciones, con el límite de 150 horas o 175, en función del tamaño de empresa, ampliables a 200 por Acuerdo Colectivo. El límite de horas diarias es de 2 horas. La persona trabajadora estará obligada a hacer horas extraordinarias bajo determinados supuestos, salvo que expresamente solicite ser eximida por causas legítimas.

Festivos obligatorios: son 12: 1 de enero, Viernes Santo, domingo de Pascua, 25 de abril, 1 de mayo, 10 de junio, 15 de agosto, 5 de octubre, 1 de noviembre y 1,8 y 25 de diciembre. Además de los festivos de obligado cumplimiento, sólo podrán ser considerados: el festivo municipal de la localidad o, cuando éste no exista, el festivo del distrito y/o el martes de Carnaval.

El período anual de vacaciones tiene una duración mínima de 22 días hábiles (de lunes a viernes).

El tiempo efectivo de vacaciones no podrá sustituirse, aun contando con el consentimiento de la persona trabajadora, por ningún tipo de compensación económica o de otra naturaleza si no se garantiza un período mínimo de 20 días hábiles de vacaciones.

En el año de ingreso, la persona trabajadora tendrá derecho a dos días hábiles por cada mes de duración del contrato, cuyo disfrute tendrá lugar transcurridos seis meses completos de dicho contrato.

La retribución correspondiente al período vacacional no puede ser inferior a la que las personas trabajadoras percibirían si estuvieran en servicio efectivo y debe ser pagada antes del inicio de aquel período. Además de la retribución mencionada en el número anterior, las personas trabajadoras tienen derecho a un subsidio vacacional de cuantía igual al de esa retribución.

En cuanto al permiso de paternidad en Portugal es, actualmente, de **120 días consecutivos**, es decir, cuatro meses. Sin embargo, este periodo **se puede ampliar a 150 días consecutivos** (cinco meses), donde existen 30 días más de baja adicionales que pueden ser disfrutados simultáneamente por el padre y la madre. Los padres tienen un permiso obligatorio de 20 días.

La prestación es del 100% del salario si la baja es de 120 días y del 80% si la baja es de 150 días .

En materia de permisos, recientemente (2022), se han ampliado algunos permisos, como el de fallecimiento de hijo o conyugue, que se sitúa en 20 días, o el de hijos con enfermedad oncológica, de 6 meses ampliables hasta 6 años, con una prestación para esta última del 65% del salario..

## Despido y Prestación por Desempleo

El Código de Trabajo portugués establece que además de otras modalidades legalmente previstas, el contrato de trabajo puede cesar por: caducidad; revocación (por voluntad de ambas partes); despido imputable a la persona trabajadora; despido por extinción del puesto de trabajo; despido por inadaptación; despido colectivo; resolución por la persona trabajadora y por denuncia de la persona trabajadora.

En caso de vencimiento del contrato por tiempo determinado a instancias del empresario, el trabajador tendrá derecho a indemnización correspondiente a 18 días de salario base y antigüedad por cada año completo de trabajo.

Las causas del despido colectivo son similares a las de España: Causas económicas, Causas organizativas y Causas tecnológicas. La particularidad que presenta el sistema portugués es que al plazo de preaviso es diferente en función de la antigüedad de la persona trabajadora (hasta 75 días para quienes acumulen antigüedades superiores a 10 años).

El sistema de cálculo de indemnización está en función de la fecha del contrato de trabajo, estableciéndose diferentes baremos para contratos anteriores a 2012, entre 2012 y 2013 y posteriores a 2013.

Así, para contratos con inicio anterior al 2012, la indemnización que corresponde es de 1 mes de salario por cada año de servicio.

Para contratos iniciados entre noviembre de 2012 y el 30 de Septiembre de 2013, 20 días de salario por cada año de servicio.

Por último, para contratos con fecha de inicio a partir de octubre de 2013: 18 días de salario por los primeros 3 años de servicio y luego 12 días por el tiempo restante.

El límite máximo de la indemnización es el salario correspondiente a 12 mensualidades o el importe equivalente a 240 veces el salario mínimo interprofesional.

En Portugal existe un mecanismo similar al del FOGASA, que solo afecta a los contratos celebrados a partir del 1 de octubre de 2013.

Para los despidos determinados como improcedentes, la ley determina la percepción de una indemnización por un importe equivalente a entre 15 y 45 días de salario base más complementos por antigüedad por año o fracción de año trabajado, con un mínimo de tres meses de salario base más complementos por antigüedad.

Además, la persona trabajadora despedida de modo improcedente tendrá derecho a percibir los salarios que le habrían correspondido de no haberse producido el despido, así como a una eventual indemnización por los daños y perjuicios irrogados.

En lo referente a la prestación por desempleo, está en función de la edad de la persona trabajadora y el periodo de tiempo cotizado, con un mínimo de 270 días y un máximo de 900 para trabajadores con edad de más de 45 años.

El periodo mínimo de cotización exigible es de 360 días de trabajo por cuenta ajena con ingresos registrados en los 24 meses anteriores a la fecha de desempleo.

La cuantía diaria de la prestación por desempleo es igual al 65 % de la remuneración de referencia, calculada sobre la base de 30 días al mes.

## Jubilación

Como en España, en Portugal existe un modelo de pensiones públicas obligatorias, ya sean contributivas no contributivas, y pensiones privadas complementarias o voluntarias.

La edad de jubilación en 2023 asciende a 66 años y 8 meses.

El requisito mínimo para percibir una pensión contributiva de jubilación en Portugal es de 15 años cotizados y cumplir con la edad legal de jubilación (66 años y 7 meses).

Para las personas trabajadoras con más años de cotización, cuando se alcance los 65 años, la edad normal para acceder a la pensión se reduce en cuatro meses por cada año de cotizaciones por encima de 40 años cotizados.

La pensión se calcula, en Portugal, de acuerdo con una Base reguladora denominada "Retribución de Referencia" (RR) de la pensión (retribuciones totales revalorizadas):

En la actualidad no se permite la jubilación anticipada salvo en las situaciones de desempleo involuntario o de larga duración, aunque anteriormente era posible con una pérdida acumulativa y permanente de su pensión de un 0,5% por cada mes en que se hubiese anticipado.

Hay que tener en cuenta también que en Portugal rige el llamado "factor de sostenibilidad", que reduce la pensión a percibir si la esperanza de vida aumenta.

Respecto a las pensiones de jubilación no contributiva, a aquellas personas trabajadoras que no tienen derecho a pensión pública de jubilación por no cumplir con los requisitos se les concede la llamada pensión social de vejez, cumpliendo unos requisitos de renta del beneficiario o de su pareja.

## Relaciones colectivas

Las centrales sindicales más importantes en Portugal son: Confederación General de los Trabajadores Portugueses, de orientación comunista, y la Unión General de Trabajadores, de orientación socialista

La representación en las empresas se realiza a través de dos canales de representación, las comisiones de trabajo y los sindicatos.

El papel dominante es de los sindicatos, que se dedican básicamente a la negociación colectiva, mientras que las comisiones de trabajo se dedican principalmente a las actividades de información y consulta. Sólo los sindicatos pueden negociar en representación de las personas trabajadoras un convenio colectivo y firmarlo. No existe el doble canal (sindical y unitario).

En cuanto a las Comisiones de trabajo, hay que mencionar que estas son elegidas por la totalidad del personal de la empresa mediante votación directa y secreta.

En las empresas existen menos comisiones de trabajo que organizaciones sindicales y la mayor parte de las que existen, carecen de actividad.

En cuanto a la representatividad de los sindicatos, la particularidad del sistema portugués es que todos los sindicatos son representativos y tienen los mismos derechos. Es decir, la empresa puede negociar con un sindicato minoritario en el sector.

A reseñar que, teóricamente los convenios se aplican únicamente a las personas trabajadoras representadas por el sindicato negociador. Sin embargo, en la práctica como sólo es posible estar cubierto por un único convenio, los convenios son de eficacia generala todas las personas trabajadoras.

El principal nivel de negociación predominante es a nivel sectorial. La negociación de ámbito inferior (empresa) es muy escasa, casi exclusiva de empresas públicas o privatizadas. Incluso, en ocasiones, las empresas optan por una negociación colectiva informal (evitan-



do los convenios escritos, pero negociando un caderno reivindicativo o lista de exigencias de las personas trabajadoras).

Desde mediados de los años 80 se ha establecido la concertación social tripartita a nivel nacional. El foro principal fue el Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), creado en 1984, cuya existencia está amparada por la Constitución portuguesa.

### 3.5.2. El sector Agroalimentario en Portugal:

#### Datos básicos

La producción del sector agroalimentario en Portugal representa el 8% de la producción nacional, entre la que destaca la industria alimentaria que representa el 4´3%, es decir, más de la mitad de la producción total del sector.

En 2021, se había recuperado prácticamente la pérdida de VAB que había sufrido el sector Agrario en 2020, mostrando un mejor desempeño que el conjunto de la economía portuguesa.

Este buen comportamiento también se ha visto reflejado en los datos de producción agrícola (que incluye producción de la agricultura y la ganadería) y que en 2020 consiguió un crecimiento del 6´7% a precios constantes.

Los productos que más han contribuido a esta evolución positiva de la producción en Portugal han sido, los productos de origen vegetal que, representan cerca del 61% de la producción vegetal y consiguieron un crecimiento anual del 10%. Dentro de este grupo, la producción de fruta que supone el 22% de la producción total registró un crecimiento del 14´5%. Le siguen en importancia, los productos hortícolas (suponen el 12% y se incrementaron un 14%) y los productos vinícolas (suponen el 10% y registraron un crecimiento del 5%).

En la producción animal, que supone el 34% de la producción total, destaca la cría de reses bovinas y porcinas y la producción de leche.

El sector de la Agricultura en Portugal está dominado por pequeñas propiedades, ya que el 70% de las explotaciones tiene menos de 5 hectáreas. Esta estructura empresarial se relaciona directamente con la menor productividad del país frente a sus homólogos europeos. La producción media por hectárea en Portugal es de 1.400 euros, frente a los 1.700 euros de la eurozona. En términos de producción media por trabajador, la diferencia es aún mayor: 16.400 euros en Portugal frente a 57.200 euros en el conjunto de la Unión Europea.

Portugal, cuenta con 113.000 personas ocupadas en las tareas del sector Agrario (EUROSTAT, 2021). Con estos datos, Portugal no se encuentra entre los diez primeros países que más empleo generan dentro de la Unión Europea, ya que tan solo aporta el 1´5% del empleo del sector.

De estas 113.000 personas trabajadoras del sector, el 70% son hombres y el 30% restante, mujeres.

La tasa de temporalidad del sector Agrario en Portugal se sitúa en un 12´8% y afecta a 14.500 personas trabajadoras. Portugal registra una tasa de temporalidad en el sector que se encuentra dentro de la media del conjunto de la Unión Europea.

En cuanto a la tasa de precariedad en el sector Agrario, Portugal cuenta con una tasa del 8,4%, lo que supone que supera en 3,5 puntos a la tasa de precariedad del conjunto de la Unión Europea.

La evolución interanual del empleo en la Agricultura en Portugal muestra una importante destrucción de empleo durante los últimos diez años, lo que se traduce en una caída interanual del 61%, muy superior a la caída del 25% registrada en el conjunto del empleo Agrario de la Unión Europea desde 2012.

El empleo masculino ha descendido en este sector un 54% durante este período en España, mientras que la destrucción del empleo femenino alcanza un 70´8%.

El número de personas trabajadoras con contratación temporal ha descendido un 39´8%, unos 21 puntos por debajo de la caída registrada en el empleo total, mientras que la tasa de temporalidad se incrementa 4,5 puntos respecto al año 2012.

Por el contrario, el porcentaje de empleo precario consigue un descenso cercano a 5 puntos en comparación con 2012.

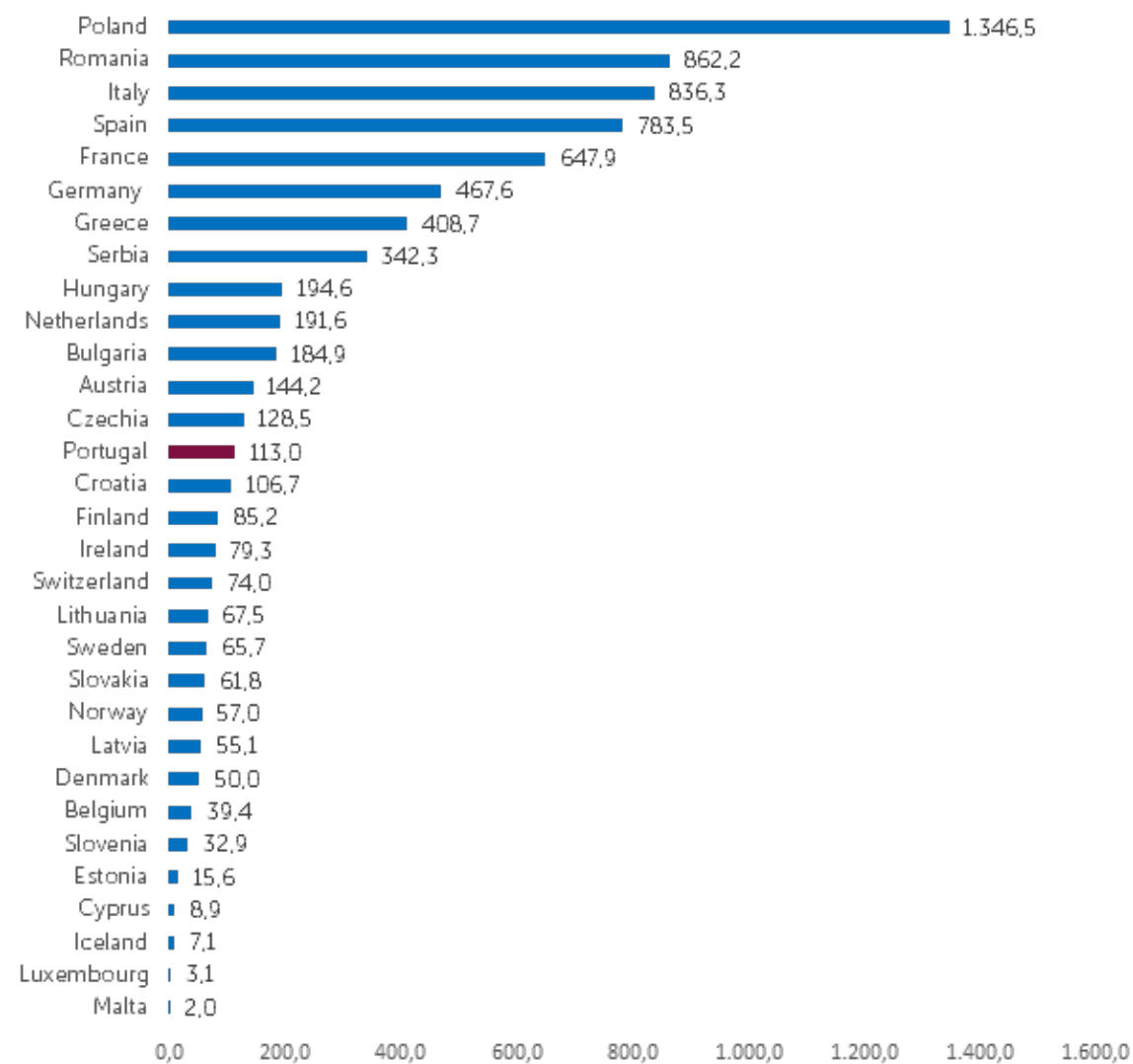
La evolución del empleo en el sector Agrario de Portugal durante los últimos diez años muestra una tendencia de descenso constante que culmina en 2021, con una caída del empleo que alcanza el 23%. De modo que, respecto al año 2013, el empleo del sector ha perdido unos 163.700 empleos, lo que supone una importante caída interanual del 59´5%.

Principales indicadores de empleo del Sector Agrario en Portugal (en miles de personas).

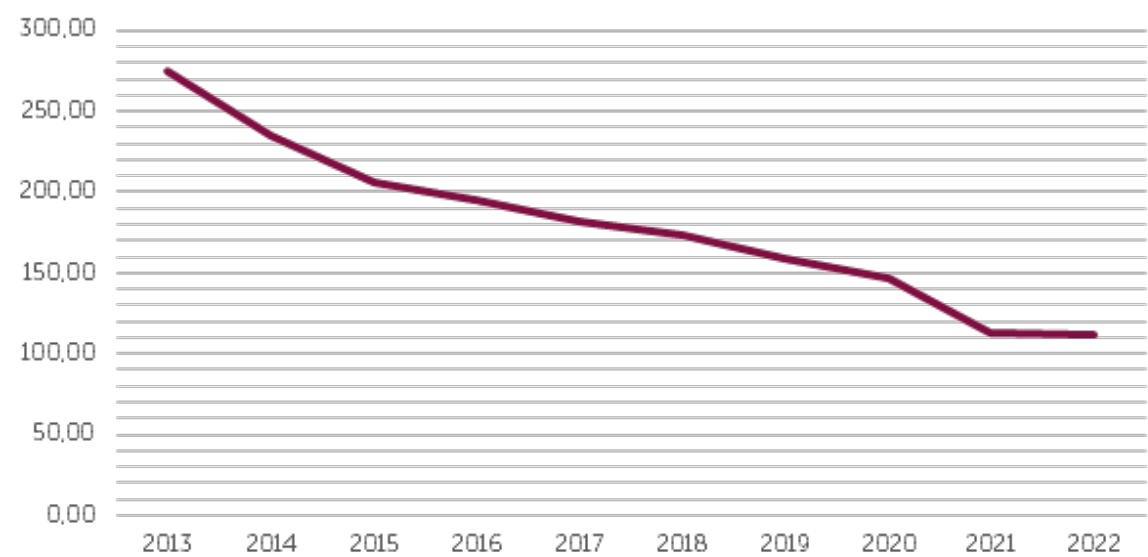
DATOS EMPLEO SECTOR AGRICULTURA, PORTUGAL					
	2012	2020	2021	EVOLUCIÓN EMPLEO	
				2012 - 2021	
UNIÓN EUROPEA	9.353,6	7.724,1	6.982,5	-2.371,1	-25,35
EMPLEO AGRICULTURA	290,2	147,1	113,0	-177,2	-61,06
Hombres	172,5	98,6	78,6	-93,9	-54,43
Mujeres	117,8	48,5	34,4	-83,4	-70,80
EMPLEO TEMPORAL	24,1	17,2	14,5	-9,6	-39,83
% Temporalidad	8,30	11,69	12,83	4,53	
% EMPLEO PRECARIO	13,3	7,6	8,4	-4,90	

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

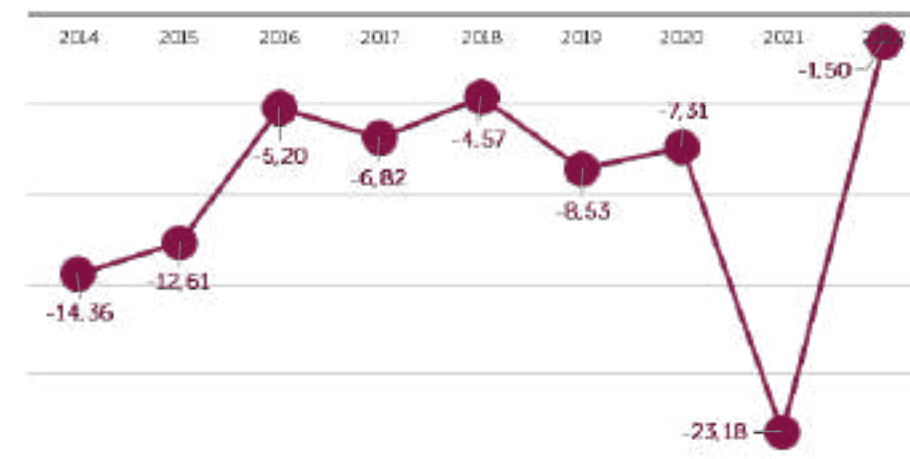
### Empleo en el sector Agrario



### Evolución empleo Agrario, Portugal

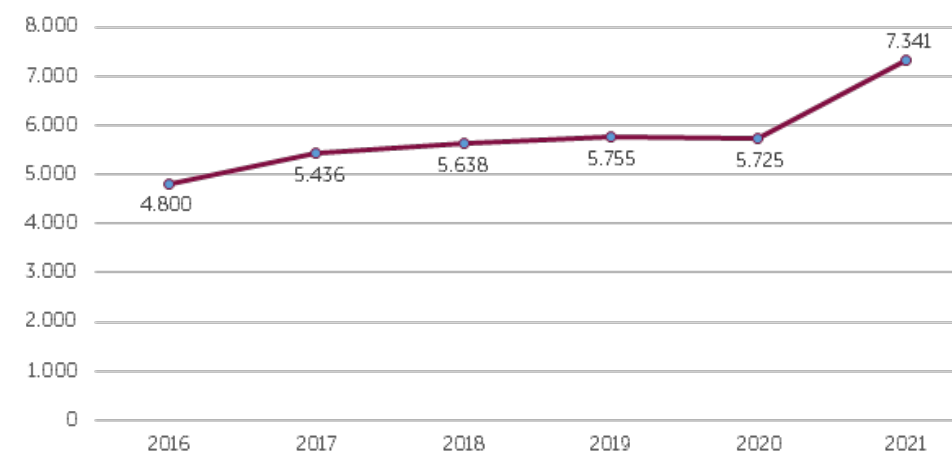


### % Evolución del empleo

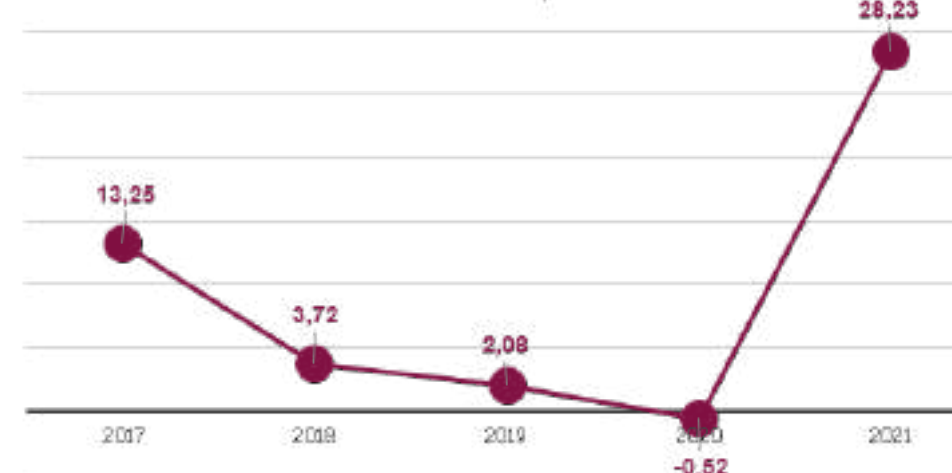


Según los datos de FAOSTAT, el valor de la Producción de la Agricultura portuguesa en 2021 se situaba en 7.341 millones de euros, lo que significa un importante crecimiento del 28'23% respecto al año anterior. Si comparamos este valor de la producción con el valor de 2016, se observa un importante crecimiento interanual del 53% lo que supone 2.541 millones de euros más.

### Evolución de la producción Agraria, Portugal



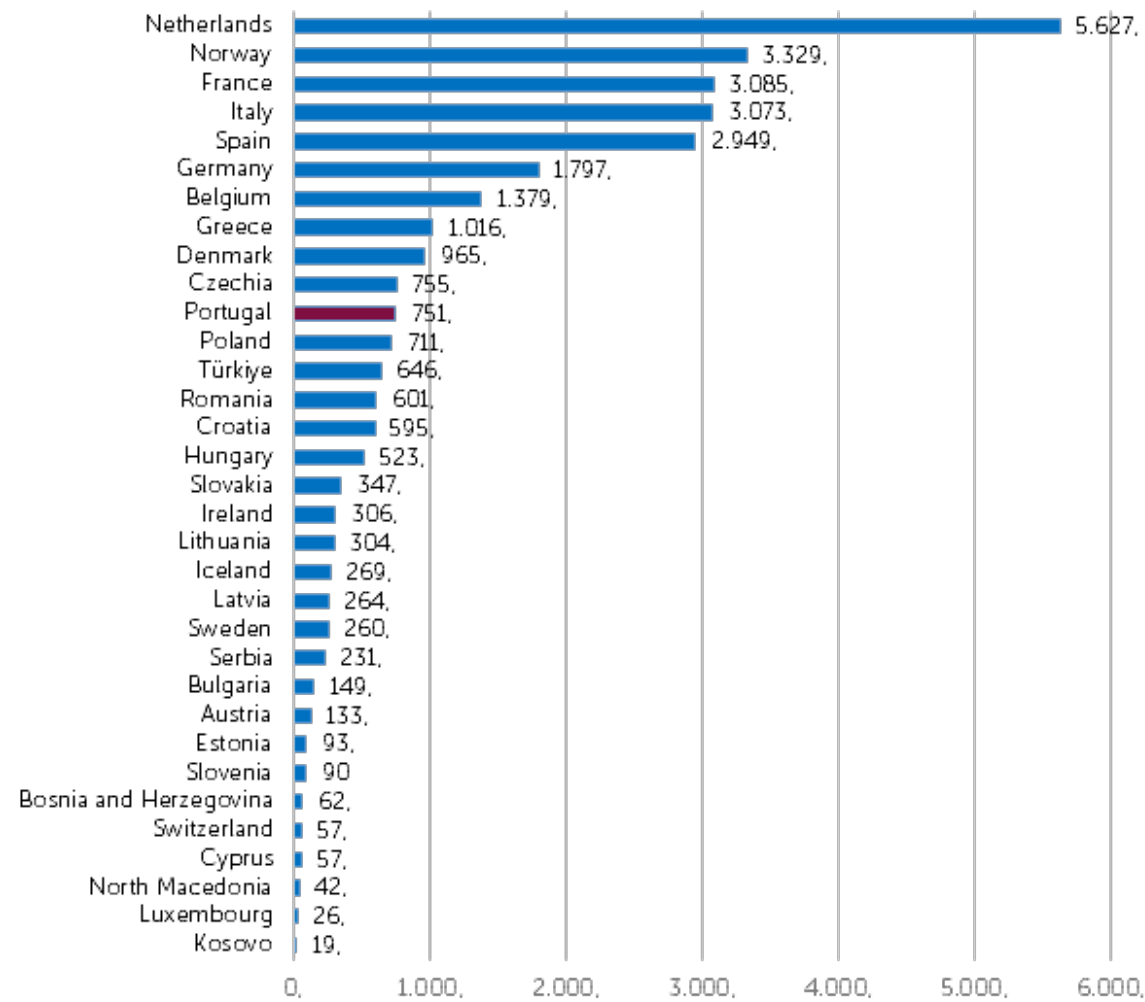
### % Evolución de la producción



Las exportaciones de productos de la agricultura, ganadería y pesca exportados desde Portugal al resto del mundo se sitúan en uno 751 millones de euros (según el último dato de EUROSTAT, 2020). Esta cifra muestra un ligero descenso anual de las exportaciones del 1'8%, sin embargo, respecto a 2012, las exportaciones en Portugal se han incrementado hasta un 184% lo que supone un incremento interanual de su valor en 487 millones de euros.

A nivel comunitario, Portugal no ocupa una posición en los primeros puestos ya que aporta el 2'5% del total de las exportaciones europeas.

Exportaciones productos Agrarios  
(Mill.de Euros)



La producción de la industria alimentaria en Portugal representa el 10% del total de la industria manufacturera. En los últimos años, la industria de alimentación se ha mostrado más dinámica en cuanto al crecimiento de la productividad que el sector de fabricación de Bebidas.

La industria Alimentaria en Portugal (EUROSTAT, 2021) suma un total de 11.160 empresas que generan unos 110.000 empleos y alcanzan una facturación de 18.974 millones de euros por las ventas de sus productos.

Durante el año 2021 el sector de Alimentario en Portugal generaba un total de 110.096 empleos, lo que supone a nivel comunitario que la industria alimentaria portuguesa aporta el 2'36% del empleo por lo no se encuentra entre los diez primeros puestos.

El 37'6% del empleo se concentran en el sector de sector de Panadería y pastas alimenticias (34.610 empleos). Le siguen por orden, la Industria Cárnica (19.161 empleos, el 20'8%) y el sector de Fabricación de Bebidas (17.349 empleos, el 15'8%).

La actividad empresarial de la industria alimentaria en Portugal cuenta con un total de 11.160 empresas, lo que supone el 3'73 del total de la actividad empresarial a nivel comunitario.

Según el número de empresas dedicadas a esta industria en Portugal, destaca el sector de Panadería y pastas alimenticias, con 63% de la actividad. Otros sectores reseñables son el sector de Fabricación de Bebidas (17'7%) y la Industria Cárnica (8'78%).

Durante el año 2021, los productos Alimentarios facturaron un total de 18.974 millones de euros, lo que supone tan solo el 1'55% de las ventas de la industria alimentaria a nivel comunitario.

Los productos Cárnicos aportan el 21'5% de la cifra de negocios del sector, con una facturación de 3.122 millones de euros. Le siguen en importancia, las Bebidas y los productos de Alimentación Animal, con 3.576 y 1.778 millones de euros facturados, respectivamente.

La evolución del empleo en la Industria Alimentaria de Portugal durante los últimos diez años muestra un crecimiento constante, con dos crecimientos importantes en 2019 (11%) y 2022 (18%). De modo que, el empleo de esta industria durante los últimos años presenta un importante crecimiento interanual del 15%, lo que supone 15.300 empleos más que en 2013.

Por sectores de actividad, el crecimiento interanual del empleo más importante se ha registrado en el sector de Fabricación de bebidas (89%, con 9.800 empleos más que en 2013). Le sigue en importancia la Industria de alimentación (6% y 5.500 empleos más que en 2013), mientras que la Industria del Tabaco continúa sin empleo en Portugal.

El buen comportamiento del sector agroalimentario en Portugal es especialmente perceptible en el comercio exterior. Las exportaciones de productos de la industria alimentaria exportados desde Portugal al resto del mundo se situaron en 2.590 millones de euros (según el último dato de EUROSTAT, 2020). Esta cifra muestra un tímido crecimiento anual de las exportaciones del 0'31% mientras que respecto a 2012, el valor de las exportaciones de esta industria se incrementa un 31'8%, lo que supone un incremento interanual de su valor en 625 millones de euros.

A nivel comunitario, Portugal no ocupa una posición en los primeros puestos ya que aporta el 1% del total de las exportaciones europeas.

Vinos, aceites y conservas son los productos estrella en las exportaciones portuguesas. El vino de Oporto fue pionero y otros vinos portugueses ganan premios internacionales. El aceite también ocupa un lugar importante a nivel mundial y la fruta portuguesa, la Pera Rocha, es muy apreciada en los mercados ingleses o alemán.

El principal destino de las exportaciones agroalimentarias de Portugal es España, donde se dirige el 35% del total exportado. Le siguen en importancia Francia (11%), Italia (6'5%) y Brasil (5%).



Principales indicadores Industria Alimentaria en Portugal, por subsectores (Año 2021)

INDUSTRIA ALIMENTARIA PORTUGAL						
	Empresas N°	% Total	Venta de productos (Mil.€)	% Total	Personas empleadas n°	% Total
Alimentación	9.177	82,23	14.531,5	76,59	92.107	83,66
Cárnicas	806	8,78	3.122,2	21,49	19.161	20,80
Pescado	159	1,73	1.387,2	9,55	8.453	9,18
Frutas y verduras	453	4,94	1.152,4	7,93	5.923	6,43
Grasas y aceites	463	5,05	1.344,5	9,25	2.272	2,47
Lácteas	450	4,90	1.659,1	11,42	7.315	7,94
Molinería	146	1,59	744,9	5,13	1.870	2,03
Panadería	5.796	63,16	1.649,0	11,35	34.610	37,58
Otros productos	787	8,58	1.693,9	11,66	9.029	9,80
Alimentación animal	117	1,27	1.778,3	12,24	3.474	3,77
Bebidas	1.977	17,72	3.576,7	18,85	17.349	15,76
Tabaco	6	0,05	865,3	4,56	640	0,58
ABT	11.160		18.974		110.096	

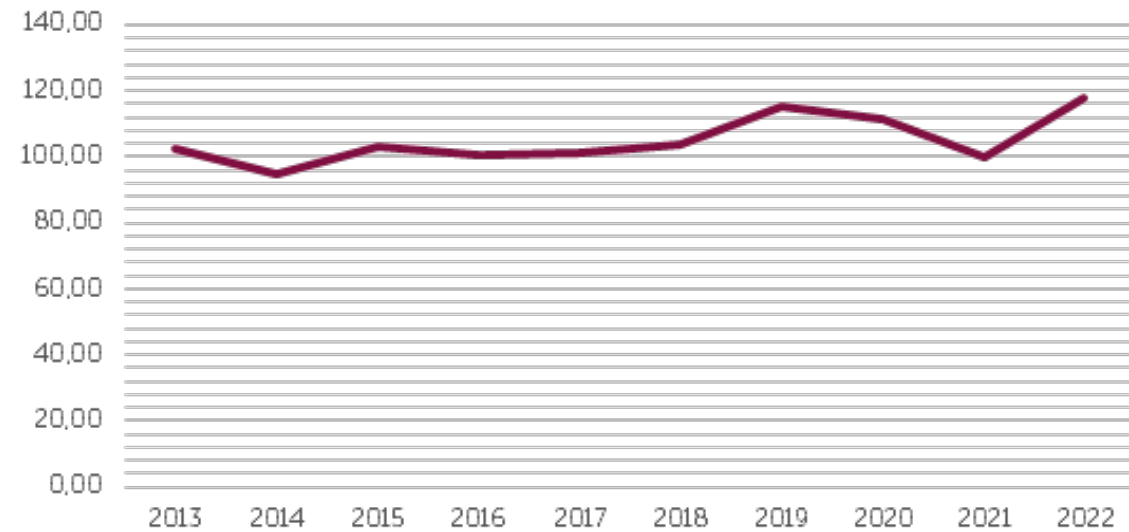
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de EUROSTAT

Evolución del empleo en la Industria Alimentaria en Portugal, por subsectores (en miles de personas)

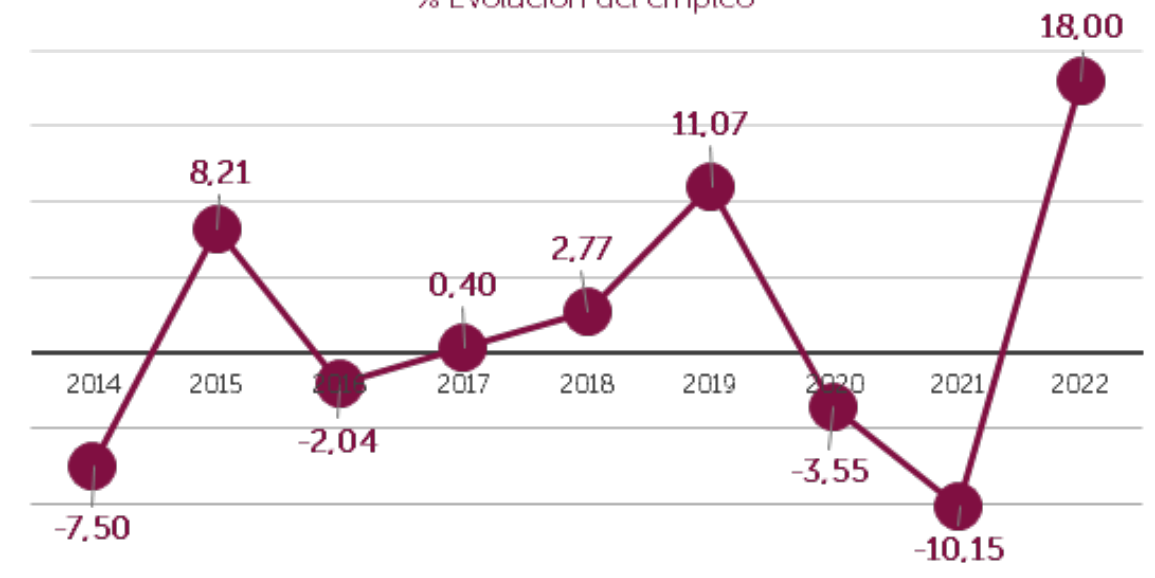
PORTUGAL	2013	2022	EVOLUCION 13/22	
			ABSOLUTA	%
ALIMENTACIÓN	91,70	97,20	5,50	6,00
BEBIDAS	11,00	20,80	9,80	89,09
TABACO	0	0	0	0
INDUSTRIA ALIMENTARIA	102,70	118,00	15,30	14,90

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

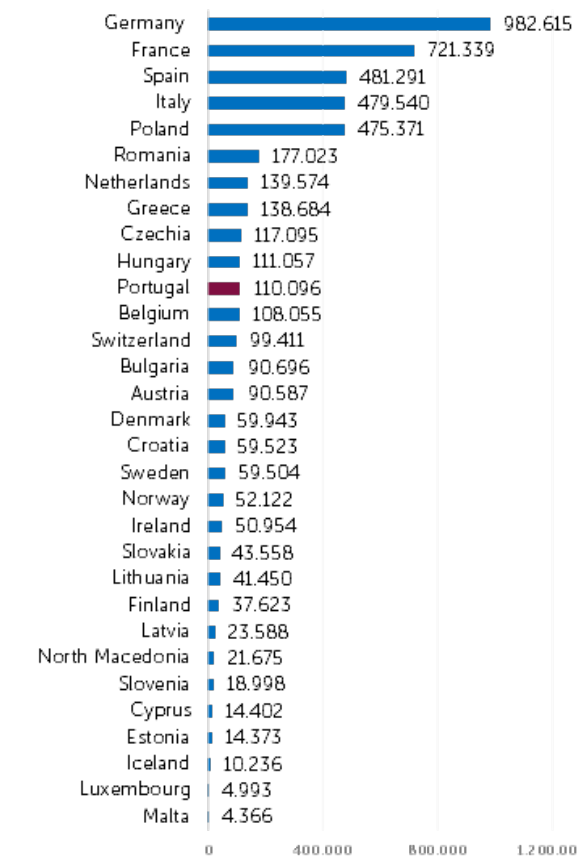
Evolución empleo Industria Alimentaria, Portugal



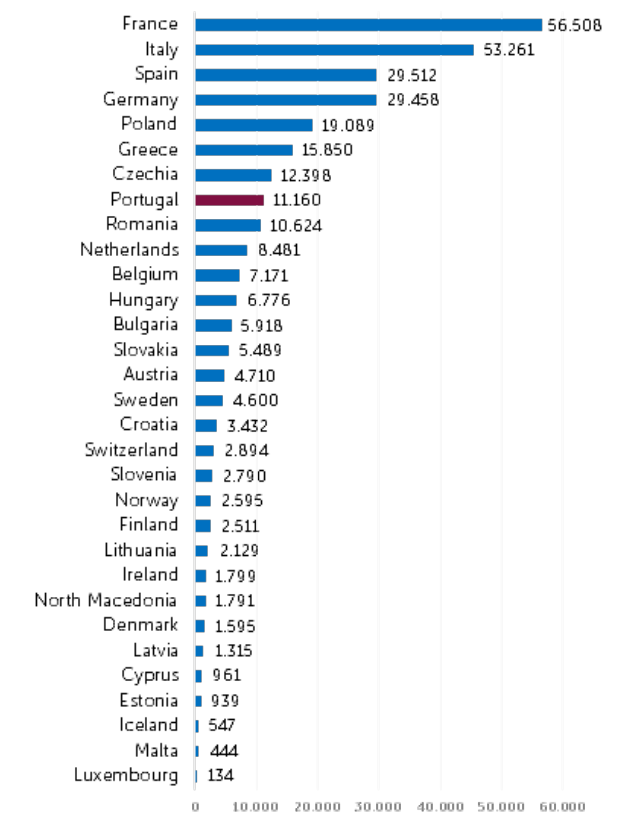
% Evolución del empleo

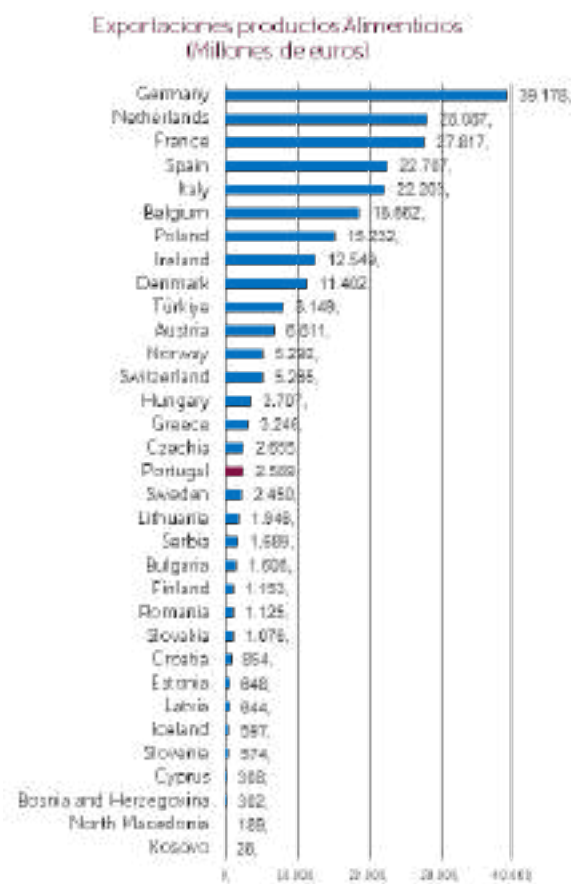
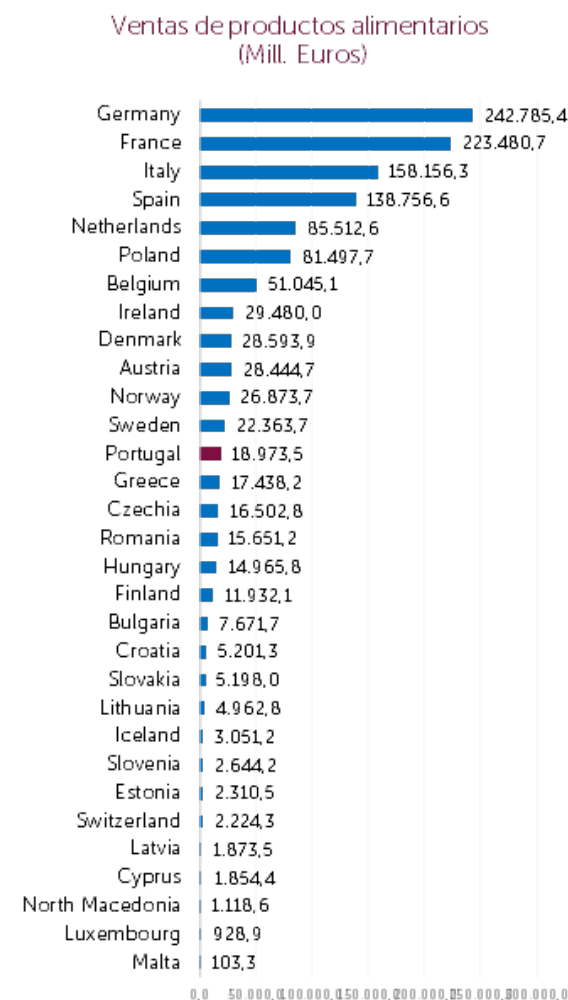


Empleo Industria Alimentaria



Empresas Industria Alimentaria





## Relaciones laborales

La negociación colectiva en Portugal se fundamenta en la propia Constitución de la República Portuguesa, reconociendo la legitimidad de las organizaciones sindicales y los empleadores para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en los términos que la ley determine.

Según información de EURES-CEG, el Código do Trabalho (CT, a partir de ahora) recoge en su artículo 1 que el contrato de trabajo está sujeto, como fuentes específicas del ordenamiento laboral, a los instrumentos de regulación colectiva de trabajo (IRCT, a partir de ahora), así como a los usos laborales que no contravengan el principio de buena fe.

A continuación, (art. 2) clasifica los instrumentos de regulación colectiva de trabajo (IRCTCs) en dos grandes grupos, según su origen venga de la negociación y acuerdo de las partes: IRCT Negociables, o de la decisión o iniciativa del gobierno a instancia del Ministerio público competente: IRCT No Negociables.

Por un lado, de los instrumentos de regulación colectiva de trabajo negociables se obtiene un resultado de la negociación colectiva que se integra en una de las tres modalidades de negociación colectiva (Convenção coletiva, en portugués).

1. **Contrato colectivo**, se denomina así al acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y una o varias organizaciones patronales.
2. **Acuerdo colectivo**, denominación del acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y un conjunto de empleadores que se aplicará a diferentes empresas. Tienen prioridad aplicativa sobre el Contrato Colectivo.
3. **Acuerdo de empresa**, es el acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y un empleador, para una empresa o para un centro de trabajo. Tienen prioridad aplicativa sobre el acuerdo colectivo y sobre el contrato colectivo.

La negociación colectiva en vigor, puede ser objeto de adhesión por quienes no han negociado el instrumento original a través de un acuerdo de adhesión, que requiere el pacto de los representantes de los trabajadores (organización sindical) y de los empresarios que cuenten con legitimidad suficiente, ampliando así el ámbito de aplicación. La adhesión no puede dar lugar a modificaciones del acuerdo original.

Finalmente, las partes, social y empresarial, pueden pactar el sometimiento de sus controversias a arbitraje cuyo resultado (laudo) tendrá carácter vinculante.

Las partes pueden elegir la modalidad o el instrumento negocial que mejor responda a su ámbito o a sus necesidades, sin que la normativa condicione la elección en ningún sentido.

Por otra parte, el Gobierno de Portugal, a través del Ministerio competente en materia de empleo, puede ampliar el ámbito de aplicación de la negociación colectiva a trabajadores no afiliados a los sindicatos firmantes y a empleadores que no han suscrito el acuerdo, a través de la llamada Ordenanza de extensión (Portaria de extensão, en portugués).

El Código del trabajo establece para que se pueda recurrir a este instrumento que debe haber identidad del sector de actividad y del sector profesional con la de la negociación colectiva y que concurren circunstancias económicas y sociales que lo justifiquen, para la elaboración ex novo y publicación de condiciones de trabajo específicas a través de una Ordenanza de las condiciones de trabajo (Portaria de condições de trabalho, en portugués).

La Ordenanza de las condiciones de trabajo no puede afectar o modificar normas que regulen el contrato de trabajo.

Las normas legales reguladoras del contrato de trabajo, tendrán carácter subsidiario respecto a los instrumentos de regulación colectiva de trabajo, salvo que dichas normas establezcan lo contrario. Ello no será posible en el caso de las Ordenanzas de las condiciones de trabajo.

En todo caso, en las materias incluidas a continuación, las normas legales reguladoras del contrato de trabajo sólo podrán tener carácter subsidiario respecto a los instrumentos de regulación colectiva de trabajo, cuando éstos establezcan condiciones más favorables:

- a) Derechos de la persona, igualdad y no discriminación;
- b) Protección de la maternidad;
- c) Trabajo de menores;
- d) Trabajadores discapacitados, o con enfermedades crónicas;
- e) Trabajador estudiante;
- f) Deber de información del empleador;

- g) Límites de duración de los períodos normales de trabajo diario o semanal;
- h) Descansos y vacaciones;
- i) Duración máxima del trabajo nocturno;
- j) Trabajo extra: prestación y remuneración;
- l) Prevención y reparación de accidentes de trabajo;
- m) Transmisión de empresa o establecimiento;
- n) Derechos de los representantes de los trabajadores.

La negociación colectiva (en sus tres variantes: contrato colectivo, acuerdo colectivo y acuerdo de empresa) es el principal instrumento de regulación colectiva de trabajo y su ámbito personal viene regido por el principio de afiliación: Los acuerdos colectivos obligan al empleador que lo suscribe o que esté integrado en organización empresarial que lo acuerde, así como a los trabajadores a su servicio que sean miembros de la organización sindical que lo suscriba: El principio de afiliación se recoge en el artículo 496 del Código del trabajo.

La negociación colectiva, complementa normas legales e incluso puede establecer condiciones diferentes, siempre y cuando la propia ley no establezca lo contrario. En determinadas materias, esas diferencias sólo serán posibles si establecen condiciones más favorables para las personas trabajadoras como ocurre en relación con la duración mínima de los períodos de descanso y vacaciones o con la duración de la jornada diaria o semanal.

El Acuerdo de adhesión (Acordo de adesão en portugués) como instrumento comercial y la Ordenanza de extensión (como herramienta no comercial a instancia del gobierno), permiten extender el ámbito de la Convención Colectiva a posteriori, más allá de las partes representadas en la mesa de negociación y, en consecuencia, desplazarían la aplicación de normas legales en los mismos términos de la negociación colectiva de la que dependen, como fue expuesto anteriormente.

Desde abril de 2018, la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales ha habilitado en su website una herramienta que facilita el acceso a los convenios colectivos de trabajo suscritos en Portugal. Para ello, permite realizar búsquedas, entre otros criterios, por área geográfica de aplicación y sector de actividad.

Podemos resaltar los últimos convenios firmados por la SETAAB, Sindicato Nacional de trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas e Industrias Afines.

- Convenio colectivo entre ADCP – Asociación de Cooperativas de Bodegas de Portugal y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas e Industrias Afines – SETAAB – Firmado el 22 de mayo de 2023.
- Convenio colectivo entre la Asociación Nacional de Fabricantes de Productos Lácteos (ANIL) y otros y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB – Firmado el 22 de mayo de 2023.
- Ordenanza de prórroga del convenio colectivo entre AHSA – Asociación de Horticultores, Fruticultores y Floricultores de los Municipios de Odemira y Aljezur y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB. Firmado el 22 de mayo de 2023.

- Acuerdo de empresa entre Parmalat Portugal – Produtos Alimentos, L.da y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB – Cambio salarial y otros. Firmado el 22 de mayo de 2023.
- Ordenanza por la que se amplía el Convenio Colectivo entre la Confederación de Agricultores de Portugal (CAP) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, la Silvicultura, la Pesca, el Turismo, la Industria Alimentaria, las Bebidas y las Industrias Afines – SETAAB. Firmado el 22 de mayo de 2023.
- Convenio colectivo entre ALIF – Asociación Nacional de la Industria del Frío y Comercio de Productos Alimenticios y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Productos Conexos – SETAAB –. Firmado el 8 de mayo de 2023.
- Convenio colectivo entre la Asociación de Agricultores del Bajo Alentejo y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB – Firmado el 8 de mayo de 2023.
- Convenio colectivo entre la Asociación Nacional de Comerciantes e Industriales de Productos Alimenticios (ANCIPA) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Productos Conexos – SETAAB (industria de papas fritas, aperitivos y similares) – Firmado el 8 de mayo de 2023.
- Convenio colectivo entre la Federación Nacional de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas – FNOP y el Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas, Forestales, Pesqueros, Turísticos, Agroalimentarios, Bebidas y Afines – SETAAB. Firmado el 8 de mayo de 2023.
- Convenio colectivo de la Industria Hortofrutícola entre la Asociación Nacional de Comerciantes e Industriales de Productos Alimenticios (ANCIPA) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Productos Conexos – SETAAB – Firmado el 22 de febrero de 2023.
- Ordenanza que amplía el Convenio colectivo entre la Asociación de Regantes y Beneficiarios del Valle de Sorraia y otros y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB. Firmado el 2 de mayo de 2023.
- Convenio colectivo entre la Asociación Nacional de Centros de Sacrificio e Industrias Procesadoras de Carne Avícola – Ancave y el Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas, Forestales, Pesqueros, Turísticos, Agroalimentarios, Bebidas y Afines – SETAAB –. Firmado el 15 de marzo de 2023.
- Ordenanza que amplía las enmiendas al Convenio colectivo entre la Asociación de Agricultores de Ribatejo – Organización de Empleadores de los Distritos de Santarém, Lisboa y Leiria y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB. Firmado el 15 de marzo de 2023.
- Ordenanza de extensión del Convenio colectivo entre la Cooperativa Agrognadera de Beira Central, CRL y otros y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB y otro. Firmado el 15 de marzo de 2023.



- Convenio colectivo entre LACTICOOP – Unión de Cooperativas de Productores de Leche de Entre Douro y Mondego, UCRL y otra y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB – Firmado el 22 de febrero de 2023.
- Convenio colectivo entre AHSA – Asociación de Horticultores, Fruticultores de los Municipios de Odemira y Aljezur y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB – Firmado el 30 de enero de 2023.
- Convenio colectivo entre la Confederación de Agricultores de Portugal (CAP) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Productos Relacionados – SETAAB – Firmado el 30 de enero de 2023.
- Acuerdo de empresa entre Parmalat Portugal – Produtos Alimentos, L.da y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Productos Relacionados – SETAAB – Firmado el 23 de enero de 2023.
- Ordenanza que amplía el convenio colectivo entre ALIF – Asociación de la Industria del Frío y Comercio de Productos Alimenticios y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB. Firmado el 16 de enero de 2023.
- Ordenanza que amplía el convenio colectivo entre ANEFA – Asociación Nacional de Empresas Forestales, Agropecuarias y Ambientales y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas e Industrias Conexas – SETAAB. Firmado el 16 de enero de 2023.
- Ordenanza que amplía el convenio colectivo y sus modificaciones entre la Asociación de Agricultores del Bajo Alentejo y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agricultura, Silvicultura, Pesca, Turismo, Industria Alimentaria, Bebidas y Afines – SETAAB. Firmado el 9 de enero de 2023.







# ARGELIA

## 3.6. ARGELIA

### 3.6.1. Normativa laboral básica

#### Introducción

Las relaciones laborales se rigen en Argelia por la Ley 1990/01, de 21 de abril de 1990, que ha sufrido numerosas modificaciones desde esa fecha para irse adaptando a la economía de mercado.

Las modificaciones a la legislación laboral se acostumbran a acometer en reuniones tripartitas del Gobierno, las empresas (existen varias organizaciones patronales, aunque en Argelia el principal empleador es el Sector Público) y el sindicato (la UGTA es en la práctica el sindicato único). Esta ley, entre otros aspectos, precisa las modalidades de despido colectivo y la noción de remuneración del trabajo (esencialmente salario base, más primas de rendimiento), dejando a las negociaciones colectivas la fijación de los niveles salariales, bajo reserva del respeto al salario mínimo, fijado por decreto y que no se actualiza con carácter anual, sino cuando puntualmente se llega a un acuerdo entre Gobierno, patronal y sindicato para hacerlo.

#### Negociación Colectiva

A la hora de valorar la situación de las relaciones colectivas en Argelia es importante reseñar el elevadísimo peso que tiene la economía sumergida en ese país. Según estimaciones del informe Elaborado por la Oficina Económica y Comercial de España en Argelia para la Secretaría de Estado de Comercio en Diciembre de 2020, el peso de la llamada "economía informal" en Argelia era del 30%.

Este elevadísimo número de empleos que se desempeñan en estas actividades irregulares hace que exista mucha desregulación en las condiciones laborales reales de las personas trabajadoras argelinas.

Además, hay que tener también en cuenta que el principio rector de la legislación argelina es el de la libertad de empleo. La empresa puede concluir directamente un contrato de trabajo con una persona trabajadora.

La negociación Colectiva en Argelia está regulada en el La Code Travail , equivalente a nuestro Estatuto de los Trabajadores, Loi 90-11, que dedica su Título VI a la «Negotiation Collective».

En teoría dicha norma contempla la convivencia de Convenios de Empresa y Sectoriales, tanto el sentido de las normas que los desarrollan como práctica nos indican claramente el predominio de los Convenios Colectivos de Empresa.

La ausencia en la práctica de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal se complementa con la norma de la Loi 90-14 de negociación colectiva según la cual las empresas con menos de 20 personas trabajadoras no están obligadas a elegir delegados sindicales y por contra, la obligación de depósito ante la Inspección de Trabajo del Convenio para las empresas que superen esa cifra.

Además, en el seno de cada empresa existe un reglamento interno que regula derechos y deberes de las personas trabajadoras, condiciones de seguridad e higiene, órganos de participación, régimen disciplinario y participación de las personas trabajadoras.

#### Condiciones de trabajo en Argelia

##### Contrato de trabajo

Existen dos tipos fundamentales de contratos, de duración determinada o indeterminada, que equivale al que en España se llama indefinido.



Salvo prueba en contrario, los contratos son de duración indeterminada, incluyendo todos los verbales.

En cuanto a la duración de la jornada, pueden ser a tiempo parcial (mínimo de 20 horas semanales) o a jornada completa (40 horas semanales).

Las circunstancias en las que se pueden realizar contratos temporales son las siguientes:

- Para la ejecución de un contrato ligado a trabajos o prestaciones no renovables.
- Para cubrir una ausencia temporal.
- Para trabajos periódicos de carácter discontinuo.
- Picos de trabajo o por motivos estacionales justificados.
- Actividades o empleos de duración limitada o que son, por naturaleza, temporales.

El contrato de trabajo de duración determinada debe, obligatoriamente, ser escrito, precisando en el mismo la duración prevista y también con toda claridad los motivos de temporalidad.

La nueva persona trabajadora está sometida a un período de prueba que suele ser de un mes para puestos de menor cualificación y de seis para los de alta cualificación, siendo los períodos de prueba máximos de seis meses en el primer caso y de doce en el segundo. No obstante, los convenios colectivos pueden establecer períodos inferiores.

Durante el período de prueba el contrato puede romperse en cualquier momento por una u otra parte, sin preaviso ni indemnización.

Ninguna de las partes puede modificar en lo más mínimo el contrato con carácter unilateral. Esto afecta incluso a detalles como el horario de trabajo, el centro de trabajo (si se cambia de dirección) o el disfrute de alguna ventaja no escrita pero que se pueda demostrar.

La edad mínima para trabajar en Argelia es de 16 años, aunque existe un permiso especial para los contratos de aprendizaje. La persona trabajadora menor de edad (la mayoría de edad se alcanza en Argelia a los 19 años) necesita para trabajar una autorización de su tutor legal y no puede ser empleado en trabajos peligrosos, insalubres o moralmente dañinos.

Para las personas trabajadoras de menor edad, entre 15 y 25 años, la empleadora está obligada a organizar cursos de aprendizaje, quedando exenta del pago de la seguridad social durante toda la duración del contrato de aprendizaje. El aprendiz, por su parte, se beneficia de una paga por parte del Estado por una duración de entre seis y doce meses. El curso de aprendizaje lo asegura un organismo formador.

### Salario mínimo Interprofesional

Respecto a la remuneración, ésta puede conformarse por un salario y/o una renta proporcional a los resultados de su trabajo. Una parte muy importante del salario está constituida por los complementos, entre los que son habituales las ayudas al comienzo del curso escolar, fiestas religiosas o acontecimientos de tipo personal. Asimismo, son habituales las primas de comedor y transporte, que sustituyen a la teórica obligación de las empresas de cubrir ambas necesidades.

El SMI en Argelia, con datos de 2022, era de 127,30 €/mes, por doce mensualidades (1.527,60 euros/año). En Argelia no se perciben pagas extraordinarias.

La cotización a la Seguridad Social se calcula de modo similar al que se emplea en España.

Sin embargo, en lo referente al IRG (equivalente al IRPF español) hay una serie de conceptos que quedan fuera de tributación, como los suplidos, la antigüedad, primas de penosidad, trabajo a turnos, horas extra o participación en beneficios. En cuanto al complemento de zona geográfica, que perciben sobre todo las personas trabajadoras de las zonas petrolíferas, está exento solo hasta el 70% del sueldo base.

### Sistema de Protección social

En Argelia existe un sistema de seguro social obligatorio gestionado por la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS).

La tasa de cotización a la Seguridad Social es en la actualidad del 35%: 26% con cargo a la empresa y 9% con cargo a la persona trabajadora, que es deducido de su nómina por la empleadora, distribuido en diferentes conceptos: Seguridad social, Accidentes de Trabajo, Jubilación, Seguro de Desempleo, jubilación anticipada y Promoción de la vivienda social.

No obstante, el sistema es claramente deficitario. Desde 2021 se ha establecido una Contribución de solidaridad del 2% a las importaciones que recibe el país, que se ingresa en la Caisse National de Retraités (CNR).

La base de la cotización se compone de todos los elementos del salario, excepto las ayudas familiares (primas de escolaridad, o por ser el único empleado de la familia), las de condiciones particulares, los suplidos, los vales de transporte y los de comida.

En cuanto a las prestaciones, estas son de dos tipos: asistenciales y económicas. La prestación asistencial cubre los gastos médicos y quirúrgicos, los gastos farmacéuticos, hospitalización, exploración y rehabilitación, prótesis, ortopedia y óptica, etc.

Respecto a la prestación económica, esta cubre el 50% del salario neto durante los 15 primeros días de la incapacidad y el 100% a partir del día 16%.

En los casos de baja laboral la persona trabajadora no cobra nada de la empresa. No existe el pago delegado. Es el Organismo de la Seguridad Social el que abona la prestación, siempre previa solicitud de la persona trabajadora.

La persona trabajadora está de baja desde el primer día de ausencia al trabajo. La empresa no cotiza por el ese día no paga salario ni prestación alguna. Es la persona trabajadora la que debe encargarse de acreditar su situación y el motivo de la ausencia al trabajo ante el organismo de la Seguridad Social.

La prestación de baja médica no puede superar los 300 días al año, excepto para enfermedades de larga duración, en cuyo caso el plazo se alarga a tres años.

En el caso de maternidad, la prestación dura 14 semanas, de las que un máximo de 13 puede ser disfrutadas después del parto. La prestación durante el periodo de maternidad es del 100% de su salario.

### Jornada laboral, vacaciones, Permisos

La jornada laboral se fija en 40 horas semanales, en 5 o 6 días de trabajo.

Habitualmente los días semanales de descanso son viernes y sábado.

En cuanto a los días festivos, estos generalmente corresponden a las fiestas civiles (1 de Enero, 5 de Julio, 1 de Mayo y 1 de Noviembre) y a las religiosas de carácter musulmán (dos días tras el mes de Ramadán, dos días para la llamada fiesta del cordero, Nacimiento de Mahoma, Año Nuevo musulmán, Mulud y Achura). Quienes profesan la religión cristi-



na tienen reconocido el derecho a descanso el Domingo de Resurrección, Domingo de Pentecostés, Jueves de la Asunción, día de la Asunción (15 de agosto) y Navidad (25 de Diciembre).

Si la jornada supera las 4 horas seguidas se disfruta de un descanso de media hora, que se considera tiempo efectivo de trabajo.

Igualmente, en caso de jornada partida corresponde a la empresa el abono de la prima de transporte, y la duración de dicho transporte se considera trabajo efectivo.

No se pueden trabajar más de 12 horas al día, y las horas extraordinarias se limitan a un máximo de un 20% de la jornada normal de trabajo. Las horas extraordinarias suponen un aumento de retribución superior al 50% de la hora normal.

Las personas trabajadoras tienen también derecho a vacaciones retribuidas.

La duración de las vacaciones retribuidas es de 2,5 días por mes trabajado. Esto supone 30 días al año, que se incrementan en 10 días más para quienes trabajen en el sur del país.

En lo que se refiere a permiso, las personas trabajadoras tienen derecho a 3 días de permiso remunerado en los casos de: matrimonio suyo o de descendiente, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiar de primer grado por consanguinidad o por afinidad o circuncisión de un hijo. Igualmente tienen derecho a peregrinar a la Meca por una sola vez durante su vida laboral, con permiso también a cargo de la empresa.

### Despido y protección por Desempleo

130

La legislación argelina es muy favorable a la defensa de las personas trabajadoras y sólo prevé el despido por motivos económicos y por falta grave.

El **Despido por motivos económicos**, se produce cuando, por causas económicas que lo justifiquen, la empresa procede a reducir plantilla.

Sólo las empresas con más de nueve personas trabajadoras pueden recurrir a esta fórmula.

Antes del recurso a la reducción de plantilla, la empresa está obligada a recurrir a todos los medios a su alcance para reducir el número de despidos.

El despido se produce tras una negociación colectiva.

La indemnización es de tres meses de salario.

En cuanto al **Despido por falta grave**: La legislación argelina prevé el despido por falta grave cometida por la persona trabajadora. Estas faltas son determinadas por el reglamento interno de la empresa, que debe ser aprobado por la Inspección Territorial de Trabajo competente.

Asimismo, el reglamento determinará las condiciones en las que la persona trabajadora pueda beneficiarse de una indemnización, que correspondería, en todo caso, a un mes por año trabajado con el límite máximo de quince meses. En caso de desacuerdo, la persona trabajadora puede recurrir a su superior jerárquico, para que le responda en el plazo de ocho días, o al responsable de la empresa, para que le responda en el plazo de quince días. A partir de ahí puede acudir a un acto de conciliación y posteriormente a los tribunales. La práctica habitual en los tribunales es declarar el despido nulo, con readmisión de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, cobrando el salario dejado de percibir y una indemnización adicional por los daños sufridos.

El seguro de desempleo está restringido a los despidos por causas económicas validadas por la inspección de trabajo de personas trabajadoras que tengan al menos 3 años cotizados y 6 meses de antigüedad en la empresa. En ese caso, se establece una COD

(Contribution d'Ouverture des Droits), que implica que la empresa contribuirá con el 80 % de un mes de salario por año trabajado (es decir, 24 días de salario), hasta un máximo de 12 mensualidades a las personas trabajadoras que lleven al menos 3 años en la empresa. La antigüedad que supera los 18 años no se tiene en cuenta para este cálculo.

Existe una negociación previa en la que la inspección de trabajo establece los meses iniciales de cobro del seguro de desempleo que deben ser pagados por la empresa (al menos los dos primeros).

No hay ninguna indemnización para las personas trabajadoras que se benefician, en compensación por su despido, de otro empleo o de una jubilación anticipada.

Recientemente (2022) el Gobierno argelino ha establecido una prestación por desempleo, que no cubre a todas las personas trabajadoras, y se cuantifica en 13.000 DA (aproximadamente 80 €)

### Jubilación.

La edad de jubilación en Argelia está establecida en 60 años para los hombres y 55 para las mujeres. Para estas últimas está establecida una reducción de la edad de un año por cada hijo, hasta 3 años como máximo.

No obstante, según el Decreto Ejecutivo 20-107 de 30 abril de 2020, alcanzada la edad de jubilación se puede prolongar la edad de jubilación hasta los 65 años, previa solicitud por escrito. A partir de esta edad (65 años) la empresa puede proceder unilateralmente a jubilar de oficio a la persona trabajadora.

Está contemplada también la jubilación a una edad inferior si la persona trabajadora ha desempeñado trabajos penosos, se encuentra incapacitado o es hijo de una víctima de la guerra de liberación.

La cotización mínima para tener derecho a la pensión de jubilación es de 15 años.

La pensión de jubilación equivale al salario mensual medio de los últimos 5 años por un coeficiente, como máximo el 80%, que se alcanza con 32 años cotizados, a razón del 2,5% por año trabajado.

La pensión no puede ser inferior a 15.000 dinares (100 € aproximadamente) ni superior a 300.000 dinares (2.010 €).

A la pensión se le añade 2.500 € (16,75 €) si hubiera conyugue a cargo. Y se detrae un 2% de cotización a la Seguridad Social.

La legislación argelina contempla también algunos supuestos de jubilación anticipada, similar a lo que en España se llama "prejubilación". Se aplica por acuerdo de las empresas con la inspección de trabajo. La empresa tiene que pagar la COD, de forma similar a las situaciones de despido, por valor de entre 13 y 19 mensualidades, según los años que queden aún para la jubilación ordinaria.

Para aplicar esta fórmula a las personas afectadas solo les puede faltar 10 años para la jubilación y deben acreditar una cotización mínima de 20 años.

Por último, existe la llamada "jubilación sin condición de edad" para cotizaciones superiores a 32 años, restringida a quienes realizan trabajos penosos y a personas con discapacidad de más de 50 años.

Muchos convenios establecen una "allocation de départ en retraite", que una prima por jubilación, generalmente de un mes de sueldo por año trabajado.

131

## Relaciones Colectivas

Para enmarcar como son las relaciones laborales en Argelia hay que tener en cuenta la herencia del pasado de cogestión en la empresa.

El sistema de participación de las personas trabajadoras en los órganos de decisión de la empresa se articula a través de los delegados de personal (uno por cada 20 personas trabajadoras), así como un comité de participación que decide sobre la aplicación del reglamento interno. En la sede central de las empresas se establece un comité de participación, que es el que decide sobre la aplicación del reglamento interno. Además, si la empresa cuenta con más 150 personas trabajadoras se pueden designar miembros del Consejo de Administración de la sociedad.

En cuanto a los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa, en Argelia se prevé la existencia de un representante-liberado sindical en empresas de 20 o más personas trabajadoras.

La organización sindical participa en las negociaciones colectivas en la empresa y en la prevención y solución de conflictos de trabajo y en la promoción de acciones de formación sindical.

La ley exige solamente que estas organizaciones no tengan carácter político.

En cuanto a los convenios colectivos, estos se pueden negociar en el ámbito de la empresa o como adhesión a un convenio colectivo sectorial firmado entre organizaciones patronales y sindicales.

En Argelia todo el diálogo social está monopolizado por el Estado, la patronal y la UGTA (Unión General de Trabajadores Argelinos). El sistema, en la práctica, es de sindicato único, en este caso la UGTA, único interlocutor reconocido por parte del Estado, pese a no estar implantado en el sector público. Aunque a partir de la Constitución de 1989 y en el marco de las leyes 1990/14, de 2 de junio, relativa a las modalidades de ejercicio de libertad sindical, y 1990/02, de 6 de febrero de 1990, relativa a la prevención y al arreglo de los conflictos colectivos y al ejercicio del derecho de huelga, nacieron 53 sindicatos autónomos, la mayor parte sindicatos corporativos, apenas han sobrevivido unos pocos, a los que el Estado además no reconoce ningún poder negociador.

### 3.6.2. El sector Agroalimentario:

#### Datos básicos

El sector de la Agricultura en Argelia es uno de los sectores con mayor potencial en el país.

En 2021 supuso, un 14,4% del PIB argelino, con tasas de crecimiento interanual del 5%, según los datos que recoge el *Informe Económico y comercial Elaborado por la Oficina Económica y Comercial de España en Argel 2022*.

El sector agroalimentario aporta más del 50% del PIB industrial no petrolero. Es el empleador líder en la industria (40% del empleo) y en los últimos años está experimentando un importante crecimiento, pese a su dependencia de suministros externos ya que importa la mayoría de las materias primas e insumos agrícolas.

Del total de la superficie de Argelia, que alcanza los 238 millones de hectáreas, la superficie útil agrícola (SAU) supone unos 8,6 millones de hectáreas.

El Estado argelino ha diversificado las fuentes de financiación y los productos y ha concedido ventajas para hacer más atractivo el sector a los inversores privados a través de préstamos subvencionados, tributación ventajosa, apoyo a insumos y materiales.

Este sector Agrario cuenta con más de 1,1 millones de personas ocupadas en tareas agrarias (FAOSTAT), de los cuales el 93% son hombres, por lo que las mujeres ocupadas en el sector Agrario argelino tan solo suponen el 7% del empleo del sector.

La evolución interanual del empleo en la Agricultura en Argelia muestra un crecimiento del 16,3% respecto al empleo del año 2014 lo que supone la creación de más de 157.000 empleos en este sector durante los últimos siete años.

En cuanto al empleo, hay que mencionar la grave crisis que sufre en empleo del sector, debido a la escasez de mano de obra cualificada y joven. El entorno de vida a menudo mediocre en el medio rural, la naturaleza del trabajo agrícola, los bajos salarios y la ausencia de legislación laboral en el entorno agrícola, son los principales obstáculos para el empleo de jóvenes del medio rural, con mayor cualificación profesional y que se muestran reacios a aceptar las condiciones que el trabajo agrario pueda ofrecer.

El país cuenta con más de 1.200.000 explotaciones agrícolas, la mayoría de las cuales son de pequeño tamaño, y emplea a casi el 10% de la población activa.

El cultivo predominante es el cereal de trigo, cebada y avena, entre otros. Juntos, la cebada y el trigo suponen el 74% de la superficie cultivada de cereales, que a su vez supone aproximadamente el 57% de la superficie cultivada, Otros cultivos relevantes son las uvas, las olivas y los dátiles, siendo este último el producto agrícola más exportado por Argelia.

El sector agrario en Argelia adolece de un importante problema derivado de la baja productividad agrícola, originada por el déficit de aplicación de técnicas innovadoras en las explotaciones agrícolas. Se cultiva con tecnología anticuada y el acceso a medios de producción modernos es generalmente caro.

Otro problema importante del sector agropecuario argelino es que, pese a que el país produce cultivos muy diversos, carece en cambio de determinados productos que le obligan a importar los mismos en grandes cantidades, particularmente leche y cereales.

Otras de las grandes dificultades del sector son la escasez productiva provocada por la inestabilidad climática y la desertificación.

En cuanto al subsector ganadero, la principal característica del mismo es el sistema tradicional de producción, que se produce en general de modo extensivo.

Las instalaciones de estabulación presentan en general necesidades de mecanización. Los sistemas de vacunación del ganado y los procesos de trazabilidad del mismo se encuentran aún en un proceso incipiente.

Las carnes más consumidas en el país son el cordero, la ternera y el pollo.

Dentro de las explotaciones avícolas y ganaderas destaca la producción avícola, seguida del ovino, caprino, bovino, camélido y equino. Según datos de la FAO, la cabaña argelina se estima en 28 millones de cabezas de ganado ovino, 5 de caprino y 2 de bovino.

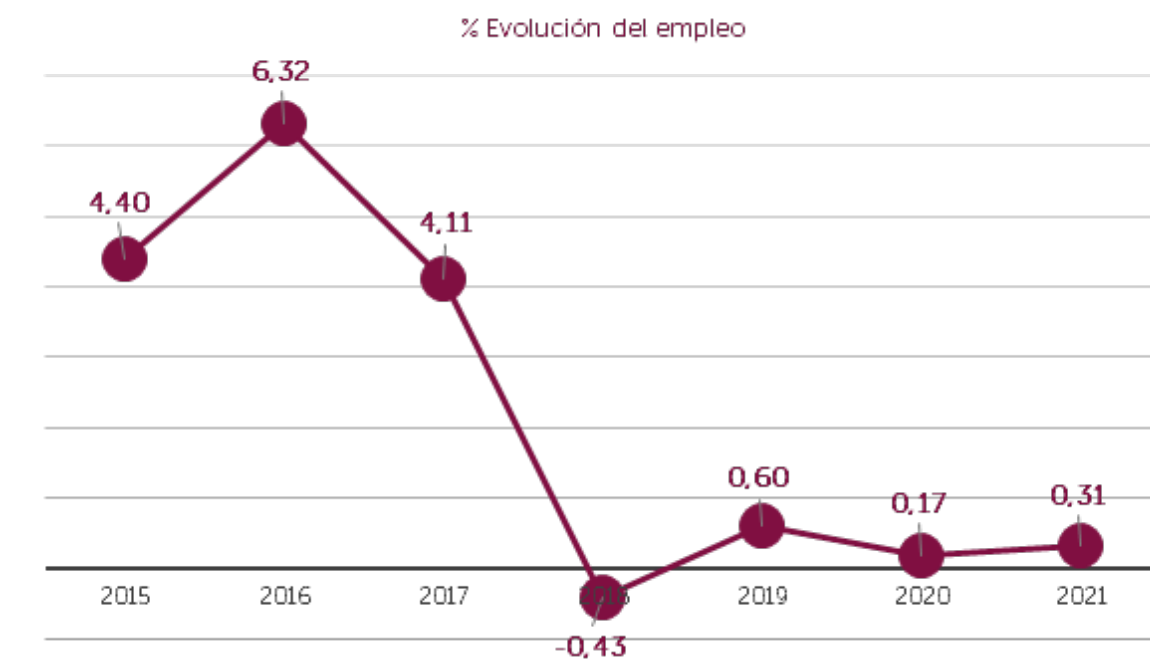
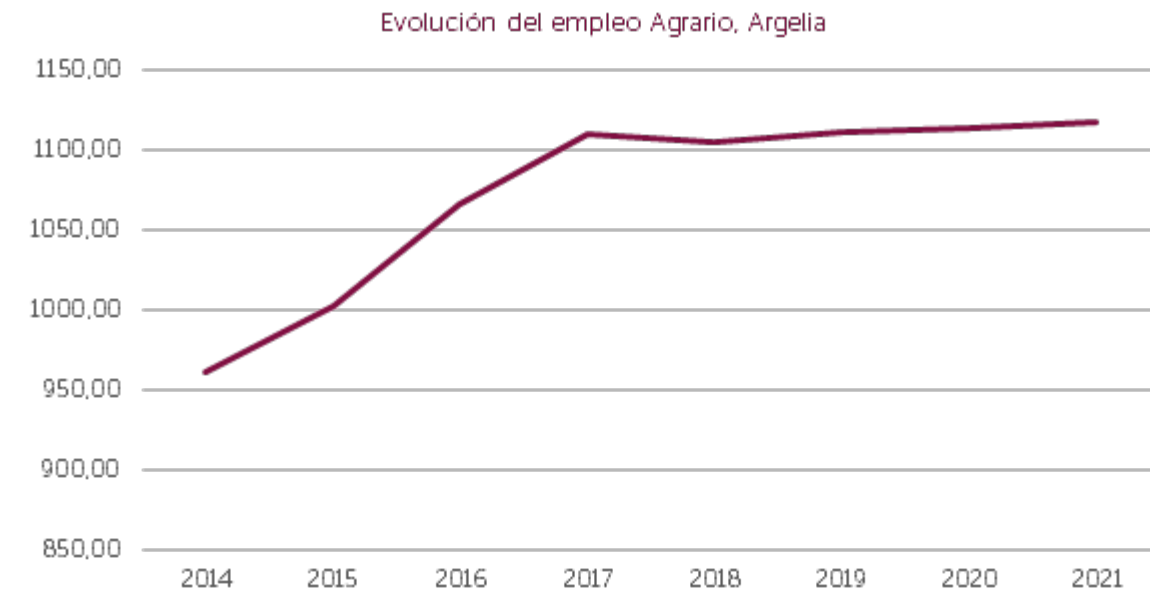
En 2018 se produjeron en Argelia unas 535.000 toneladas de carne roja y otras 530.000 de carne blanca. Se observa un estancamiento en la producción de carne roja en los últimos años, mientras la blanca ha mantenido un crecimiento constante.

La Unión Europea sigue siendo el principal proveedor de productos agrícolas de Argelia, que le concede, en el marco del acuerdo de asociación, un acceso preferencial a los cereales europeos en forma de contingentes arancelarios. Italia, España y Francia se han repartido tradicionalmente las tres primeras posiciones como clientes de Argelia.

Principales indicadores de empleo del Sector Agrario en Argelia (en miles de personas)

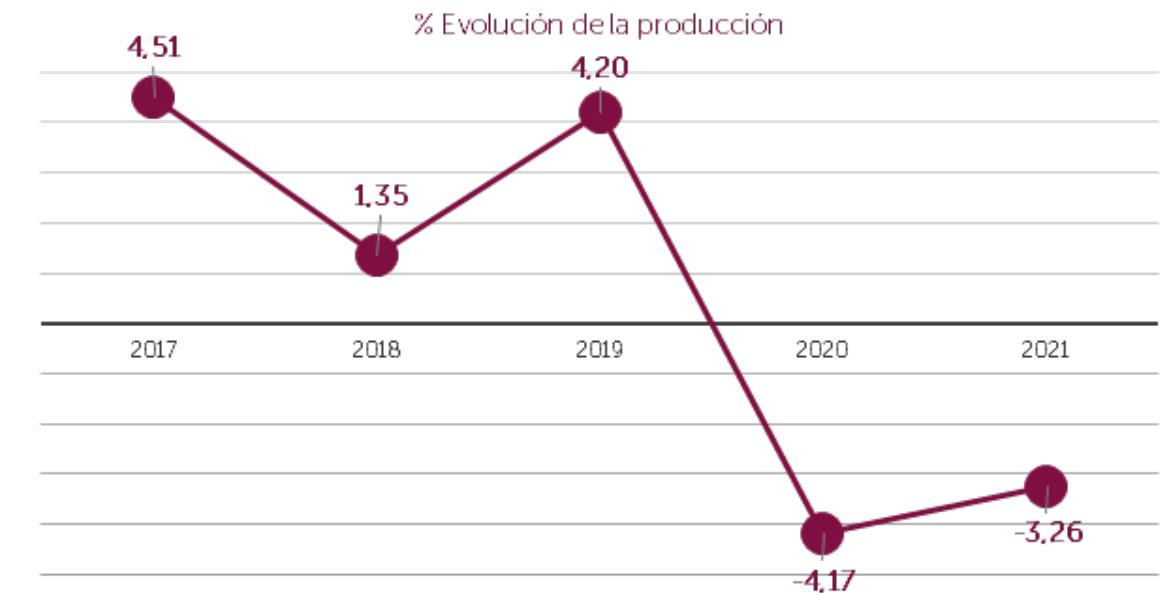
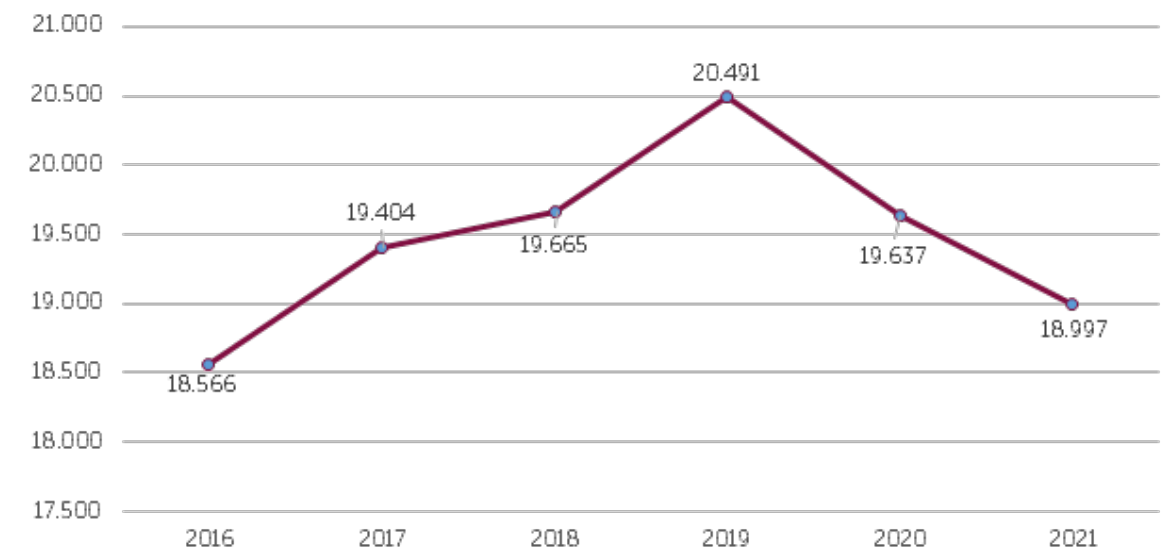
DATOS EMPLEO SECTOR AGRICULTURA, ARGELIA					
	2012	2020	2021	EVOLUCIÓN EMPLEO	
				2014 - 2021	
EMPLEO AGRICULTURA	960,72	1.113,90	1.117,36	157	16,30
Hombres	899,38	1043,21	1044,38	145	16,12
Mujeres	61,64	70,69	72,98	11	18,40

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



Según los datos de FAOSTAT, el valor de la Producción de la Agricultura argelina en 2021 rondaba los 19.000 millones de euros, lo que significa una caída del 3´26% respecto al año anterior. Si comparamos este valor de la producción con el valor de 2016, se observa un crecimiento interanual del 2´32% lo que supone 431 millones de euros más.

Evolución de la producción Agraria, Argelia



La industria agroalimentaria ha experimentado un destacable crecimiento en los últimos 20 años. Ocupa una destacada posición en el abastecimiento del mercado nacional de productos que forman la base del sistema alimentario y nutricional argelino (harina, sémola, pasta, leche y derivados, aceites, industria del tomate, azúcar).

Esta industria aporta entre el 50% y el 55% del PIB industrial, excluyendo a los hidrocarburos y es la industria que más empleo generan en el país, con cerca de 150.000 personas ocupadas, reúne al 40% del empleo industrial.

Los sectores de cereales, leche, agua y bebidas no alcohólicas reúnen al mayor número de empresas de la industria agroalimentaria con cerca de 3.000 empresas.

La actividad más importante del sector agroalimentario se concentra en el sector cerealero, que cuenta con un total de 400 empresas, que se reparten entre 263 molinos harineros y unas 135 empresas de sémola y la industria láctea, que suma algo más de 100 empresas, mientras que los sectores más dinámicos según el Informe del Consejo Nacional Económico y Social, fueron el sector de fabricación de cereales, con un crecimiento



de la producción del 13%, la industria láctea, con un crecimiento del 9% y el sector de fabricación de alimentos para animales, con un crecimiento del 8'5%.

En cuanto a las debilidades de esta industria en Argelia hay que mencionar la excesiva dependencia de mercados exteriores, la escasez de agua y un déficit en los procesos de promoción de productos locales.

Aunque las exportaciones de productos agroalimentarios tienen poco peso sobre el total de exportaciones del país, destacan las exportaciones de azúcares y productos de confitería, con un valor de 189 millones de dólares en 2021 y un descenso anual del 25%; y las de frutas y hortalizas, con 144 millones de dólares en 2021 y un crecimiento anual del 3,62%.

En el caso de las importaciones, destacan las importaciones de cereales, que representan el 9'2% de las importaciones del país, con un valor de 3.413 millones de dólares y un crecimiento anual del 25,6%.

### Relaciones laborales

Según la Escuela Nacional de Agronomía de la República Popular Democrática de Argelia, su mercado laboral agrícola sufre escasez de mano de obra, lo que supone un desequilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra agrícola. Esta disrupción del sector está provocada por varios factores externos e internos. En el estudio consultado, se analizaba el desempeño de los mercados de trabajo agrario en su conjunto y sus diferentes características. Este análisis fue llevado a cabo sobre la base de datos estadísticos nacionales recopilados por instituciones nacionales como el Ministerio de Agricultura y la Organización Nacional de Estadística. Estas estadísticas demostraban que este problema sectorial es muy común en Argelia, lo que ha motivado a muchos investigadores en este campo buscar los problemas en el origen de esta escasez de mano de obra. Señalaron que esta escasez suele ser la consecuencia de no incentivar a los jóvenes a dedicarse al trabajo agrícola, entre otras causas, por la puesta en marcha de programas estatales que incentivan la inversión en otros sectores. Además, por el hecho de que la mayoría de las personas trabajadoras agrícolas no están afiliados a la seguridad social, hacen que el sector agrícola sea un sector no asegurado para las personas trabajadoras.

El salario agrícola es considerado el factor más frustrante para las personas trabajadoras, debido a la baja remuneración en comparación con otros sectores, así como la escasez de mano de obra familiar en las explotaciones familiares.

Según el **Proyecto de Apoyo a la Iniciativa Enpard Mediterranee** el sector agroalimentario, dominado por el sector privado, aporta más del 50% del PIB industrial no petrolero. Es el empleador líder en la industria (40% del empleo) y está experimentando un crecimiento vigoroso. Su dependencia de los suministros externos es fuerte porque importa la mayoría de las materias primas y suministros agrícolas.

Las inversiones en el sector agrícola han aumentado considerablemente desde la década de los 2000. Los créditos de pago al sector agricultura y agua representan más del 12% del total de créditos de equipamiento en los años 2008-2012 y cerca del 7% entre 2014 y 2019, descenso debido a la crisis presupuestaria que se produce a mediados de 2014.

Argelia ha implementado, desde la década de los 2000, una política destinada a mejorar la seguridad alimentaria nacional, el desarrollo de ciertos sectores agrícolas prioritarios y el desarrollo de la tierra. Esta política ha sido implementada a través de varios planes nacionales moldeados al ritmo de las fluctuaciones de los ingresos petroleros, incluyendo el Programa Nacional de Desarrollo Agropecuario (PNDA 2000-2010), la Política de Renovación Agropecuaria y Rural (PRAR 2010-2014) y el Plan FELAHA 2014 -2020.

El Estado ha diversificado, por un lado, las fuentes de financiación y los productos destinados a apoyar los sectores agrícola y agroalimentario y, por otro, ha concedido ventajas para hacer más atractivo el sector agrario a los inversores privados (préstamos subvencionados, tributación ventajosa, apoyo a insumos y materiales). Estas fuertes intervenciones estatales han permitido que el sector agrícola tenga un buen desempeño y la productividad de los factores, tierra y mano de obra, han aumentado.

Las inversiones en la movilización de recursos hídricos han ayudado a transformar el mapa agrícola de Argelia: el desarrollo de la tierra ha hecho de las regiones saharianas y esteparias importantes cuencas de producción agrícola. Los sectores estratégicos (cereales, leche, patata) han experimentado un crecimiento fuerte y sostenido y la política de renovación rural, segundo pilar de la política agrícola iniciada en la década de los 2000, ha afectado a cerca de 6 millones.

En 2011, el gasto de los hogares argelinos destinado a cubrir las necesidades alimentarias representó casi el 42% del gasto total. Se han logrado avances reales en el consumo de alimentos, gracias a la urbanización, el poder adquisitivo protegido por una política de sostenimiento de precios por parte del gobierno y el recurso a las importaciones para los más consumidos (trigo, leche, azúcar, aceites comestibles). Argelia está clasificada por el Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI) en el grupo de países con bajo nivel de hambre. Sin embargo, si la ración de alimentos es cuantitativamente suficiente, permanece cualitativamente desequilibrada. Los comportamientos y patrones de consumo son similares a los de los países desarrollados y son fuente de patologías y aumento del gasto sanitario. También hay pérdidas y desperdicio de alimentos (alrededor del 10% para los cereales) a nivel de distribución y en la explotación.

Por otro lado, y siguiendo lo descrito en el **Proyecto de Apoyo a la Iniciativa Enpard Mediterranee**, el análisis del cambio climático en Argelia muestra que los efectos del Cambio Climático son cada vez más visibles. Los estudios sobre el impacto del cambio climático han demostrado que las precipitaciones disminuyen, la temperatura aumenta y los accidentes extremos se multiplican. Toda la investigación confirma así que Argelia experimentará un fuerte aumento de la aridez que la hará más vulnerable al estrés hídrico y la desertificación.

Argelia firmó un acuerdo de asociación con la UE, un acuerdo comercial con Túnez y se unió a la zona de libre comercio panárabe. La balanza comercial agrícola presenta un gran déficit (-10.800 millones de dólares en 2017), las importaciones de productos agrícolas (incluidos los productos pesqueros) representan el 20 % de las importaciones totales de Argelia. Argelia es uno de principales importadores mundiales de cereales y leche y productos lácteos. En 2017, la tasa de dependencia de Argelia de las importaciones de cereales fue del 72,2%.

La Unión Europea sigue siendo el principal proveedor de productos agrícolas de Argelia, que le concede, en el marco del acuerdo de asociación, un acceso preferencial a los cereales europeos en forma de contingentes arancelarios. En 2017, Argelia exportó el 28% de todas sus exportaciones agrícolas a la Unión Europea, principalmente azúcar y dátiles. Se está desarrollando una estrategia nacional de exportación con el apoyo técnico del Centro de Comercio Internacional de Ginebra. Su finalidad es "diversificar los flujos comerciales de Argelia".

La agricultura argelina se enfrenta a un conjunto de retos relacionados tanto con la mejora de la soberanía alimentaria del país, mediante el desarrollo sostenible de su capacidad productiva, en un contexto de tensión sobre los recursos naturales y la necesaria adaptación al cambio climático, como con el fortalecimiento de la economía nacional y el desarrollo de los territorios rurales. En efecto, con más de 11 millones de personas



viviendo en el campo, el 70% de las cuales son jóvenes menores de 30 años, la mejora de las condiciones de vida en las zonas rurales, así como la creación de puestos de trabajo, son retos emergentes para los que cada vez con más fuerza, y a los que el sector agrícola debe ser capaz de responder.

Siguiendo lo descrito en el Proyecto de Apoyo a la Iniciativa Enpard Mediterranee, hoy, Argelia, depende en gran medida de sus medios de pago externos para garantizar su suministro de alimentos.

Además, si el estado de desarrollo de los mercados mundiales sigue siendo actualmente favorable para los países importadores, no se pueden descartar las posibilidades de reversiones en el futuro. Como sabemos, los mercados de trigo son sensibles al clima, las condiciones económicas mundiales y las crisis políticas. Si se reanuda el crecimiento global, particularmente en China, la demanda iniciará nuevamente una dinámica alcista que podría afectar el nivel de precios en los mercados de trigo o leche. Las regiones productoras de los productos básicos importados por Argelia tampoco son inmunes a los accidentes climáticos que podrían afectar los niveles de suministro mundial. ¿Serán entonces las existencias capaces de amortiguar los choques causados por una caída en la producción o un aumento en la demanda mundial y mantener niveles de precios compatibles con la capacidad de compra del país?

Finalmente, las crisis políticas podrían tener una influencia negativa en la capacidad del país para negociar suministros, particularmente de cereales o productos lácteos, con sus socios tradicionales (Francia y la Unión Europea en particular). Todos estos elementos contribuyen al imperativo de hacer sostenible y compatible la factura alimentaria con los medios financieros del Estado, reequilibrando la relación entre la oferta nacional y el recurso a los mercados mundiales.







# MARRUECOS

## 3.7. MARRUECOS

### 3.7.1. Normativa laboral básica

#### Introducción

La norma básica de la legislación laboral marroquí es el Código del Trabajo, aprobado el 11 de septiembre de 2013, de acuerdo con las convenciones de la OIT.

Por las especiales características de las prestaciones de servicios laborales en Marruecos, la aplicación del Código del trabajo es bastante dificultosa.

En cuanto a la negociación colectiva, está recogida en el citado Código de Trabajo (Títulos III y IV, Arts. 92 al 134) y en la propia Constitución de Marruecos. El art. 8 de la constitución marroquí, entre los derechos de la ciudadanía, encomienda a la Ley que garantice el derecho a la negociación colectiva laboral entre la representación de las personas trabajadoras y las empresas, así como la fuerza vinculante de los convenios.

#### Negociación colectiva

La legislación marroquí determina los diversos niveles negociales: de empresa, de sector y nacional. Se fija igualmente la periodicidad de dicha negociación, que normalmente es de un año para los ámbitos empresarial y nacional, salvo que el propio Convenio prevea una duración superior. Se contempla expresamente la posibilidad de negociación tripartita a nivel nacional, gobierno, empresas y sindicatos, que deberá tener lugar cada año y tantas veces como las circunstancias lo aconsejen.

La negociación puede ser promovida tanto por el sindicato como por la empleadora y en ciertas ocasiones por la autoridad laboral. La finalidad de la negociación puede ser la de resolver conflictos de la relación de trabajo, revisión de un convenio vigente, conflictos de tipo económico, suspensión o modificación de contrato, participación de las personas trabajadoras en las empresas, etc.

Generalmente, existen dos tipos de negociación colectiva: la ordinaria, que generalmente es bipartita, y la de extensión, en la que intervienen varios sindicatos y varios patrones a los cuales se invita, por medio de convocatoria, a participar en la discusión de un problema específico.

Pueden acordar un Convenio Colectivo las organizaciones sindicales más representativas y las asociaciones de empresas. Para estas últimas no se exige ningún requisito de representatividad.

El Código del trabajo marroquí admite que sujetos no firmantes del Convenio puedan adherirse a él, notificándolo a quienes lo firman y a las autoridades competentes del ámbito del Convenio.

El Convenio obliga a las partes firmantes o adherentes a él y sus personas afiliadas. En relación con el contrato de trabajo, lo previsto en convenio tiene naturaleza imperativa, de tal forma que aquél sólo puede establecer condiciones más favorables para la persona trabajadora.

En cuanto a la duración del Convenio Colectivo, este puede pactarse con duración determinada, indefinida, o ligada a un proyecto determinado. Si no se pacta duración definida, esta será de un máximo de 3 años.

El Código del trabajo marroquí dispone que llegado el término fijado para su vigencia el convenio sigue produciendo efectos como si se tratara de un convenio de duración indefinida.



## Condiciones de trabajo en Marruecos

### Contrato de Trabajo

La edad mínima para trabajar en Marruecos es de 15 años.

El contrato de trabajo, según la legislación marroquí, puede ser indefinido, de duración determinada (sustitución de otra persona trabajadora, aumento temporal de actividad o actividad de temporada) y para obra o servicio determinado.

Cuando se comienza una actividad, se abre un nuevo establecimiento o se lanza un nuevo producto en sectores distintos al agrícola es posible igualmente celebrar contratos de duración determinada, con duración inferior a un año y prorrogable una sola vez. En el sector agrario, este tipo de contratos tienen duración máxima de 6 meses y prorrogables hasta dos años como máximo.

### Salario mínimo interprofesional.

Respecto a la remuneración, ésta está sujeta a lo que dispongan los Convenios colectivos, y en todo caso, al SMI.

El SMI en Marruecos, con datos actualizados a 2023, era de 288,33 €/mes, por doce mensualidades (3.459,96 euros/año). Este SMI es inferior en el sector agrario (212,97 euros/mes, 2.555,64 al año). Hay que destacar que, tras un reciente acuerdo firmado el 30 de abril de 2022 entre el Gobierno dirigido por el primer ministro Aziz Akhannouch, los sindicatos mayoritarios y el Confederación General de Empresas Marroquíes (CGEM) se ha pactado un incremento del SMI del 10% que culminará a finales de 2023. El incremento para 2023 ha sido del 5%. En el mismo acuerdo se ha pactado también la progresiva unificación del salario mínimo legal entre los sectores de la industria, el comercio, agropecuario y el relativo a las profesiones liberales.

Las personas trabajadoras perciben una prima de antigüedad, en función de los años de trabajo (5% a los 2 años, 10% a los 5, 15% a los 12, 20% a los 20 y 25% a los 25 años de servicio).

El salario se abona 2 veces al mes para el personal obrero y 1 vez al mes para las personas empleadas.

### Sistema de Protección social

El sistema de Seguridad Social marroquí se sustenta en la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS) que administra el seguro obligatorio de salud (AMO) para personas empleadas y pensionadas del sector privado. Este sistema está vigente desde 2005. No obstante, la ley-marco de generalización de la protección social es mucho más reciente, de 2021, iniciándose un proceso de universalización de prestaciones que teóricamente debería culminar en 2023.

EL CNSS se hace cargo de las Prestaciones a largo plazo, donde se incluyen: incapacidad, jubilación, de las prestaciones a Corto Plazo (enfermedad, accidente, maternidad, etc. y también de los subsidios familiares y las pensiones de jubilación de las personas trabajadoras del sector privado.

La base de cotización se compone de la totalidad de las remuneraciones percibidas por quienes se benefician del régimen de seguridad social; incluyendo dietas, bonos, gratificaciones y cualquier otro beneficio en dinero o en especie, incluso las propinas. Los tipos de cotización son diferentes para cada una de las prestaciones para las que se cotiza: Prestaciones familiares, Beneficios sociales a corto plazo (pérdida de empleo) a largo plazo, Seguro de Salud obligatorio, etc.

Los tipos de cotización por las diferentes contingencias son, con datos de 2022, de un total del 27,83% del salario, distribuidos entre un 6,70% a cargo del trabajador y de un 21,13% a cargo del empresario.

Las prestaciones, que se generalizan a través de la Ley-marco antes mencionada, abarcan la enfermedad, vejez, pérdida de empleo y prestaciones familiares. Estas últimas son de gran importancia en Marruecos, habida cuenta de la situación de la infancia en este país. Se trata de una prestación por hijo que este cursando estudios, con un importe único por cada hijo, de aproximadamente 27 euros por hijo y mes.

El tratamiento de las bajas médicas es el siguiente: se percibe una prestación a partir del cuarto día por un máximo de 52 semanas durante los 24 meses siguientes al inicio de la incapacidad, por importe de 2/3 del salario medio diario sujeto a cotización y percibido durante los últimos seis meses anteriores al inicio de la incapacidad.

Respecto a la prestación por maternidad, la duración de la misma es de 98 días (14 semanas) con un importe del 100% del salario medio diario sujeto a cotización y percibido durante los últimos seis meses anteriores a la suspensión de contrato por la proximidad del parto.

### Jornada laboral. Vacaciones. Permisos

La jornada laboral se fija en 44 horas semanales, equivalentes a 2.288 horas anuales, para las actividades no agrícolas. Para las actividades agrícolas la jornada anual es de 2.496 horas anuales. Esta jornada se distribuye normalmente en 6 días de trabajo a la semana, existiendo la prohibición expresa de trabajar más de 6 días a la semana.

La jornada máxima diaria es de 10 horas.

El descanso debe ser como mínimo de 24 horas seguidas. Los días de descanso habitual suelen ser viernes, sábado, domingo, o el día de mercado de cada lugar.

En cuanto a los días festivos, éstos se fijan anualmente por decreto y son 12 días al año.

En lo que se refiere a vacaciones, después de 6 meses de trabajo continuado en una empresa la persona trabajadora tendrá derecho a un periodo remunerado de vacaciones equivalente a un día y medio de trabajo efectivo con un máximo de 30 días. Para los menores de 18 años, las vacaciones se disfrutarán a razón de dos días por mes, siempre salvo disposición más favorable en Convenio, contrato o reglamento interno. El periodo vacacional se verá aumentado en un día y medio por cada 5 años de trabajo, siempre sin que el total de las vacaciones superen los 30 días.

La retribución correspondiente a las vacaciones será igual a la que hubiera percibido de encontrarse trabajando.

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho las personas trabajadoras son: maternidad (14 semanas) por nacimiento de hijo (tres días), por fallecimiento de conyugue o hijo, igualmente de 3 días de permiso por matrimonio, circuncisión de su hijo (2 días) o por operación quirúrgica (2 días).

### Despido. Prestación por Desempleo

Está prohibido el despido de una persona asalariada salvo por motivos de actitud o conducta. El despido por falta grave no recoge preaviso ni tampoco indemnización.

En lo referente al despido por motivos tecnológicos, estructurales o económicos en empresas de más de 10 personas trabajadoras debe ser comunicado con un mes de antelación a la representación de las personas trabajadoras y requerirá la autorización del gobernador de la prefectura o provincia.

La indemnización por despido se calcula por año o fracción de año trabajado, siendo necesario un mínimo de 6 meses de antigüedad. La persona trabajadora percibirá una indemnización, calculada en base al salario de las 52 últimas semanas, a razón de 96 horas de salario por año para los 5 primeros años de antigüedad, 144 horas de salario por año para una antigüedad de entre 6 y 10 años, 192 horas de salario por año para una antigüedad de entre 11 y 15 años y 240 horas de salario por año para una antigüedad superior a 15 años.

En cuanto a la Prestación por desempleo en Marruecos existe un ingreso mínimo llamado Compensación por Pérdida de Empleo (IPE), por un período de hasta 6 meses, abonado por la CNSS, que percibirán aquellas personas empleadas que han acumulado 780 días trabajados y cotizados durante los últimos treinta y seis meses anteriores a la fecha de pérdida de empleo, incluidos 260 días durante los últimos 12 meses anteriores a esa fecha, y que ha perdido su empleo de forma involuntaria (siempre que no se trate de falta grave).

El importe de la asignación es igual al 70% del salario de referencia (salario mensual promedio declarado durante los últimos 36 meses) sin exceder el importe del salario mínimo legal. Se percibe durante 6 meses.

### Jubilación

En Marruecos la edad de jubilación se sitúa en 60 años; se exige un periodo cotizado de al menos 3.240 días.

El monto de la pensión corresponde al 50% del salario promedio mensual sujeto a cotización por 3.240 días de cotización. Este importe se incrementa en un 1% por cada período de seguro de 216 días cumplidos además de los 3.240 días.

La pensión mensual de vejez mínima se fija en 1.000 dirhams (93 euros/mes) y la máxima del 70% de 6.000 dirhams (382,2 euros aproximadamente).

También existe la posibilidad de la jubilación anticipada, entre 55 y 59 años, con una cotización mínima equivalente a la de la jubilación ordinaria y permiso de la empleadora, que debe pagar una prima a la CNSS por el equivalente de las cotizaciones que se pagarían en caso de que la persona trabajadora siguiera trabajando hasta los 60.

### Relaciones colectivas

Existe libertad sindical para la defensa conjunta de intereses económicos, sociales, y profesionales de personas de una misma o similar profesión u oficio. Las personas asalariadas pueden adherirse libremente al sindicato profesional de su elección.

Las centrales sindicales más importantes en Marruecos son la U.M.T. (Unión Marroquí de Trabajadores), C.D.T. (Confederación Democrática del Trabajo), U.G.T.M. (Unión General de Trabajadores de Marruecos) y F.D.T. (Federación Democrática de Trabajadores).

La implantación de los sindicatos entre las personas trabajadoras marroquíes es muy baja, con una cuota de afiliación del 3% entre las personas trabajadoras del sector privado que se eleva al 6% en la función pública.

Además de la negociación de Convenios y otros acuerdos en el nivel de empresa, sector o nacional, las organizaciones sindicales más representativas participan en negociaciones tripartitas, como por ejemplo el reciente acuerdo para incrementar el 10% el SMI entre 2022 y 2023. Actualmente se pretende entablar una negociación sobre algunos temas polémicos, como los salarios y los impuestos.

En cuanto a la elección de delegados, reseñar que en los establecimientos de diez o más personas trabajadoras deberán elegirse delegados de las personas asalariadas.

## 3.7.2. El sector Agroalimentario:

### Datos básicos

El sector Agrario en Marruecos desempeña un papel fundamental para la economía del país, tanto en el empleo, como su importante contribución al PIB y su participación en las exportaciones nacionales.

Marruecos cuenta con un "modelo agrario mediterráneo" caracterizado por la producción y exportación de frutas y hortalizas y las importaciones de cereales o azúcar.

La producción agraria se ha incrementado durante los últimos años, gracias a lo cual consigue responder tanto a las necesidades de consumo de la población marroquí, como al mantenimiento de un flujo exportador de determinados productos.

En términos de superficie cultivada, en la agricultura de este país destaca al sector cerealista, aunque sufre fluctuaciones importantes debido a las condiciones climáticas cambiantes cada año, mientras que el sector de hortalizas representa algo más del 30% del valor total de la producción agrícola marroquí.

El sector agroalimentario en su conjunto (sector primario e industria alimentaria) aporta alrededor del 19% del PIB total.

Dentro de este sector, hay que destacar el papel fundamental del sector agrícola, uno de los principales sectores de la economía del país. El peso del sector agrícola supuso en 2021 un 10´9% del PIB total, variando considerablemente en función de las condiciones climatológicas anuales.

El sector agrícola genera empleo para el 31% de la población ocupada, que en el caso de las zonas rurales alcanza el 68% de la población ocupada en el medio rural, según datos de 2021.

Este sector cuenta con más de 3,6 millones de personas ocupadas en tareas agrarias (según los datos de FAOSTAT), de las cuales la mayoría se encuentran ocupadas en el medio rural, ya que cuenta con más de 2,8 millones de personas.

De los más de 3,6 millones de personas trabajadoras del sector, el 62% son hombres y el 38% restante, mujeres.

La evolución interanual del empleo en la Agricultura en Marruecos muestra una caída del 8% respecto al empleo del año 2014 lo que supone la destrucción de más de 328.000 empleos en este sector.

El número de personas trabajadoras del sector en el medio rural presenta una caída del 29´56%, con la destrucción de más de 1,2 millones de empleos, mientras que el empleo en zonas urbanas desciende un 7´7%.

Aproximadamente 9,5 millones de hectáreas se destinan a la agricultura (12´25% de la superficie total del país). La distribución por cultivos de las explotaciones agrícolas se reparte de la siguiente manera: 59% se destina a cereales, 11% a plantaciones frutales, 12% a barbecho, 4% a legumbres, y el resto a otros cultivos.

La agricultura por irrigación, a pesar del bajo porcentaje que ocupa en la superficie total cultivada, supone, aproximadamente, el 45% del valor agregado agrícola y el 75% de las exportaciones agrícolas del país. Por ello, en los últimos años, las actuaciones de las autoridades marroquíes en el marco del Plan Maroc Vert (2008-2020) han ido encaminadas a diversificar y modernizar la producción agrícola, aumentando la superficie de irrigación y optando por introducir el riego por goteo.

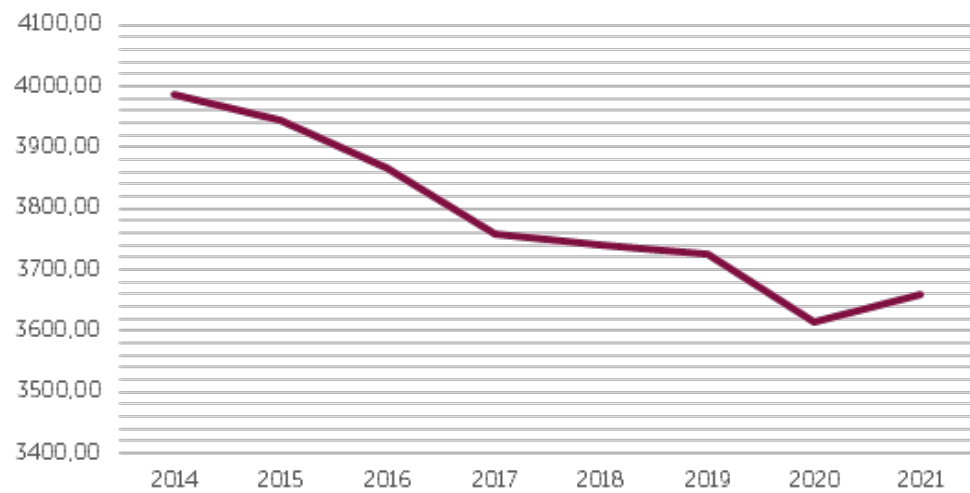
Respecto al sector pesquero, hay que señalar que, a pesar del enorme potencial de producción de Marruecos, la pesca contribuye con el 2-3 al PIB del país y genera unos 700.000 empleos, tanto directos como indirectos. Marruecos figura en el primer puesto de productores de pescado de África y como 25º a nivel mundial y ocupa el primer puesto como exportador mundial de sardinas.

Principales indicadores de empleo del Sector Agrario en Marruecos (en miles de personas)

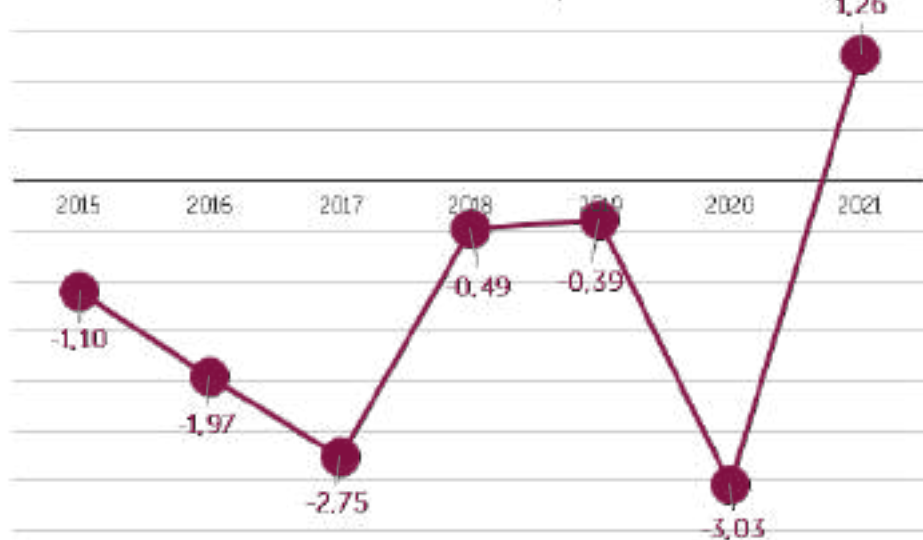
DATOS EMPLEO SECTOR AGRICULTURA, MARRUECOS					
	2012	2020	2021	EVOLUCIÓN EMPLEO	
				2012 - 2021	
EMPLEO AGRICULTURA	3.987,72	3.614,01	3.659,53	-328,19	-8,23
Hombres	2.369,66	2.258,30	1.355,71	-96,27	-4,06
Mujeres	1.618,06	1.355,71	1.386,14	-131,92	-14,33
Rural	4.072,09	3.073,37	2.868,22	-1.203,87	-29,56
Urbano	304,633	286,99	281,16	-23,47	-7,71

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la HCP y FAOSTAT

Evolución del empleo Agrario, Marruecos

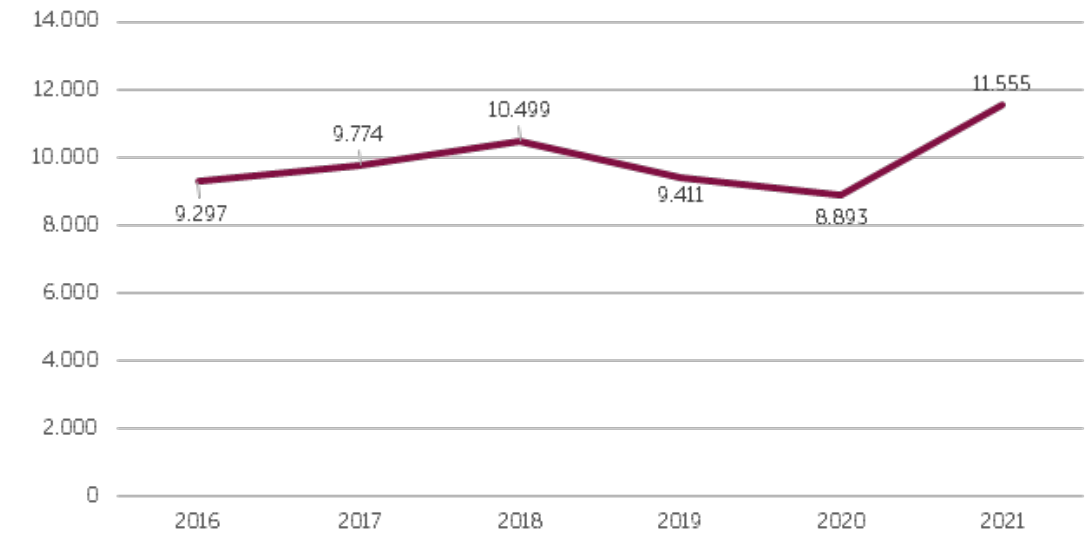


% Evolución del empleo

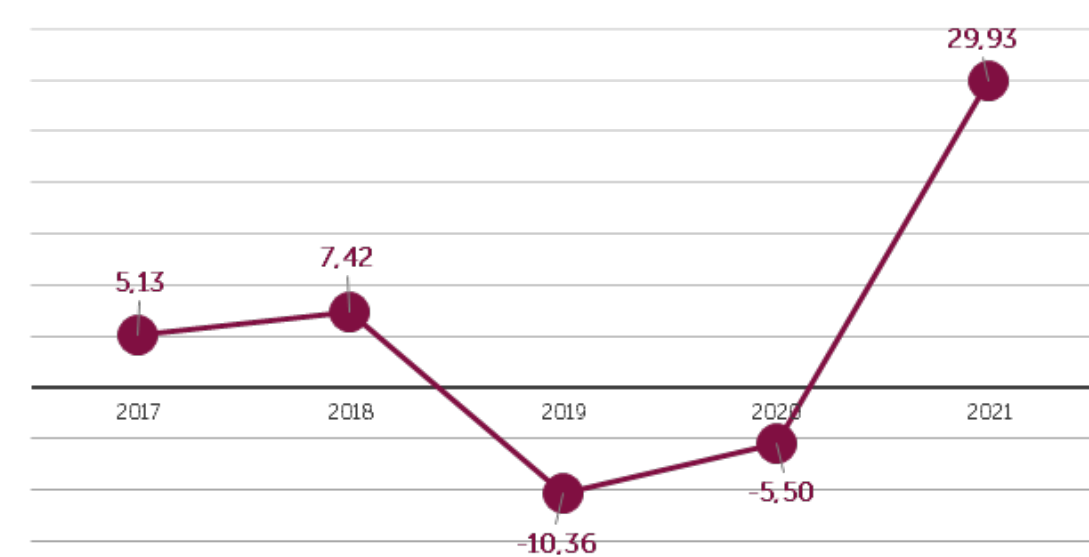


Según los datos de FAOSTAT, en 2021 el valor de la Producción de la Agricultura en Marruecos superó los 11.550 millones de euros, lo que significa un importante crecimiento del 30% respecto al año anterior. Si comparamos este valor de la producción con el valor de 2016, se observa un importante crecimiento interanual del 24% lo que supone 2.258 millones de euros más.

Evolución de la producción Agraria, Marruecos



% Evolución de la producción



El sector agroalimentario constituye uno de los pilares más importantes de la economía marroquí, con un valor de la producción de 13.400 millones de euros.

Es el primer sector de la industria nacional y uno de los mejores recursos del desarrollo del país, al que aporta el 30% del valor añadido, el 5% del PIB y el 19% del empleo industrial.

La industria Alimentaria en Marruecos genera unos 161.671 empleos que producen unos 13.380 millones de euros, por lo que la cifra de negocios del sector alcanza los 15.166 millones de euros.

Esta industria ocupa el tercer puesto en cuanto a empleo, por detrás de la Industria metalúrgica y la Industria textil, con el 19% del empleo industrial total.



La producción del sector agroalimentario en Marruecos representa el 26% de la producción total industrial por lo que se considera el segundo sector industrial más potente, tan solo superado por la producción de la Industria química y farmacéutica.

La evolución del empleo en la Industria Alimentaria de Marruecos durante los últimos cinco años ha sido muy favorable y, entre 2019 y 2015 se crearon unos 7.000 empleos, lo que supone un crecimiento interanual del 4%.

La producción de la industria agroalimentaria ha crecido considerablemente en los últimos años. Los últimos datos disponibles muestran un crecimiento interanual del 36´6% lo que significa que el sector produce 3.600 millones de euros más que en el año 2016.

Por sectores de actividad, el índice de producción industrial muestra que los sectores Agroalimentarios más importantes según dicho índice son el sector de Procesado y conservación de pescado, el sector de Otros productos alimentarios y el sector de Molinería. Así mismo, la evolución anual de este índice, muestra los crecimientos más destacables en algunos de los sectores más importantes, Procesado y conservación de pescado y Molinería, a los que se une el crecimiento anual del índice de producción industrial que muestra el sector de Transformación y conservación de frutas y verduras. Por el contrario, el índice de producción industrial presenta las caídas más importantes en los sectores Cárnico, Otros productos de alimentación y Alimentación animal.

#### Datos básicos de la Industria Alimentaria en Marruecos (nº personas y millón de euros)

DATOS BÁSICOS INDUSTRIA ALIMENTARIA, MARRUECOS						
	2015	2016	2019	2020	EVOLUCIÓN INTERANUAL	
EMPLEO	154.944	156.576	161.671		6.727	4,34
PRODUCC. (Mill. de €)		9.792,80	14.169,53	13.385,04	3.592	36,68
CIFRA DE NEGOCIO				15.166,55		
VALOR AÑADIDO (Mill. de €)				3.360,63		

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

#### Índice de producción industrial de la Industria Alimentaria en Marruecos

ÍNDICE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTARIA, MARRUECOS			
	2020	2021	VARIACIÓN
Alimentación	117,60	125,50	7,90
Cárnicas	97,50	87,50	-10,00
Pescado	137,20	155,90	18,70
Frutas y verduras	112,60	122,30	9,70
Grasas y aceites	112,00	113,00	1,00
Lácteos	110,00	112,70	2,70
Molinería	94,50	125,10	30,60
Panadería	103,60	105,90	2,30
Otros productos	154,90	150,50	-4,40
Alimentación animal	110,70	108,50	-2,20
Bebidas	91,90	93,40	1,50
Tabaco	95,50	96,70	1,20

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la HCP

Marruecos es un importante productor de alimentos. Sin embargo, su sector primario es aún tradicional, con una gran dependencia climática, lo que explica en buena parte la variación entre años de la balanza comercial.

Por otro lado, la balanza comercial no se aprecia la diferencia entre categorías de productos.

Las partidas en las que Marruecos es una potencia exportadora, como el pescado (primer productor africano y 25º mundial), las frutas, verduras y hortalizas, conviven con otras partidas como el café y el té, e que Marruecos tiene un saldo puramente importador.

El principal socio de Marruecos es la Unión Europea, del que provienen el 57´3% de las importaciones y al que se dirigen el 65´7% de las exportaciones.

Dentro de la UE, España es el primer socio comercial de Marruecos y en los últimos años España ha ido reforzando la posición de liderazgo, pasando del 31% de las exportaciones de la UE a Marruecos en 2012, al 36´7% en 2020.

Por detrás de España, las exportaciones de productos agroalimentarios marroquíes se dirigen a Francia, Italia, India y Brasil.

#### Relaciones laborales

Marruecos adoptó su Código Laboral en 2004. Este código de trabajo garantiza los principios, derechos y libertades fundamentales en el trabajo y establece mecanismos de diálogo social a nivel nacional y empresarial. El Código Laboral establece específicamente el derecho a formar y afiliarse a un sindicato y negociar de manera colectiva. Además, la constitución marroquí también otorga a los trabajadores el derecho a formar y afiliarse a sindicatos, huelga y negociación colectiva. Sin embargo, a pesar de estas garantías, existen pocos convenios colectivos en las empresas privadas de Marruecos.

Según Solidarity Center las personas trabajadoras agrícolas se ven obligadas a trabajar muchas horas y se les paga menos del salario mínimo. Esto se acentúa en el caso de las mujeres, que suelen ser las trabajadoras agrícolas más precarias y peor pagadas y que están expuestas además al acoso sexual y otras formas de violencia de género en el trabajo.

Debido a que la negociación colectiva mejora significativamente los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores, la Confédération Démocratique du Travail (CDT) se ha acercado a los trabajadores, ayudándolos a formar sindicatos desde 1992. Después de una serie de conflictos y huelgas que duraron muchos años, la CDT logró negociar un convenio colectivo CBA en el sector agrícola de Marruecos con la granja agrícola Domaines Brahim Znibel Diana Holding en 2015.

El acuerdo histórico logró mejoras significativas para los trabajadores, y en particular para las mujeres trabajadoras. El acuerdo estableció nuevas tarifas salariales, antigüedad y pagos basados en méritos; oportunidades de formación específicas; instalaciones de producción mejoradas en materia de salud y seguridad laboral.

Ha habido una desigualdad significativa entre los trabajadores y trabajadoras en términos de salario, oportunidad y seguridad laboral, y el acuerdo permitió a las mujeres asumir funciones de producción y procesamiento que antes no habían desempeñado, con mayores oportunidades de ascenso y salarios más altos.

El convenio CBA mejoró significativamente los salarios generales y las condiciones de trabajo. Las personas trabajadoras perciben, desde su entrada en vigor, que sus salarios son más estables y transparentes y el resto condiciones de trabajo han mejorado, con mejor regulación en festivos y tiempo de descanso, disposición de bajas por incapacidades temporales y mayor regulación en licencias y permisos.



El convenio colectivo ha asegurado la estabilidad y sostenibilidad en el empleo durante todo el año, en particular para los trabajadores eventuales, la mayoría de los cuales son mujeres y se han ido integrando paulatinamente como trabajadores fijos. También se generalizan los ascensos y bonificaciones para los trabajadores eventuales.

La CBA ha ofrecido otras ventajas, para las mujeres trabajadoras, en prestaciones sociales más allá del código laboral, como son el permiso de 15 días en caso de fallecimiento del marido y una aportación económica de 6.311 dirhams.

Solidarity Center destaca que el acuerdo ha estabilizado las relaciones laborales entre CDT y Diana Holding Management, asegurando la promoción social de sus personas trabajadoras, así como la productividad de la empresa. La estrategia de la CDT es utilizar la negociación colectiva para garantizar la implementación del Código Laboral en el lugar de trabajo y mejorar las condiciones de trabajo de la legislación básica.

Si el ejemplo de esta granja agrícola se extendiera a todo el Sector Agrícola, más de tres millones de personas trabajadoras de este sector en Marruecos, estarían cubiertas por acuerdos similares, beneficiándose de mejores condiciones de trabajo y, en particular, las mujeres, de mayor igualdad de género y mejor seguridad laboral.







# comparativa

## 4. COMPARATIVA

El marco de normas que regulan el mercado de trabajo de los países objeto del estudio es muy heterogéneo, tanto en cuanto a su amplitud como al propio carácter de dichas normas.

Así, se podría decir que los países europeos tienen una regulación laboral más amplia y evolucionada, y en general más adaptada al mercado de trabajo moderno.

En **España** esta regulación se cimienta en la Constitución, y se halla desarrollada, entre otras normas de carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley General de la Seguridad Social, etc. En ellas se desarrolla todo lo relativo a la normativa general que afecta a la Relación Laboral.

Esta normativa, que data en su mayoría de los años 80 y 90 ha sido sometida a múltiples modificaciones, que han o permitido su modernización y flexibilización, adaptándose a los continuos cambios del mercado laboral. El cambio más reciente se ha acometido con la reforma laboral y la reforma de pensiones de los años 2021 y 2022, que acometen reformas de gran calado en materia de contratación, vigencia de Convenios colectivos y pensiones, entre otros.

En **Francia** la normativa principal en materia laboral es el Código de trabajo, que data de 1973 y ha sido sometido, lógicamente, a multitud de cambios, destacando la Reforma laboral de 2017, reforma muy profunda y que afectó igualmente a temas de tanto calado como la prioridad aplicativa de los Convenios de empresa, acuerdos de competitividad en las empresas, extensión de Convenios colectivos por parte de la autoridad laboral e incluso a los derechos de representación en la empresa, mediante la creación de un órgano único denominado CSE (Comité social y económico) que se constituye como órgano de representatividad en la empresa y máximo órgano de representación social.

En cuanto a **Italia**, su marco legislativo en materia laboral es ciertamente complejo, con la Constitución Italiana de 1947 como regulador de los aspectos más importantes de la relación laboral, junto con el Estatuto de los Trabajadores. Otras normas importantes son las leyes de 1966 y 1991 que regulan los despidos individuales y colectivos.

Como el resto de los países del entorno, en los últimos años se han producido importantes reformas de la legislación laboral, la última este mismo año 2023, que trata temas tan importantes como la protección por desempleo, la Seguridad en el trabajo o la reducción de cotizaciones sociales.

Su característica principal es la escasa intervención del Estado en las Relaciones laborales, en un sistema que se apoya en las relaciones entre las partes.

En **Portugal** la principal norma es el Código do trabalho, de 2009, y los Reglamentos que lo complementan. Desde su puesta en vigor ha sufrido también diferentes modificaciones, entre las que cabe citar las llevadas a cabo en 2019, que afectó a materias como protección a la maternidad y paternidad, contratación temporal, y derecho a la formación profesional continua, la llevada a cabo de 2021, que llevó a cabo una amplia regulación en materia de teletrabajo, o la más reciente de 2022, plasmada en la Ley 01/2022, que introduce cambios significativos en materia de permisos no retribuidos, ampliando los mismos.

Respecto a **Argelia**, la principal norma laboral es la Ley 1990/01, que regula todos y cada uno de los aspectos fundamentales de la Relación laboral. Las modificaciones de la misma se llevan a cabo usualmente en reuniones tripartitas entre el Gobierno, las organizaciones patronales y el sindicato UGTA, que es prácticamente el sindicato único.

En **Marruecos**, la norma básica es el Código de trabajo, que data de 2013, de acuerdo a las Convenciones de la OIT, aunque la aplicación el mismo es progresiva y dificultosa dadas las características y peculiaridades de la prestación de servicios laborales en el país.



En cuanto al **sistema de Negociación colectiva**, también encontramos diferencias sustanciales entre los países objeto del Estudio.

Así, por ejemplo, **España** cuenta con un sistema de negociación colectiva basada en el diálogo social, que determina el ámbito de aplicación de los Convenios Colectivos. La legitimación para negociar está, por la parte de la representación de las personas trabajadoras en los sindicatos representativos de cada ámbito negociador, y la aplicación de lo negociado es plena y obliga a todas las empresas y personas trabajadoras de los ámbitos negociales.

La última reforma laboral de 2021 ha introducido modificaciones en la arquitectura de la negociación colectiva, en aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la relación entre convenios sectoriales y de empresa, consagrando la prioridad aplicativa del Convenio de Sector respecto a la cuantía de los salarios bases y complementos salariales.

En Francia, la legitimación para negociar está igualmente en las organizaciones sindicales representativas en cada ámbito.

Se distingue entre convenio colectivo y acuerdo colectivo. Un convenio colectivo aborda el conjunto de las normas del derecho laboral (contrato de trabajo, salud laboral, permisos, salarios, clasificación profesional, despidos...). El acuerdo colectivo solo trata uno o algunos temas del derecho laboral (por ejemplo, acuerdo sobre la formación profesional, salarios, igualdad profesional...)

Una de las principales diferencias con el sistema español es en cuanto a la aplicación, que es obligatoria solo por parte de las empresas en el caso de que la misma pertenezca a la organización empresarial que las firma.

154

Otra característica importante del sistema francés de negociación colectiva es la obligatoriedad de negociar, con carácter periódico, una serie de materias, como por ejemplo, la salarial, con carácter anual.

También hay que destacar la importancia que tienen en el sistema francés de negociación colectiva los mecanismos de extensión a los no firmantes del Convenio o ampliación de los Convenios colectivos en el ámbito geográfico o sector de actividad de los mismos.

En **Italia**, por su parte, los niveles de negociación a partir del Acuerdo Interconfederal de 1993 son dos: la negociación sectorial nacional y la negociación a nivel local o de empresa (negociación de segundo nivel). A diferencia de España, no existe negociación sectorial de carácter territorial, ya que los Convenios sectoriales son normalmente de carácter nacional. Con carácter general, los Convenios son vinculantes tan solo para quienes los suscriben, así como para empleadores y personas trabajadoras legalmente representados por quienes firman el acuerdo.

Una característica principal en la negociación colectiva en Italia es que, al carecer el país de legislación en cuanto al Salario Mínimo Interprofesional, en la práctica son los Convenios sectoriales los que fijan el salario mínimo de aplicación en cada sector.

Recientemente se ha producido en Italia un acuerdo histórico entre la patronal Confindustria, y los sindicatos confederales CGIL, CISL, y UIL, sobre representatividad sindical en los centros de trabajo. Tal acuerdo establece que para que los acuerdos puedan aplicarse en la empresa, deben ser aprobados por la mitad más uno de los sindicatos presentes en la empresa y haber obtenido la mayoría simple de los trabajadores en una consulta a los trabajadores celebrada para ello.

En **Portugal** hay tres tipos de Convenção coletiva: el Contrato coletivo, (Acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y una o varias organizaciones patronales), el Acuerdo coletivo (Acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y un conjunto de empleadoras que se aplicará a diferentes empresas, con prioridad aplicativa sobre el Contrato

Coletivo) y el Acuerdo de empresa: (Acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y una empleadora, para una empresa o para un centro de trabajo, con prioridad aplicativa sobre los anteriores tipos de acuerdo).

Los acuerdos colectivos obligan a la empleadora que lo suscribe o que esté asociada a la patronal que lo acuerde, así como a las personas trabajadoras que sean miembros de la organización sindical que suscriba los acuerdos.

Destacar también el mecanismo llamado Acuerdo de adesão, que permite ampliar el ámbito de aplicación por acuerdo entre partes.

Además de los Instrumentos regulatorios que surgen de la negociación bipartita, existen otros que parten de la iniciativa pública.

Así, el Gobierno de Portugal, a través del Ministerio de empleo, siempre que concurren circunstancias económicas y sociales que lo justifiquen, puede ampliar unilateralmente el ámbito de aplicación de una Convenção coletiva a personas trabajadoras no afiliadas a los sindicatos firmantes y a empleadoras que no han suscrito el acuerdo, a través de una Portaria de extensão.

En **Argelia** definimos como principal característica el predominio casi absoluto del Convenio de empresa y la práctica inexistencia de los Convenios sectoriales de ámbito estatal.

Destacar también que el elevado peso de la economía informal del país hace que exista mucha desregulación de las condiciones de trabajo.

En lo que se refiere a **Marruecos**, la legislación del país determina los diversos niveles negociales: de empresa, de sector y nacional.

Se fija igualmente la periodicidad de dicha negociación, que normalmente es de un año para los ámbitos empresarial y nacional, salvo que el propio Convenio prevea una duración superior.

Se contempla expresamente la posibilidad de negociación tripartita a nivel nacional, gobierno, empresas y sindicatos, que deberá tener lugar cada año y tantas veces como las circunstancias lo aconsejen.

En materia de contratación hay que señalar como característica principal la primacía del contrato indefinido, con una limitación para los contratos temporales a determinados supuestos, más o menos amplios.

En los países europeos la legislación es similar, siendo la limitación a la contratación temporal más estricta en España, a raíz de la última Reforma laboral. En Italia y Portugal este tipo de contratos temporales, limitados a determinados supuestos, tienen una limitación temporal de 24 meses. No hemos obtenido datos de la limitación de este tipo de contratos en Argelia. En Marruecos, la contratación temporal en el sector agrario está limitada a 6 meses.

Como aspecto a reseñar hay que mencionar el derecho que contempla la legislación portuguesa a 40 horas anuales de formación para cualquier persona trabajadora.

En materia también de formación, hay que hacer la mención de que la legislación Argelina obliga a las empresas que contraten personas trabajadoras entre 15 y 25 años a realizar cursos de formación para este colectivo de personas. Durante el periodo de dichos cursos, el operario percibe una paga por parte del Estado y la empresa está exenta de cotizar durante todo el periodo de contrato de aprendizaje.

El siguiente cuadro refleja las características y modalidades de la contratación en los países objeto del Estudio.

155

## Contrato de trabajo. Modalidades de contratación

ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ARGELIA	MARRUECOS
<p>El contrato de trabajo se presume concluido por tiempo indefinido.</p> <p>Tras la reforma laboral, existen los siguientes tipos de contrato laboral de duración determinada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contrato por circunstancias de la producción, con dos modalidades:</li> <li>* Incremento ocasional no previsible de la producción u oscilaciones de la actividad. (duración 6 meses ampliables a 12 por Convenio Colectivo).</li> <li>- contrato de sustitución de la persona trabajadora. Para cubrir personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo</li> <li>- Contrato fijo-discontinuo: Se utiliza para trabajos estacionales, de temporada o de prestación intermitente</li> <li>- Contratos en prácticas (de formación en alternancia o para la obtención de práctica profesional)</li> </ul>	<p>El Contrato CDI o "Contrat à durée indéterminée" es la norma. Puede ser indefinido normal o "CDI intermittent" (intermitente).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Contratos CDD o "Contrat à durée déterminée": solo para llevar a cabo una tarea precisa y temporal, y solamente en supuestos tasados: (aumento temporal de la actividad, sustitución de una persona trabajadora ausente, formación profesional, reinserción profesional...)</li> <li>- Incluye una fecha de finalización, fija determinada (terme précis), o indeterminada (terme imprécis) (ej. Contratos de sustitución por baja).</li> <li>- CTT o "Contrat de travail temporaire" (Contrato por obra y servicio).</li> <li>- Contratos específicos de formación o de ayuda al empleo: "Contrat d'apprentissage" y, el "contrat de professionnalisation" (formación en alternancia), el CUI o "Contrat unique d'insertion", el CAE o "Contrat d'accompagnement dans l'emploi", el CIE o "Contrat initiative emploi"</li> </ul>	<p>Como norma general, el contrato de trabajo se considera indefinido salvo en los casos en que la ley permite la contratación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- trabajos de temporada,</li> <li>- sustitución de personas trabajadoras con licencia por enfermedad o maternidad</li> <li>- acumulación puntual de trabajo,</li> <li>El Contrato de trabajo de duración determinada tiene una duración de doce meses, ampliables hasta 24 solo si se dan al menos una de las condiciones siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- necesidades temporales y objetivas, sujetas a la actividad ordinaria,</li> <li>- necesidades de sustitución de otras personas trabajadoras</li> <li>- necesidades relacionadas con incrementos temporales, significativos y no programables de las actividades ordinarias.</li> </ul> </li> <li>La estructura de contratación es similar a la de la legislación española tras la última Reforma laboral.</li> <li>Los Convenios Colectivos pueden establecer otros tipos de contratación temporal.</li> </ul>	<p>De acuerdo con la legislación portuguesa la contratación, como norma general se realiza de forma indefinida.</p> <p>La contratación temporal se circunscribe a determinados supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sustitución,</li> <li>- circunstancias de la producción</li> <li>- puesta en marcha de nuevas actividades o empresas (solo para 250 personas trabajadoras).</li> </ul> <p>La duración máxima de los contratos de duración determinada es de 2 años.</p> <p>Las personas trabajadoras tienen derecho anualmente a un mínimo de 40 horas de formación o, en el caso de los contratos por tiempo determinado igual o mayor que tres meses, a un número mínimo de horas proporcional a la duración del contrato durante ese año</p>	<p>Existen dos tipos fundamentales de contratos, de duración determinada o indeterminada, que equivale al que en España se llama indefinido.</p> <p>Salvo prueba en contrario, los contratos son de duración indefinida, incluyendo todos los verbales.</p> <p>Las circunstancias en las que se pueden realizar contratos temporales son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para la ejecución de un contrato ligado a trabajos o prestaciones no renovables.</li> <li>- Para cubrir una ausencia temporal.</li> <li>- Para trabajos periódicos de carácter discontinuo.</li> <li>- Picos de trabajo o por motivos estacionales justificados.</li> <li>- Actividades o empleos de duración limitada o que son, por naturaleza, temporales.</li> </ul> <p>Para las personas trabajadoras de menor edad, entre 15 y 25 años, la empleadora está obligada a organizar cursos de aprendizaje, quedando exenta del pago de la seguridad social durante toda la duración del contrato de aprendizaje.</p> <p>El aprendiz, se beneficia de una paga por parte del Estado por una duración de entre seis y doce meses</p>	<p>El contrato de trabajo, según la legislación marroquí, puede ser indefinido, o de duración determinada, en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sustitución de otra persona trabajadora,</li> <li>- aumento temporal de actividad o actividad de temporada)</li> <li>- obra o servicio determinado.</li> <li>- Cuando se comienza una actividad, se abre un nuevo establecimiento o se lanza un nuevo producto en sectores distintos al agrícola es posible igualmente celebrar contratos de duración determinada, con duración inferior a un año y prorrogable una sola vez.</li> <li>- En el sector agrario, este tipo de contratos tienen duración máxima de 6 meses y prorrogables hasta dos años como máximo.</li> </ul>

En la materia de **Salario Mínimo interprofesional**, hay que destacar la existencia en todos los países, excepto en Italia, de un Salario Mínimo Interprofesional, que en el caso de Marruecos y Argelia no se actualiza de modo anual, sino que en Argelia, por ejemplo, se actualiza mediante acuerdos tripartitos que se producen cuando las partes consiguen acordar. El último Salario Mínimo interprofesional en este país lleva sin actualizarse desde 2020.

En cuanto a Marruecos, con un SMI vigente desde 2022, se establece un Salario Mínimo diferente (e inferior) en el sector Agrario que en los demás sectores.

Se observa también una importante brecha entre los salarios de unos y otros países. Si efectuamos una comparativa con el salario Mínimo más alto, que es del caso de Francia, podemos observar que España, pese a las importantes subidas de los últimos años, continúa teniendo un SMI que es un 74% del que opera en Francia. En el extremo inferior, Marruecos tiene un SMI que es un 17% del que se paga en Francia (12% en el sector agrario). En Argelia el Salario Mínimo es un 7% del francés.

PAÍS	ÚLTIMO SMI	AÑO	S O B R E SALARIO FRANCIA
ESPAÑA	1.260,00 €	2023	74 %
ITALIA	ND		
PORTUGAL	886,70 €	2023	52 %
FRANCIA	1.709,30 €	2022	100 %
MARRUECOS	288,33 €	2022	17 %
ARGELIA	127,30 €	2022	7 %

Respecto a la jornada laboral, hay que reseñar que esta, con carácter general, es de 40 horas a la semana en los países europeos, con excepción de Francia, que tiene implantada la jornada laboral de 35 horas desde hace varios años.

En Argelia esta jornada laboral es también de 40 horas. Con respecto a Marruecos, la Jornada laboral es de 44 horas semanales, con carácter general, 2.288 horas al año, jornada que se eleva hasta 2.496 horas al año en el sector agrícola.

En materia de jornada hay que mencionar un aspecto que nos parece diferenciador. Se trata de **Cuenta de ahorro del tiempo del empleado (Compte épargne-temps du Salarie)**. CET, de aplicación en Francia, sistema a través del cual las personas trabajadoras pueden acumular derechos de vacaciones pagadas o recibir remuneración, inmediata o diferida, a cambio del tiempo de descanso. Dicha cuenta se puede utilizar también para cesar gradualmente la actividad o para financiar su plan de ahorro para la jubilación.



SALARIOS					
ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ARGELIA	MARRUECOS
<b>SALARIO MÍNIMO INTER-PROFESIONAL</b> 2023: 1.260 €/mes (12 pagas) 15.120 €/año	<b>SALARIO MÍNIMO INTER-PROFESIONAL</b> 2023: 1.747,20 €/mes: 20.966,00 €/año	<b>SALARIO MÍNIMO INTER-PROFESIONAL</b> No existe SMI	<b>SALARIO MÍNIMO INTER-PROFESIONAL</b> 2023: 866,70 €/mes 10.400,40 €/año	<b>SALARIO MÍNIMO INTER-PROFESIONAL</b> 2022: 127,30 €/mes 1.527,60 €/año	<b>SALARIO MÍNIMO INTER-PROFESIONAL</b> 2023: 288,33 €/mes 3.459,96 €/año Sector agrario: 212,97 €/mes 2.555,64 €/año
<b>SALARIO MEDIO 2022:</b> 1.822 €/mes 21.860 €/año	<b>SALARIO MEDIO 2022</b> 2.574 €/mes 30.888 €/año	<b>SALARIO MEDIO 2022</b> 2.174 €/mes 26.088 €/año	<b>SALARIO MEDIO 2022</b> 1.154 €/mes 13.848 €/año	<b>SALARIO MEDIO 2022</b> Sin datos	<b>SALARIO MEDIO 2022</b> Sin datos
<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS:</b> Como norma, las personas trabajadoras perciben su salario en 14 pagas, que pueden percibirse prorrateadas	<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b> De forma legal no existe la 13ª paga. No obstante la mayoría de las empresas garantizan la 13ª paga en verano o navidad	<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b> Según la legislación italiana, la remuneración se recibe en trece (13) mensualidades. La decimotercera mensualidad adicional ("tridicesima") se paga cada año junto con la mensualidad del mes de diciembre. No obstante, algunos Convenios Colectivos prevén el abono de la 14ª paga, generalmente pagadera en junio	<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b> Las personas trabajadoras tienen derecho a 2 pagas extraordinarias, el "subsidiario de nadal" y el "subsidiario de ferias"	<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b> No se perciben pagas extraordinarias	<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b> No se perciben pagas extraordinarias

JORNADA LABORAL					
ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ARGELIA	MARRUECOS
<b>Jornada:</b> Máxima 40 horas/semana	<b>Jornada:</b> 35 horas semanales	<b>Jornada:</b> 40 horas semanales	<b>Jornada:</b> 40 horas semanales	<b>Jornada:</b> 40 horas semanales	<b>Jornada:</b> 44 horas semanales (2.288 horas anuales) con carácter general En el sector agrícola la jornada se eleva a 2.496 horas anuales
<b>Vacaciones:</b> Mínimo 30 días naturales	<b>Vacaciones:</b> Dos días y medio por cada mes trabajado (total cinco semanas al año). Cuenta de ahorro del tiempo del empleado (Compte épargne-temps du Salarie). CET. Se puede acumular derechos de vacaciones pagadas o recibir remuneración, inmediata o diferida, a cambio del tiempo de descanso. Lo acumulado en esta cuenta se puede emplear para completar remuneración, cesar gradualmente la actividad o financiar su Plan de ahorro para la Jubilación.	<b>Vacaciones:</b> Mínimo 4 semanas al año	<b>Vacaciones:</b> Mínimo de 22 días hábiles de lunes a viernes	<b>Vacaciones:</b> 2,5 días por mes trabajado (30 días/año) Las personas trabajadoras que trabajan en el sur del país tienen 10 días más al año	<b>Vacaciones:</b> 1,5 días de trabajo por mes 2 días de trabajo por mes para menores de 18 años. El período de vacaciones se incrementa en 1,5 días por mes trabajado por cada 5 años de trabajo Máximo 30 días

Los **Sistemas de protección social** son bastante diferentes también en los países objeto de nuestro estudio.

Como puede intuirse a simple vista, estos se hallan más desarrollados en cuanto a implantación y prestaciones en los países europeos.

Sobre la Asistencia médica, hay que reseñar que los países de nuestro entorno (Francia, Italia y Portugal) tienen establecidos sistemas de copago de diferentes características. Por el contrario España, Argelia y Marruecos tienen prestaciones sanitarias con carácter más o menos universal y gratuito.

Destacar la importancia en Marruecos de las prestaciones familiares. Se abona una cantidad de 27 € mensuales por hijo o hija cursando estudios, cantidad muy importante en un país con salarios tan bajos como Marruecos.

En cuanto a la prestación por maternidad, con carácter general esta comprende el 100% del salario, con una duración variable entre los diferentes países.

Respecto a las cotizaciones sociales y aun teniendo en cuenta que la forma de cotización presenta importantes diferencias, hay que hacer la mención de que los porcentajes son, en general similares, aunque no así su distribución. El país con las cotizaciones sociales más altas del estudio es Francia, y el más bajo Marruecos.

Hemos querido hacer especial hincapié en la prestación de IT en los diferentes países, ya que se han detectado enormes diferencias en las coberturas entre unos y otros países, tanto en lo que se refiere al importe cubierto como en cuanto a duración de la misma, que reflejamos uno de los siguientes cuadros resumen.

El resto de cuadros que figuran en las siguientes páginas describen la situación de los sistemas de protección social en España, Francia, Italia, Portugal, Argelia y Marruecos, así como las cotizaciones a la seguridad social de cada uno de estos países.

PRESTACIONES SOCIALES					
ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ARGELIA	MARRUECOS
<b>Prestación asistencial:</b> Asistencia sanitaria Universal gratuita	<b>Prestación asistencial:</b> Seguro de enfermedad, con cobertura universal, pero no gratuita.  La persona trabajadora abona la asistencia al médico generalista, con una tasa única. Se le reintegra una parte de la misma (aproximadamente 70%)	<b>Prestación asistencial:</b> No es prestada por la Seguridad Social propiamente, sino por el Servicio Sanitario nacional a través de las Em-presas sanitarias locales.  La asistencia médica primaria y la urgente es gratuita, aplicándose copago en los restantes tipos de asistencia.	<b>Prestación asistencial:</b> La asistencia sanitaria es universal, pero tiene las llamadas "tasas mínimas" que consisten en un copago que no es reembolsable y se aplica tanto en las consultas de un centro de salud, como en las consultas hospitalarias, análisis y exámenes médicos.	<b>Prestación asistencial:</b> Gastos médicos y quirúrgicos, los gastos farmacéuticos, hospitalización, exploración y rehabilitación, prótesis, ortopedia y óptica, etc.	<b>Prestación asistencial:</b> Asistencia sanitaria básica universal y gratuita
<b>Prestaciones económicas:</b> - Incapacidad Temporal. Desde 01.06.2023 se incluye la menstruación incapacitante secundaria, la interrupción del embarazo y la gestación desde el día 1 de la semana 39. - Riesgo durante el embarazo o lactancia. Prestación 100% BR - Nacimiento y cuidado del menor. 100% BR durante 16 semanas. - Corresponsabilidad en el cuidado del lactante. 100% de BR en función de la reducción de jornada experimentada - Incapacidad permanente en sus diversos grados (parcial, total, absoluta y Gran Invalidez. - Muerte y supervivencia. Viudedad y Orfandad. - Prestaciones por hijo a cargo.	<b>Prestaciones económicas:</b> - Incapacidad temporal. Parte de la cobertura de dicha prestación va a cargo exclusivo de la empresa (solo para personas con contrato indefinido) - Prestaciones por maternidad y paternidad. En función del número de hijos anteriores - Subsidio de Invalidez. Se divide en categorías similares a las españolas. Están en función de la capacidad de trabajar que conserve la persona trabajadora. Comprende una prestación complementaria, en forma de cantidad única por ayuda de tercera persona (PCRTP). - Indemnización a los causahabientes por fallecimiento (3.681 euros en 2022) - Permiso de duelo. Por fallecimiento de hijos menores de 25 años. Consistente en una dieta o indemnización diaria (máximo 92 € en 2022) durante 8 días.	<b>Prestaciones económicas:</b> - Incapacidad temporal. Cubierta por dos organismos diferentes en función de su origen (Enfermedad Común o accidente de trabajo) - Prestación por maternidad: 120 días al 100% o 150 días al 80% - Prestación por Invalidez: Personas que han perdido 1/3 de su capacidad de trabajar. - Pensiones de supervivencia: Conyugue superviviente e hijos menores de 18 años (menores de 25 si son estudiantes) - Prestación por defunción	<b>Prestaciones económicas:</b> - Incapacidad temporal - Prestación por maternidad <b>Maternidad:</b> 14 semanas, 100% del salario.	<b>Prestaciones económicas:</b> - Incapacidad temporal - Prestación por maternidad. Duración de 98 días al 100% del salario - Pensión de Invalidez - Prestaciones familiares: son de gran importancia en Marruecos. Se abona una cantidad por hijo cursando estudios (aprox. 27€ por hijo y mes) - Pensiones de supervivencia. 50% por viudedad y 25% por orfandad. - Prestación por defunción. Indemnización por fallecimiento del cónyuge de familia	



## COTIZACIONES SOCIALES

ESPAÑA		FRANCIA		ITALIA		PORTUGAL		ARGELIA		MARRUECOS	
COTIZACIONES SEGURIDAD SOCIAL		SYSTEME NATIONAL DE SECURITÉ SOCIALE		Istituto NAZIONALE DE PREVIDENZA SOCIALE (INPS)		TAXA SOCIAL UNICA		CAJA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL		CAJA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL	
Empresa	30,4%	Empresa		Empresa		Empresa		Empresa		Empresa	
Persona trabajadora	6,5%	Persona trabajadora		Persona trabajadora		Persona trabajadora		Persona trabajadora		Persona trabajadora	
TOTAL	36,9%	TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL	
(Incluye, desde el 01.01.2023, la cotización por el M.E.I.) La cotización se efectúa por diversas contingencias (Contingencias Comunes, Desempleo y FP, FOGASA		El cálculo de la cotización en Francia se realiza a través de un sistema complejo, ya que determinadas contingencias se cotizan por tramos, en función del salario. Por otra parte, hay determinadas cotizaciones, como la Contribución social Generalizada (CSG) y la Contribución para reembolso de la deuda social (CRDS), se descuentan de los rendimientos de trabajo, exclusivamente del trabajador. No están incluidos en el cálculo (porcentajes del 9,2% y el 0,5% respectivamente).		Sistema de Cuentas nacionales		Sin topes de salarios. Las cotizaciones no están separadas según su destino.		Desde 2021 se ha establecido una Contribución de solidaridad del 2% de las importaciones que recibe el país  Durante el periodo de los 15 a los 25 años la empleadora está obligada a realizar cursos de reciclaje, y no tiene obligación de cotizar		Se cotiza por la totalidad de las cantidades percibidas	

## PRESTACIONES SOCIALES (IT)

ESPAÑA		FRANCIA		ITALIA		PORTUGAL		ARGELIA		MARRUECOS	
Incapacidad Temporal		Incapacidad Temporal		Incapacidad Temporal		Incapacidad Temporal		Incapacidad Temporal		Incapacidad Temporal	
- Enfermedad común y accidente no laboral: 60% de la BR desde el 4º día de la baja hasta el 20º inclusive y el 75% desde el día 21 en adelante. Desde el 4º al 15º día por cuenta de la empresa		- Enfermedad Común: Como norma general, supone el 50% del salario regulador (Salario total de los 3 últimos meses dividido por 91,25). Límite superior del 1,8 veces el SMI. El importe está en función del número de hijos. Con 3 o más hijos a cargo la prestación sube, a partir del día 31 a 2/3 del salario regulador. Para trabajadores con antigüedad de más de un año en la empresa, esta está obligada a abonar un complemento hasta el 90% del salario regulador, cuya duración es mayor en función del número de años de antigüedad (máximo a partir de 30 años de antigüedad, 90% durante 90 días y 66,33% durante 90 días más <b>Duración máxima:</b> 360 días en periodo de 3 años - Accidente de Trabajo: <b>Salario referencia:</b> Último mes dividido por 30,42. El porcentaje a abonar es del 60% hasta el día 28º y del 80% a partir de dicho día. Complemento por cuenta de la empresa: en las mismas condiciones que en la IT por Enfermedad Común.		- Enfermedad Común: 50% de la retribución durante los días 4º al 20º y del 66,6% para los restantes días de enfermedad o en caso de recaída Máximo 180 días - Accidente de trabajo. Gestionado por el INAIL. Prestación: 100% el día del accidente, a cargo de la empresa; 60% durante los 3 días sucesivos; a cargo de la empresa también; 60% desde el 4º hasta el 90º día sucesivo al del accidente; a cargo del INAIL; y 75% desde el 91º hasta el día de la curación, a cargo del INAIL		- Enfermedad Común: 55 % de los ingresos diarios medios para las incapacidades de trabajo temporales de una duración igual o inferior a 30 días; a un 60 % para las incapacidades de trabajo temporales de una duración de entre 31 y 90 días y a un 70 % en situaciones de incapacidad que se prolonguen durante más de 91 días hasta un periodo igual o inferior a los 365 días. Si la incapacidad laboral dura más de un año, esto es 365 días consecutivos, el porcentaje aumenta al 75 %. La duración máxima es de 1.095 días - Accidente de trabajo IT absoluta: 75% durante 12 meses, y 70% para el periodo siguiente IT parcial: 70% del valor correspondiente a la reducción sufrida en la capacidad de obtener ingresos. Duración máxima: 18 meses prorrogables por otros 30 si existe posibilidad de curación.		50% durante los 15 primeros días de la incapacidad temporal y 100% a partir del día 16º  Máximo 300 días al año, excepto enfermedades de larga duración (máximo 3 años)  Las cantidades son abonadas directamente por la Caja nacional de la Seguridad Social.  El empresario no abona cantidad alguna, ni cotiza.		A partir del 4º día, importe equivalente a 2/3 del Salario medio diario sujeto a cotización durante los 6 meses anteriores.  La duración máxima es de 52 semanas durante el periodo de 24 meses posteriores a la baja	

En materia de **Despido y Protección por Desempleo**, existen igualmente diferencias muy significativas entre los diferentes países, no tanto en los motivos contemplados para el despido objetivo, que son en general comunes, sino en aspectos tales como la indemnización por desempleo o la prestación por pérdida de empleo.

Así, la indemnización por despido tiene tratamiento diferente en los países objeto del estudio. En algunos países, como España, Francia, Portugal o Marruecos, esta se calcula de modo diferente en función de factores como la antigüedad o la fecha de inicio del contrato.

Por ejemplo, en Francia esta indemnización se calcula por tramos y es creciente y más generosa cuanto mayor sea la antigüedad de la persona trabajadora, es decir, se paga más indemnización para los tramos superiores a las personas con mayor antigüedad. Lo mismo ocurre en Marruecos.

Un aspecto a destacar en el tratamiento de la indemnización por despido es el sistema Italiano, asimilable a la "mochila austriaca", y es lo que se denomina "tratamiento di fine Rapporto" (TFR) que básicamente consiste en una parte de la retribución a la que tiene derecho la persona trabajadora independientemente de la causa de esta, que puede ser utilizado para percibirse en el momento de la extinción o destinarse a pensión complementaria.

En lo referente a las prestaciones por desempleo, son diferentes en cuanto a su duración y también en cuanto a porcentaje de salario garantizado. Hay países, como Francia o Portugal, que ligan la duración de la misma a la edad de la persona trabajadora. La duración más habitual es de un máximo de 24 meses, aunque en Marruecos la duración máxima es de 6 meses, y en Argelia de 12 meses.

El Cuadro siguiente refleja las respectivas condiciones del despido y la protección a la persona trabajadora desempleada en los diferentes países del estudio.

DESPIDO					
ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ARGELIA	MARRUECOS
<b>Despido objetivo:</b> Causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Fuerza mayor. <b>Despido Disciplinario:</b> Incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora	<b>Despido de mutuo acuerdo:</b> Se fija una indemnización, en ningún caso inferior a la indemnización legal por despido. <b>Despido por causa legalmente establecida:</b> Faltas, insuficiencia profesional o motivo económico.	<b>Despido objetivo:</b> Circunstancias o motivos objetivos y verificables, generalmente vinculados a la organización empresarial	<b>Despido objetivo:</b> Las causas del despido colectivo son similares a las de España, económicas, organizativas y tecnológicas. La particularidad que presenta el sistema portugués es que al plazo de preaviso es diferente en función de la antigüedad de la persona trabajadora (hasta 75 días para quienes acumulen antigüedades superiores a 10 años)	<b>Despido objetivo:</b> Solo se prevé el despido por motivos económicos, solo en empresas de más de 9 trabajadores o por falta grave	<b>Despido objetivo:</b> Motivos estructurales, tecnológicos o económicos
<b>Indemnización:</b> <b>Despido procedente,</b> 20 días por año con tope de 1 anualidad <b>Despido improcedente:</b> 33 días por año con tope de 24 mensualidades. Para los contratos anteriores al 12.02.2012, se aplicarán 45 días por año hasta dicha fecha, con el mismo tope.	<b>Indemnización:</b> Son precioso como mínimo 8 meses de antigüedad para tener derecho a indemnización por despido. Se calcula de modo diferente si la persona empleada tiene más o menos de 10 años de antigüedad. - <b>Menos de 10 años:</b> mínimo 1/4 mes por año de antigüedad - <b>Más de 10 años:</b> - 1/4 mes de salario por año de antigüedad <10 años - 1/3 mes por año de antigüedad >10 años.	<b>Indemnización:</b> En los casos de despido objetivo imprevisto, mínimo 6 meses máximo 36 meses. <b>Tratamiento di fine Rapporto (TFR)</b> Es una parte de la retribución a la que la persona trabajadora tiene derecho una vez finalizada la relación laboral de la empresa, sea cual sea el motivo de esta. Importe: Salario anual /13,5 Puede percibirse en el momento de la extinción o destinarse a pensión complementaria	<b>Indemnización:</b> En función del año de inicio de contrato - Contratos anteriores a 2012, 1 mes por año. - Noviembre 2012-Septiembre 2013, 20 días por año - Contratos posteriores a Octubre de 2013: 18 días por año, durante los 3 primeros años, y 12 días por año por los demás años. Máximo 12 mensualidades o 240 veces el SM	<b>Indemnización:</b> Un mes por año con límite de 15 meses	<b>Indemnización:</b> Se calcula en base al salario de las últimas 52 semanas. - 96 h de salario por año para los 5 Primeros años de antigüedad. - 144 h de salario por año para una antigüedad entre 6 y 10 años - 192 h de salario por año para antigüedad entre 11 y 15 años - 240 h de salario por año para antigüedad superior a 15 años.
<b>Prestación por desempleo</b> Se calcula en base a la media de bases de cotización de los últimos 6 meses. Se requiere cotización mínima de 1 año. Por un año cotizado, 4 meses de prestación, con un máximo de 720 días si se acreditan más de 6 años	<b>Subsidio de vuelta al trabajo (ARE).</b> Se calcula en base al Salario diario de referencia (SJR) = remuneraciones íntegras últimos 24 meses, o 36 si la persona afectada tiene más de 53 años. Duración máxima en función de la edad de la persona afectada: - Menor de 53 años: 18 meses - 53-54 años: 22,5 meses - 55 o más años: 27 meses	<b>Fondo de garantía para el desempleo (INASPI)</b> 75% del salario bruto de los últimos 4 años trabajados. La duración máxima es de 24 meses	<b>Prestación por desempleo</b> En función de la edad de la persona trabajadora y el periodo de tiempo cotizado, con un mínimo de 270 días y un máximo de 900 para trabajadores con edad de más de 45 años. Importe: 65% del salario de Referencia	<b>Seguro de desempleo:</b> Solo para trabajadores con más de 3 años cotizados y 6 meses de antigüedad en la empresa	<b>Compensación por pérdida de empleo</b> Personas trabajadoras que acrediten 780 días trabajados en los últimos 3 años, incluidos 260 en el último año 70% del Salario de referencia (media de 36 meses). Se percibe durante 6 meses



El último aspecto de las condiciones laborales que analizamos en el informe es el de la jubilación, y las diferentes condiciones de acceso a la misma en los diferentes países objeto del Estudio.

En lo referente a la edad de acceso a la jubilación con carácter general, ésta se encuentra en torno a los 67 años en cada uno de los países europeos del estudio, con la excepción de Francia, que la ha situado, tras la reforma recientemente aprobada, en 64 años. Por el contrario, en Argelia y Marruecos la edad de jubilación es considerablemente más baja, situándose en torno a 60 años en los dos países, con una edad incluso inferior para las mujeres en Argelia (55 años con carácter general).

Respecto a la jubilación anticipada, ésta en general está ligada a carreras largas (en España, Francia e Italia) o a trabajos peligrosos, con coeficientes reductores en España, Francia, Italia, Argelia y Marruecos, aunque en este país está ligada a que exista acuerdo con la parte empleadora. En Portugal dicha jubilación anticipada solo es posible actualmente en casos de desempleo de larga duración.

Respecto a las fórmulas de cálculo, estas son muy diversas en los diferentes países (ver cuadro adjunto).

Hay que señalar como aspecto diferenciador el utilizado en Italia, aunque su utilización es parcial actualmente, que es el sistema de "cuentas nocionales", que son cuentas propias para cada persona con la pensión generada y los rendimientos que se asignan a ésta.

El cuadro comparativo que sigue resume los aspectos relativos a la jubilación en los diferentes países objeto del estudio.

JUBILACIÓN. EDAD Y MODALIDADES					
ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ARGELIA	MARRUECOS
<p><b>Edad de jubilación:</b> 66 años y 4 meses cuando se acrediten menos de 37 años y 9 meses de cotizados.</p> <p>65 años En el caso de acumular 37 años y 9 meses o más.</p> <p><b>Jubilación anticipada:</b> Voluntaria: hasta 24 meses anteriores a la jubilación ordinaria, en función de años cotizados</p> <p>Involuntaria: Hasta 48 meses anteriores a la edad ordinaria</p> <p><b>Jubilación parcial:</b> 2 modalidades principales: Con contrato de relevo: A partir de 33 años cotizados, con edad variable según los años cotizados Reducción de jornada entre 25% y 50% (75% si el relevista se contrata a tiempo completo)</p> <p>Industria Manufacturera</p> <p>Para determinadas personas trabajadoras de la industria manufacturera siempre que se acrediten determinadas condiciones de trabajo</p> <p>Edad de 61 años (60 para los mutualistas</p> <p>33 años cotizados</p> <p>Reducción entre 25% y 67% (80% si el relevista se contrata a jornada completa)</p> <p>Otras modalidades de jubilación Jubilación demorada. Se demora la edad de jubilación a cambio de un incremento en la BR, un pago entre 4.786,27 € y 12.060,12 € o una fórmula mixta</p> <p>Jubilación anticipada por grupo o actividad profesional . Se aplican coeficientes reductores de la edad.</p>	<p><b>Edad de jubilación:</b> Desde septiembre de 2023 la edad de jubilación se ha ampliado a 64 años de una forma progresiva (hasta entonces 62).</p> <p>El número de trimestres para tener derecho a la totalidad de pensión es distinto en función de la edad del cotizante (desde 167 trimestres para nacidos entre 1958 y 1960 a 174 para nacidos a partir de 1965).</p> <p><b>Jubilación anticipada</b> En Francia se pueden jubilar anticipadamente por carreras largas (desde 58 años) las personas trabajadoras que acrediten un número de trimestres cotizados y 5 trimestres antes de cumplir 16, 18, 20 o 21 años.</p> <p>Jubilación anticipada por Incapacidad permanente o por trabajos peligrosos, con coeficiente reductor</p>	<p><b>Edad de jubilación:</b> Edad jubilación ordinaria 67 años, con al menos 20 años de cotización para cobrar la pensión mínima.</p> <p>Para cobrar la pensión completa es necesario haber cotizado 42 años y 10 meses</p> <p><b>Jubilación anticipada:</b> Para 2023 está en vigor la llamada "Cuota 103", por la que la persona trabajadora puede jubilarse con 62 años y 41 años cotizados</p> <p>Con carácter general se puede acceder a jubilación anticipada con 42 años cotizados los hombres y 41 las mujeres.</p>	<p><b>Edad de jubilación:</b> Edad de jubilación ordinaria: 66 años y 8 meses</p> <p>Para las carreras largas, a partir de 65 años, la edad se reduce en 4 meses por cada año de cotización por encima de 40.</p> <p><b>Jubilación anticipada:</b> En la actualidad no se permite la jubilación anticipada salvo en situación de desempleo involuntario o de larga duración</p>	<p><b>Edad de jubilación:</b> 60 años para los hombres y 55 para las mujeres. Para las mujeres se puede anticipar la edad en un año por cada hijo</p> <p><b>Jubilación anticipada:</b> Es posible si la persona trabajadora ha desempeñado trabajos penosos, se encuentra incapacitada o es hijo de una víctima de guerra</p>	<p><b>Edad de jubilación:</b> 60 años, con un periodo cotizado de al menos 3.240 días</p> <p><b>Jubilación anticipada:</b> Entre 55 y 59 años, con una cotización mínima equivalente a la de la jubilación ordinaria y permiso de la parte empleadora, que debe pagar a la CNSS el equivalente de las cotizaciones que se pagarían de continuar trabajando hasta las 60</p>

JUBILACIÓN. CÁLCULO					
ESPAÑA	<b>Cálculo de pensión</b> Base correspondiente a últimos 25 años cotizados (300 meses), dividido entre 350. Se obtiene así la base sobre la que se aplican las reducciones por edad o años cotizados. A partir de 2027 se inicia un proceso culminado el cual la BR se obtendrá de la forma más favorable entre los 25 años últimos o los 29 últimos excluyendo los dos más desfavorables. Es posible acceder a pensiones por encima del 100% de la base en caso de prolongación de la edad de jubilación. Son necesarios un mínimo de 15 años cotizados para tener derecho a un mínimo del 50% de pensión	FRANCIA	<b>Cálculo de pensión</b> El importe de la pensión depende de tres elementos: - Renta anual media (sobre la base de los 25 mejores años de la vida laboral) - La tasa de liquidación, mínimo del 37,5%. - Los periodos de liquidación acreditados: La tasa plena del 50% se obtiene en función de los periodos de cotización, entre 166 y 172 trimestres según el año de nacimiento, de la edad o de la pertenencia a una categoría específica Se obtiene una tasa de bonificación del 1,25% por cada trimestre complementario a partir de los 62 años y una vez obtenida la tasa plena	ITALIA	<b>Cálculo de pensión</b> Sistema de cuentas notacionales: cuenta virtual individual de pensión que genera cada persona trabajadora por sus cotizaciones y los rendimientos que se les asignan. La pensión de jubilación se calcula en función de una serie de factores, incluyendo la edad, las cotizaciones y la esperanza de vida. Este sistema se aplica al 100% para personas que empezaron a cotizar a partir de 1996. Para las personas con cotizaciones anteriores, se aplica este método de forma mixta, o de forma prorrateada.
		PORTUGAL	<b>Cálculo de pensión</b> Promedio de los ingresos mensuales revalorizados correspondiente a los años cotizados hasta 40. El porcentaje sobre la base está entre el 60% y el 90% de la misma. Se calcula en función de unos factores tales como - Carrera de cotización - Índice de sostenibilidad - Penalizaciones por anticipo o retraso Para las personas trabajadoras que aplazan la solicitud de la pensión de jubilación por encima de la edad legal se podría tener derecho a una bonificación que aumenta la cuantía de la pensión. Se abona una prima hasta cumplir 70 años. El porcentaje de la prima mensual varía entre el 0,33 % y el 1 %, con arreglo al número de años cotizados.	MARRUECOS	<b>Cálculo de pensión</b> El monto de la pensión es del 50% del salario promedio mensual por 3.240 días de cotización. Se incrementa en un 1% por cada período cotizado de 216 días cumplidos además de los 3.240 días.
		ARGELIA	<b>Cálculo de pensión</b> Se exige un mínimo de cotización de 15 años. La pensión se calcula como el salario mensual medio de los últimos 5 años con un coeficiente máximo del 80% que se obtiene con 32 años cotizados		

El sector Agrario desempeña un papel fundamental para la economía de los países analizados, tanto por su aportación en el empleo, como por su importante contribución al PIB y su participación en las producciones nacionales.

En cuanto a la industria alimentaria, hay que señalar igualmente que se encuentra en los primeros puestos en facturación dentro de las industrias manufactureras de los países objeto de estudio, lo que hace de esta industria uno de los mejores recursos de desarrollo por su aportación al PIB, al empleo industrial, por número de empresas y por el valor de las exportaciones de sus productos.

El sector de la agricultura representa el 1,3% del PIB de la Unión Europea. Dentro del grupo de países analizados pertenecientes a la Unión Europea, tenemos el caso de España, donde el sector agrario tiene una aportación al PIB que alcanza el 11% y el caso de Francia, con una aportación del PIB muy inferior, que se queda en el 2%.

En el caso de los países analizados que no pertenecen a la Unión Europea, la aportación del sector al PIB es muy superior a las aportaciones europeas, en Marruecos el sector agrario aporta el 19% del PIB del país y en el caso de Argelia, la aportación es del 14%.

Los datos de terrenos agrícolas en km<sup>2</sup>, muestran que los países con mayor terreno para dedicarlo a la agricultura son Argelia (413.588 km<sup>2</sup>), Marruecos (303.820 km<sup>2</sup>) y Francia (285.538 km<sup>2</sup>), mientras que Portugal cuenta con un terreno agrícola mucho más reducido (38.728 km<sup>2</sup>). Durante los últimos años, en todos estos países, la superficie dedicada a la agricultura ha ido descendiendo progresivamente, con la única excepción de Marruecos, donde la superficie agrícola crece un 3%.

En la Unión Europea, cerca de 7 millones de personas trabajan en el sector Agrario. En los países analizados que no pertenecen a la Unión Europea, el empleo del sector supera el millón de empleos. En Argelia, este sector genera más de 3 millones de empleos y en Marruecos supera el 1,1 millón de empleos. El empleo del sector en los países analizados de la Unión Europea no llega al millón de empleos en ninguno de ellos. El país que más empleo genera en el sector es Italia, con 836.300 personas ocupadas en el sector, mientras que en Portugal el sector genera unos 113.000 empleos.

La evolución del empleo en el sector Agrario en 2021, muestra crecimientos importantes de la ocupación del sector en Francia (3´9%), España (4´8%) y Argelia (0´31%), mientras que el sector pierde empleo en Portugal (-23´5%), Marruecos (-6´3%) e Italia (-0´8%).

La tasa de feminización del empleo Agrario en la Unión Europea se sitúa en un 31%. Esta tasa de mujeres en el empleo es muy similar en Marruecos, donde las mujeres ocupadas en el sector Agrario participan del 30% del empleo. Dentro del grupo de países analizados de la Unión Europea, Italia cuenta con la tasa más alta (30%), mientras que España cuenta con la tasa de feminización más baja, las mujeres en este país aportan el 24% del empleo agrario.

En el caso de Argelia, la tasa de feminización del empleo Agrario baja hasta un 7%.

Dentro de los problemas coyunturales relacionados con el empleo del sector Agrario, destacan tanto la temporalidad en la contratación, como la precariedad en el empleo.

La tasa de temporalidad del sector Agrario en la Unión Europea se sitúa en un 12´94% y afecta a 903.300 personas trabajadoras.

Dentro del grupo de países europeos analizados, Italia (36,82%) y España (34,52%) cuentan con una de las tasas de temporalidad más altas, mientras que Francia (10,7%) y Portugal (12,8%) mantienen tasas de temporalidad por debajo de la media europea.

Respecto a los países analizados de fuera de la Unión Europea, Marruecos y Argelia, no se han encontrado datos de temporalidad en el sector Agrario, pero posiblemente sus tasas superen a las de Italia y España.

La evolución anual de la temporalidad en estos países, muestra como la contratación temporal va descendiendo en Portugal (-15´7%), Francia (-7%) e Italia (-1,4%), mientras que en España se incrementa un 4% en 2021.

La tasa de precariedad del sector Agrario en el conjunto de la Unión es del 4,9%. Todos los países europeos objeto de análisis cuentan con tasas de precariedad en el sector que superan la media europea. En este sentido, la tasa de precariedad en el sector se sitúa en un 8´4% en Francia y Portugal, mientras que en Italia y España se sitúa en torno al 6%.

Respecto a los países analizados de fuera de la Unión Europea, Marruecos y Argelia, no se han encontrado datos de precariedad en el sector Agrario, pero al igual que en el análisis de la temporalidad, posiblemente sus tasas se sitúen por encima de la media europea.

La evolución anual de la tasa de precariedad en estos países, muestra descensos en todos los países europeos, con la salvedad de Portugal donde la tasa se incrementa ligeramente un 0´8%.

En 2021, Francia registraba 70.774 millones de euros por la producción bruta de la Agricultura, el dato más relevante del grupo de países analizados. Le siguen en importancia, España (50.466 millones de euros) e Italia (38.104 millones de euros), mientras que en el extremo opuesto se encuentran Portugal y Marruecos, con 7.341 y 11.555 millones de euros, respectivamente.

Sin embargo, la evolución anual de la producción bruta del sector muestra los crecimientos más destacables en estos últimos países, Portugal (28%) y Marruecos (24%), mientras que la producción bruta de la Agricultura descendía un 3% en Argelia.

170

El valor de las exportaciones de productos de la agricultura, ganadería y pesca dentro del conjunto de la Unión Europea alcanzan los 30.511 millones de euros con una evolución anual positiva del 18%. Destaca el valor de las exportaciones de estos productos procedentes de Países Bajos y Noruega.

En el grupo de países europeos objeto de análisis destacan Francia e Italia, con un valor de las exportaciones por encima de los 3.000 millones de euros. España se aproxima con unas exportaciones que alcanzan los 2.949 millones de euros, mientras que el valor más bajo de las exportaciones de estos productos lo encontramos en Portugal, con 751 millones de euros.

La evolución anual del valor de las exportaciones del sector muestra un crecimiento del 4% en Italia, mientras que desciende en el resto de países europeos, sobre todo en Francia (-6´9%).

Respecto a los países analizados de fuera de la Unión Europea, Marruecos y Argelia, no se han encontrado datos de exportaciones de productos del sector Agrario.

La industria alimentaria en la Unión Europea es la principal actividad manufacturera, con un valor superior a los 1.221.000 millones de euros de cifra de negocios, lo que supone el 14% de la industria manufacturera.

En los países analizados, sobre todo los que pertenecen a la Unión Europea, la industria alimentaria se encuentra entre los primeros puestos dentro del grupo de sectores manufactureros en lo que se refiere a facturación, actividad empresarial, empleo y valor de las exportaciones. En estos países, la industria alimentaria tiene un importante valor estratégico y se constituye como una piedra angular de sus economías al ser una industria con un gran potencial vinculado a sus productos.

Además, los países analizados se encuentran dentro del grupo de países que más contribuyen a la producción de alimentos y bebidas dentro de la Unión Europea.

La industria alimentaria en estos países genera riqueza no únicamente a través de su propia actividad, sino que beneficia de manera indirecta al resto de la economía por su

interrelación y capacidad de "arrastré" de otros sectores como la agricultura, ganadería y pesca, así como servicios de comercio, distribución, etc...

También hay que mencionar que esta industria tiene un fuerte arraigo en el territorio de estos países al emplear fuerza laboral local, contribuyendo así al desarrollo de las zonas rurales y la cohesión social, al generar un empleo con mayor estabilidad a lo largo del ciclo económico.

La industria alimentaria genera casi 5 millones de empleos en la Unión Europea. Dentro del grupo de países estudiados se encuentran algunos de los países que ocupan los primeros puestos en cuanto al empleo generado por esta industria. En este sentido, destacan Francia y España con más de medio millón de personas dedicadas a la fabricación de productos de alimentación y bebidas. En el extremo opuesto se encuentra Portugal con 118.000 empleos en la industria alimentaria.

En el territorio de la Unión Europea se encuentran repartidas unas 300.000 empresas dedicada a la fabricación de productos de alimentación, bebidas y tabaco, donde las pequeñas y medianas empresas representan el 40´5% de cifra de negocios del sector alimentario y el 58´4% del conjunto de los puestos de trabajo. El 95% de las empresas son Pymes, con menos de 50 personas empleadas y el 80% cuenta con menos de 10 personas trabajadoras.

De nuevo destaca Francia con la actividad empresarial más importante al sumar 56.508 empresas. Le sigue en importancia Italia, con 53.261 empresas. Por detrás se encuentran España, con 29.512 empresas dedicadas a la fabricación de productos alimentarios y Portugal con 11.160 empresas.

En cuanto a los países fuera de la Unión Europea que se han analizado, hay que señalar que la actividad empresarial de esta industria cuenta con tan solo 3.000 empresas en Argelia y no se han encontrado datos de actividad alimentaria en Marruecos, debido a que el nivel de industrialización del sector agrario en estos países es mucho más bajo que en los países de la Unión Europea.

171

La industria alimentaria en la Unión Europea como principal actividad manufacturera, genera un valor que supera los 1.221.000 millones de euros de cifra de negocios, lo que supone el 14% de la industria manufacturera.

El 20% de la producción de esta industria proviene de Alemania y los países que le siguen en importancia aparecen en este estudio son, Francia (223.480 millones de euros, el 18%), Italia (158.156 millones de euros, el 13%) y España (138.757 millones de euros, el 11%).

Como en otras variables analizadas, respecto a los países analizados no se han encontrado datos de ventas de productos de esta industria de Marruecos y Argelia.

El valor de las exportaciones de productos alimentación, bebidas y tabaco dentro del conjunto de la Unión Europea alcanzan los 250.740 millones de euros, con una evolución anual positiva del 5%. Destaca el valor de las exportaciones de estos productos procedentes de Alemania y Países Bajos.

En el grupo de países europeos objeto de análisis destaca Francia con un valor de las exportaciones por encima de los 27.800 millones de euros. Le siguen en importancia, España e Italia con unas exportaciones que superan los 22.000 millones de euros, mientras que el valor de las exportaciones de estos productos en Portugal se queda en 2.589 millones de euros.

El valor de las exportaciones de esta industria presenta crecimientos anuales en España (7´6%), Italia (4´7%) y Portugal (0´31%), mientras que desciende ligeramente un 0´4% en Francia.

Respecto a los países analizados de fuera de la Unión Europea, Marruecos y Argelia, no se han encontrado datos de exportaciones de productos de la industria alimentaria.

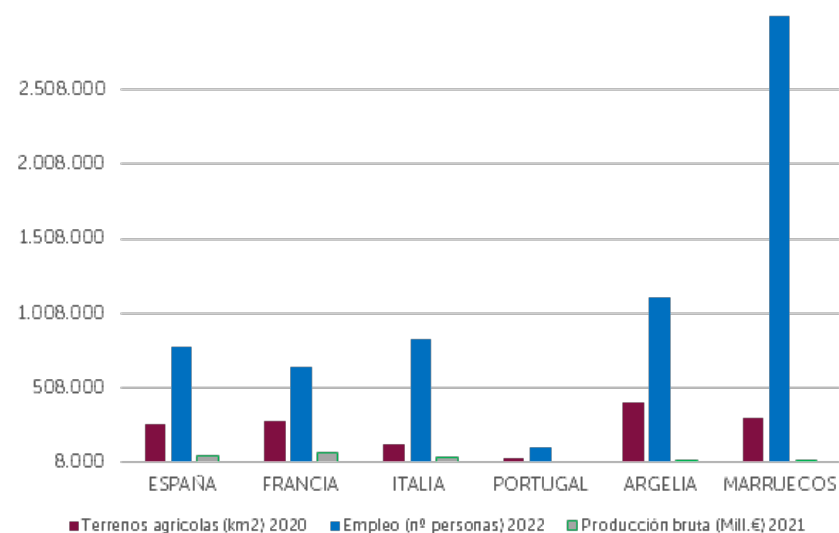


Con estas cifras, la producción por persona trabajadora superaría el millón de euros en Marruecos, mientras que en los países de la Unión Europea se encontraría por debajo de esta cantidad. El valor máximo de producción por persona trabajadora se situaría en Francia con 343.500 euros producidos por persona. Le siguen en importancia, Italia con 324.620 euros y España con 261.500 euros, en último lugar aparecería Portugal con 160.800 euros producidos por persona en la industria alimentaria.

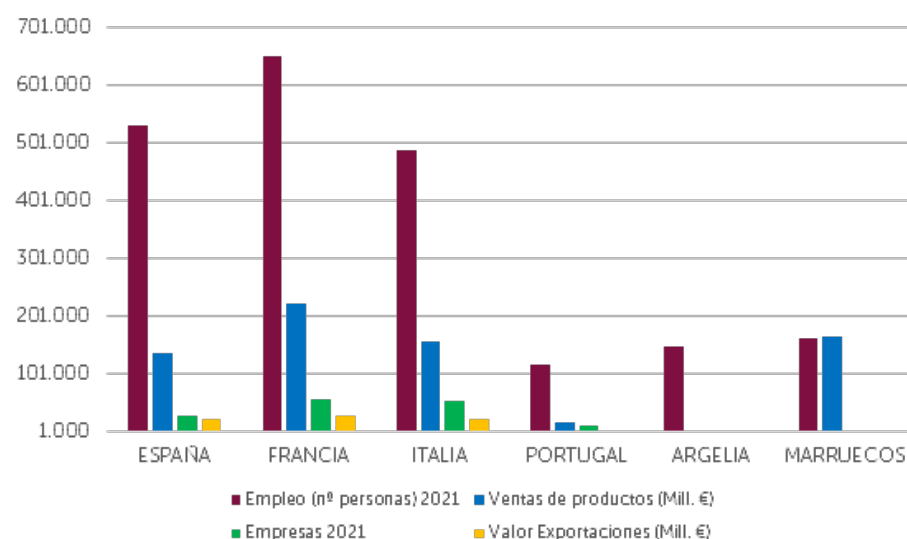
En cuanto a la producción por empresa de los países analizados de la Unión Europea, las empresas españolas contarían con la producción más alta con 4,7 millones de euros por empresa, seguido de Francia con 3,9 millones de euros e Italia con 2,9 millones de euros. Portugal volvería a estar en la última posición con 1,7 millones de euros producidos por empresa.

Teniendo en cuenta que el 95% de las empresas alimentarias en la Unión Europea son Pymes y que el 80% cuenta con menos de 10 personas trabajadoras, los datos de empleo por empresa vuelven a situar en primera posición a las empresas españolas como las empresas que generan la media de empleo más alta dentro del grupo de países analizados de la Unión Europea. Las empresas españolas generan de media unos 18 empleos, mientras que en Francia e Italia se quedan en torno a los 11 empleos y en Portugal la cifra baja a 9 empleos de media por empresa.

Sector Agrario



Industria Alimentaria



MATRIZ COMPARATIVA

ECONOMÍA	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ARGELIA	MARRUECOS
Crecimiento real del PIB (%) 2021	5,1	6,8	6,6	4,9	3,5	7,9
	-147,39%	-185,62%	-173,61%	-157,85%	-168,62	-210,34%
PIB per cápita (Mill. €) 2021	27.418	41.176	32.323	24.872	3.335	3.585
	11,28%	11,91%	11,88%	9,56%	10,73%	16,56%
Inflación del IPC (%) 2021	3,1	2,1	1,9	0,9	7,2	1,4
	-1057,59%	292,40%	-1438,62%	-877,69%	199,21%	125,08%
Tasa de desempleo (%) 2019	14,80	7,90	9,50	6,60	11,40	11,90
	-4,82%	-1,97%	1,87%	-7,72%	-2,97%	-2,46%
Población 2022	47.374.284	67.877.232	58.918.788	10.298.926	44.903.225	37.457.971
	-0,09%	0,19%	-0,32%	-0,25%	1,64%	1,03%
Relación empleo/formación (%) 2022	50,30	52,10	45,40	55,30	35,90	40,80
	2,72%	1,20%	3,37%	2,41%	1,54%	0,66%

MATRIZ COMPARATIVA

AGRICULTURA	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ARGELIA	MARRUECOS
Terrenos agrícolas (km2) 2020	261.426	285.538	129.990	38.728	413.588	303.820
	-0,24%	-0,24%	-0,93%	-0,54%	0,00%	2,60%
Terrenos agrícolas (% superficie de tierras) 2020	52,30	52,10	44,00	42,30	17,40	68,10
	-0,24%	-0,24%	-0,93%	-0,54%	0,00%	2,60%
Empleo (nº personas) 2021/2022	783.500	647.900	836.300	113.000	1.117.360	3.659.530
	4,78%	3,89%	-0,80%	-23,18%	0,31%	1,26%
Tasas de feminización del empleo (%) 2021	24,00	28,00	26,00	30,00	7,00	38,00
	12,24%	3,20%	0,13%	-29,07%	3,24%	2,24%
Índice de temporalidad en el empleo	34,52	10,71	36,82	12,83		
	-0,23%	-1,81%	-0,23%	1,14%		
índice de precariedad en el empleo	6,5	8,4	5,9	8,4		
	-2,50%	-2,50%	-7,60%	0,80%		
Valor de la Producción (Mill. €) 2021	50.466	70.774	38.104	7.341	18.997	11.555
	9,67%	19,41%	6,98%	28,23%	-3,26%	24,29%
Valor de las Exportaciones (Mill. €)	2.949	3.085	3.073	751		
	-0,34%	-6,90%	4,00%	-1,80%		
Valor agregado agrícola por persona trabajadora (Mill. €) 2019	39.195	48.811	36.740	14.458	17.709	3.080
	-0,47%	-3,90%	-5,04%	12,47%	4,55%	3,51%
Índice de producción de alimentos 2021	116,9	96,2	99,6	127,8	104,6	115,7
	-0,56%	3,94%	-0,29%	18,39%	-6,85%	17,27%
Índice de producción ganadera 2021	119,70	97,20	107,60	106,80	96,70	112,40
	1,27%	-1,13%	2,42%	1,96%	0,21%	0,03%
Índice de producción de cultivos 2021	114,8	96,2	95,6	143,5	108,8	117,1
	-1,66%	8,03%	-1,74%	30,85%	-10,08%	27,68%

MATRIZ COMPARATIVA						
INDUSTRIA ALIMENTARIA	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ARGELIA	MARRUECOS
Empleo (nº personas) 2022	530.600 5,63%	650.600 3,86%	487.200 1,06%	118.000 18,00%	150.000	161.671 4,34%
Empresas 2021	29.512	56.508	53.261	11.160	3.000	
Ventas de productos (Mill. €) 2021	138.757	223.481	158.156	18.974		165.993
Valor de las Exportaciones (Mill. €)	22.707 7,60%	27.817 -0,40%	22.203 4,70%	2.589 0,31%		
Producción por persona trabajadora (Miles de €) 2021	261,50	343,50	324,62	160,80		1.026,73
Producción por empresa (Miles de €) 2021	4.701,71	3.954,86	2.969,75	1.700,18		
Empleo por empresa 2021	17,98	11,51	9,18	10,57	50,00	

A continuación, una breve muestra comparativa de las materias reguladas en los diferentes convenios colectivos de los países según sindicatos colaboradores en el proyecto:

174

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS MATERIAS TRATADAS EN LOS ACUERDOS				
PAÍS	MATERIAS TRATADAS	EN TODOS LOS ACUERDOS	EN ALGUNOS ACUERDOS	EN NINGÚN ACUERDO
ITALIA	Aumentos salariales (todo tipo de pagos)	X		
ITALIA	Jornada laboral y distribución de la misma	X		
ITALIA	Mejoras tales como derechos de pensión, vacaciones etc.,		X	
ITALIA	Igualdad en retribución, registro de salarios, complementos desagregados por sexo y por grupos profesionales		X	
ITALIA	Promoción en el trabajo ligado a la formación. Formación mínima para las personas trabajadoras del sector afectadas por el convenio (o acuerdo)		X	
ITALIA	En materia de jubilación obligatoria, reposición del puesto de trabajo. Mantenimiento del empleo indefinido en supuestos de jubilación. Jubilación anticipada		X	
ITALIA	Igualdad y planes de igualdad, diversidad, acoso sexual		X	
ITALIA	Prioridad aplicativa del convenio de sector en los casos de subcontratación o empresas multiservicios		X	
ITALIA	Garantías digitales y protección de datos de carácter personal. Derecho a la intimidad.			X

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS MATERIAS TRATADAS EN LOS ACUERDOS				
PAÍS	MATERIAS TRATADAS	EN TODOS LOS ACUERDOS	EN ALGUNOS ACUERDOS	EN NINGÚN ACUERDO
FRANCIA	Aumentos salariales (todo tipo de pagos)	X		
FRANCIA	Jornada laboral y distribución de la misma	X		
FRANCIA	Mejoras tales como derechos de pensión, vacaciones etc.,	X		
FRANCIA	Igualdad en retribución, registro de salarios, complementos desagregados por sexo y por grupos profesionales	X		
FRANCIA	Promoción en el trabajo ligado a la formación. Formación mínima para las personas trabajadoras del sector afectadas por el convenio (o acuerdo)	X		
FRANCIA	En materia de jubilación obligatoria, reposición del puesto de trabajo. Mantenimiento del empleo indefinido en supuestos de jubilación. Jubilación anticipada		X	
FRANCIA	Igualdad y planes de igualdad, diversidad, acoso sexual	X		
FRANCIA	Prioridad aplicativa del convenio de sector en los casos de subcontratación o empresas multiservicios	X		
FRANCIA	Garantías digitales y protección de datos de carácter personal. Derecho a la intimidad.			X

175

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS MATERIAS TRATADAS EN LOS ACUERDOS				
PAÍS	MATERIAS TRATADAS	EN TODOS LOS ACUERDOS	EN ALGUNOS ACUERDOS	EN NINGÚN ACUERDO
ESPAÑA	Aumentos salariales (todo tipo de pagos)	X		
ESPAÑA	Jornada laboral y distribución de la misma	X		
ESPAÑA	Mejoras tales como derechos de pensión, vacaciones etc.,		X	
ESPAÑA	Igualdad en retribución, registro de salarios, complementos desagregados por sexo y por grupos profesionales		X	
ESPAÑA	Promoción en el trabajo ligado a la formación. Formación mínima para las personas trabajadoras del sector afectadas por el convenio (o acuerdo)		X	
ESPAÑA	En materia de jubilación obligatoria, reposición del puesto de trabajo. Mantenimiento del empleo indefinido en supuestos de jubilación. Jubilación anticipada		X	
ESPAÑA	Igualdad y planes de igualdad, diversidad, acoso sexual	X		
ESPAÑA	Prioridad aplicativa del convenio de sector en los casos de subcontratación o empresas multiservicios		X	
ESPAÑA	Garantías digitales y protección de datos de carácter personal. Derecho a la intimidad.		X	

De las materias analizadas en el anterior cuadro podemos observar como las materias reguladas en Aumentos salariales (todo tipo de pagos) y Jornada laboral y distribución de la misma, son materias que se regulan en todos los acuerdos de Italia, Francia y España.

Todo lo relacionado con la Igualdad, Diversidad y Acosos sexual, la Promoción en el trabajo ligada a la formación, la Jubilación obligatoria y los contratos relevos y la prioridad aplicativa del convenio sectorial, están recogidas en algunos acuerdos de Italia y España. Por el contrario, en el caso de Francia se regulan estas materias, casi en su totalidad, en todos los acuerdos colectivos.

Por último, en materia de Garantías digitales y protección de datos de carácter personal y Derecho a la intimidad, solo España regula en alguno de sus acuerdos, mientras que en Francia e Italia son materias que no se abordan en ninguno de sus acuerdos.

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS							
PAÍS	SECTOR	PERSONAS TRABAJADORAS	EMPRESAS	JORNADA LABORAL	DISTRIBUCIÓN JORNADA	SALARIO MÍNIMO	SALARIO MÁXIMO
ITALIA	INDUSTRIA ALIMENTARIA	426.000	7.000	40 horas semanales	5 ó 6 días a la semana	8€/ hora	11€/ hora
ITALIA	AGRARIO	1.072.078	180.167	39 horas semanales	5 ó 6 días a la semana	7,5€/ hora	
FRANCIA	INDUSTRIA ALIMENTARIA	459.803	17.372	1.607 horas anuales	7 diario/ 35 semana	1.709,47€	
FRANCIA	AGRARIO			1.607 horas anuales	7 diario/ 35 semana	1.709,47€	
ESPAÑA	INDUSTRIA ALIMENTARIA (ÁMBITO ESTATAL)	204.103		1.774 horas anuales (promedio)	Regulación por convenio	15.952,30€	24.029,28€
ESPAÑA	INDUSTRIA ALIMENTARIA (ÁMBITO PROVINCIAL)	128.048		1.786 horas anuales (promedio)	Regulación por convenio	14.602,91€	20.253,15
ESPAÑA	AGRARIO	759.312		1.78 horas anuales (promedio)	Regulación por convenio	13.674,27€	17.288,79€

De este último cuadro, lo primero que tenemos que concluir es que el salario mínimo reflejado en la encuesta de Francia corresponde al Salario mínimo determinado por el gobierno, no al de los convenios colectivos. Por lo que nos hemos limitado a elaborar una tabla descriptiva de los datos recogidos en las encuestas de los países participantes, por no tener criterios homogéneos y comparables en materia salarial.

En cuanto al número de personas trabajadoras el Sector Agrario de Italia concentra a más de un millón de personas trabajadoras y el Sector Agrario de España a casi 800.000 personas trabajadoras.

En lo referente a los datos de la Industria Alimentaria tanto en Italia, Francia como España concentran entorno al medio millón de personas trabajadoras.

En términos de Jornada laboral en Italia se regula por horas semanales mientras que en Francia y España se regulan en jornadas anuales. La jornada laboral, en término de horas anuales, es sensiblemente inferior en Francia que en Italia y España.

En cuanto a la distribución de la jornada, en Italia se distribuye en 5 o 6 días a la semana, Francia que la distribuye en 7 días a la semana y España se remite, por la diversidad existente, a la regulación en convenio.

Por último, debemos hacer la salvedad de los datos de salario mínimo por convenio que, en el caso de España, se trata de promedios de salarios de la categoría profesional de Peón o equivalente y el salario máximo es el referente al salario máximo encontrado en la categoría de Oficial Primera o equivalente.





# reflexiones

## 5. REFLEXIONES

A la hora de hacer una valoración de las condiciones laborales en los diferentes aspectos de las mismas, lo primero es tener en cuenta que, en general, en los países situados en el continente europeo nos encontramos con un mayor grado de desarrollo y modernidad en las mismas, tanto en el desarrollo normativo como en los propios derechos de las personas trabajadoras en cuanto a su protección social, protección contra el despido o en situaciones como la vejez.

Las diferencias más significativas las encontramos en factores que son determinantes a la hora de valorar las condiciones laborales más esenciales, como son los de la jornada laboral (en el sector agrario, por ejemplo, la jornada laboral máxima de Marruecos es de nada menos que 2.496 horas anuales, 44 horas semanales, frente a las 35 que son habituales en Francia o las 40 que son la norma común en el resto de países) o los salarios mínimos garantizados.

En esta materia, haciendo la salvedad de que en Italia los salarios se garantizan por Convenio y no por Ley, las diferencias son enormes, hasta llegar al extremo de que un trabajador marroquí cobra un salario mínimo que es apenas un 17% respecto al que cobra un francés, por ejemplo. En el sector agrario este salario es solo del 12% respecto a Francia. La diferencia con un trabajador argelino es aún mayor. El salario mínimo de dicho trabajador es el 7% de lo que percibe un francés en la misma actividad.

Las diferencias con España son igualmente elocuentes: un trabajador marroquí tiene un salario mínimo que supone un 23% del español, y si es un trabajador del campo supone un 17%. Un argelino, por su parte, tiene un salario mínimo que es el 10% del de España.

Pero incluso en Europa, y en países relativamente próximos y que compiten directamente entre sí, un trabajador portugués tiene un salario mínimo que supone aproximadamente la mitad del percibido en Francia y el 70% del percibido en España.

Tales diferencias en aspectos capitales introducen un factor de competitividad "a la baja" muy importante, ya que siempre estará presente la tentación de las empresas de producir en países con costes salariales más bajos y, para más abundamiento, jornadas laborales más altas y menor grado de protección para las personas trabajadoras.

Sin embargo, otros factores de índole tanto interna como externa juegan también su papel en el aspecto de la competitividad en un sector tan desarrollado como el agroalimentario. Así, los aspectos tecnológicos, higiénico sanitarios o ambientales tienen capital importancia. Ello, entre otros factores hace que las principales potencias del sector agroalimentario sean empresas europeas, y no africanas, como pudiera pensarse si nos atenemos solo al factor precio de la mano de obra.

Dentro de las economías de los países analizados, el sector Agrario desempeña un papel fundamental por su aportación al empleo, por su importante contribución al PIB y su participación en las producciones nacionales.

Lo mismo ocurre con la Industria Alimentaria, que ocupa los primeros puestos en facturación y destaca como un importante recurso de desarrollo por su aportación al PIB en estos países, así como al empleo, la actividad empresarial y el valor de las exportaciones.

La agricultura destaca por su aportación al PIB nacional, sobre todo en Marruecos (19%), Argelia (14%) y España (11%).

El empleo del sector supera el millón de empleos en Argelia y Marruecos y dentro de la Unión Europea, Italia se acerca con más de 830.000 empleos, mientras que muestra una dinámica de crecimiento en España, Francia y Argelia.

La tasa de participación de mujeres en el empleo Agrario se sitúa en torno al 30% en casi todos los países analizados, con la única excepción de Argelia donde la mujer representa tan solo el 7% de la fuerza laboral agraria.

Italia y España soportan las tasas de temporalidad más alta en el sector Agrario, mientras que la tasa de precariedad en el empleo es más alta en Francia y Portugal. No disponemos de información fiables sobre estas tasas en Argelia y Marruecos, pero presumiblemente supera a la de los países europeos.

Francia cuenta con la mejor producción bruta de la Agricultura. Por detrás, España e Italia.

En cuanto al valor de las exportaciones de productos agrarios, Francia e Italia ocupan las primeras posiciones.

En los países analizados, sobre todo los que pertenecen a la Unión Europea, la industria alimentaria se encuentra entre los primeros puestos dentro del grupo de sectores manufactureros en lo que se refiere a facturación, actividad empresarial, empleo y valor de las exportaciones.

Francia destaca como el país que cuenta con el mayor número de personas ocupadas en esta industria, más de medio millón, cuenta con la actividad empresarial más importante con más de 56.500 empresas, genera la mayor producción de esta industria y registra los valores más destacables en cuanto a las exportaciones de productos de alimentación y bebidas.

Mientras que no se registran datos o los valores más bajos se localizan en Argelia y Marruecos, como consecuencia del bajo nivel de industrialización del sector agrario en estos países.

El valor máximo de producción por persona trabajadora se situaría en Francia, mientras que España cuenta con la mayor producción por empresa y las empresas españolas generan la media de empleo más alta dentro del grupo de países analizados de la Unión Europea.

Dentro de las economías de los países analizados, el sector Agrario desempeña un papel fundamental por su aportación al empleo, por su importante contribución al PIB y su participación en las producciones nacionales.

Lo mismo ocurre con la Industria Alimentaria, que ocupa los primeros puestos en facturación y destaca como un importante recurso de desarrollo por su aportación al PIB en estos países, así como al empleo, la actividad empresarial y el valor de las exportaciones.

La agricultura destaca por su aportación al PIB nacional, sobre todo en Marruecos (19%), Argelia (14%) y España (11%).

El empleo del sector supera el millón de empleos en Argelia y Marruecos y dentro de la Unión Europea, Italia se acerca con más de 830.000 empleos, mientras que muestra una dinámica de crecimiento en España, Francia y Argelia.

La tasa de participación de mujeres en el empleo Agrario se sitúa en torno al 30% en casi todos los países analizados, con la única excepción de Argelia donde la mujer representa tan solo el 7% de la fuerza laboral agraria.

Italia y España soportan las tasas de temporalidad más alta en el sector Agrario, mientras que la tasa de precariedad en el empleo es más alta en Francia y Portugal. No disponemos de información fiables sobre estas tasas en Argelia y Marruecos, pero presumiblemente supera a la de los países europeos.

Francia cuenta con la mejor producción bruta de la Agricultura. Por detrás, España e Italia.

En cuanto al valor de las exportaciones de productos agrarios, Francia e Italia ocupan las primeras posiciones.

En los países analizados, sobre todo los que pertenecen a la Unión Europea, la industria alimentaria se encuentra entre los primeros puestos dentro del grupo de sectores manufactureros en lo que se refiere a facturación, actividad empresarial, empleo y valor de las exportaciones.

Francia destaca como el país que cuenta con el mayor número de personas ocupadas en esta industria, más de medio millón, cuenta con la actividad empresarial más importante con más de 56.500 empresas, genera la mayor producción de esta industria y registra los valores más destacables en cuanto a las exportaciones de productos de alimentación y bebidas.

Mientras que no se registran datos o los valores más bajos se localizan en Argelia y Marruecos, como consecuencia del bajo nivel de industrialización del sector agrario en estos países.

El valor máximo de producción por persona trabajadora se situaría en Francia, mientras que España cuenta con la mayor producción por empresa y las empresas españolas generan la media de empleo más alta dentro del grupo de países analizados de la Unión Europea.

En lo relativo a los sistemas de negociación colectiva podemos resaltar como reflexión fundamental, la dificultad de establecer conclusiones generales o comparativas entre los diferentes países objeto de estudio, dada la heterogeneidad de sus estructuras de negociación colectiva y la falta de homogeneidad en los datos obtenidos por los criterios fijados para el análisis.

Así pues, y dado que no hemos podido obtener los resultados de las encuestas de todos los países, encontramos que la negociación colectiva se articula de forma muy dispar.

Si bien la normativa laboral de Italia no recoge salario mínimo interprofesional, en Francia, Portugal, Marruecos, Argelia y España sí existe este concepto. Entendiendo que el mismo sirve como suelo para las condiciones laborales de carácter económico de las personas trabajadoras no cubiertas por convenio colectivo de ámbito sectorial o de empresa.

De las materias analizadas de los resultados de las encuestas se puede observar como las materias reguladas en materia salarial y Jornada laboral y distribución de la misma, son materias que se regulan en todos los acuerdos de Italia, Francia y España.

En lo referente a los datos de la Industria Alimentaria tanto en Italia, Francia como España concentran entorno al medio millón de personas trabajadoras.

En cuanto a las estructuras de negociación colectiva de los diferentes países, podemos concluir que:

En **España**, podemos definir la negociación colectiva como uno de los principales instrumentos para transformar e influir en la sociedad. Potenciar la participación de los agentes sociales en la empresa se hace necesario para conseguir avances reales en la sociedad y dota a la negociación colectiva de una gran importancia por convertirla en una herramienta transformadora.

Centrándonos en la estructura la negociación colectiva del Sector Agroalimentario, este sector está estructurado en convenios sectoriales y convenios de empresa. En concreto, la estructura de UGT FICA está compuesta por 15 convenios de sector de ámbito estatal

y 222 convenios de sector de ámbito provincial y/o autonómico que dan cobertura a cerca de un millón y medio de personas trabajadoras.

Podemos concluir que, en términos de promedio, en los convenios de ámbito provincial y/o autonómico es el Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola el que tiene los salarios más bajos y el Sector de Especies el que tiene salarios más altos.

Los 15 convenios de ámbito estatal correspondientes al Sector de Agroalimentario han tenido actualización salarial en el año 2021.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en 2021, el dígito es el 1,95%.

Respecto, a los convenios que establecen dentro de su articulado la cláusula de revisión salarial suponen un 87%, vinculándose en su mayoría al IPC.

En lo relativo al desglose por mujeres y hombres, encontramos como hay sectores altamente feminizados, como es el caso de la Conservas de Pescado y las Conservas vegetales, y por el contrario sectores más masculinizados como es el caso de las Industrias Cárnicas y los Alimentos compuestos para animales.

En **Francia** nos encontramos que, entre los sectores Agrícola e Industria Alimentaria, existen diferencias de las negociaciones en función del ámbito de aplicación, sectorial o empresarial. Y definen conceptos como los de Jerarquía de los convenios y acuerdos y Extensión y ampliación de los convenios o acuerdos colectivos.

En cuanto a los sectores, encontramos muchas diferencias entre ellos y condiciones poco homogéneas a la hora de poder hacer comparativas y/o establecer directrices en las negociaciones. Si bien, es común a todos que materias como la Igualdad, las Incapacidades y Discapacidades se mejoran más acuerdos de empresa y acuerdos de grupo de empresas que en los convenios o acuerdos de sector.

Los Convenios colectivos de las actividades industriales relacionadas con la alimentación son muy numerosos. Es por eso que hay un gran número de convenios colectivos para la industria agroalimentaria, que dependen de la actividad principal de la empresa y están estructurados por sectores.

En **Italia**, el dato más significativo que queremos resaltar es que la tasa de cobertura, por convenio colectivo, en Italia está alrededor del 86% en el total de personas trabajadoras y cerca del 100% en el sector agroalimentario.

Los convenios nacionales son de derecho común y presentan algunos problemas técnicos. Por ejemplo, que le sean de aplicación a todas las personas trabajadoras, pero no por ley, sino por jurisprudencia con sentencias de más de 40 años. La judicatura, falta de convenio colectivo, puede dictar la obligatoriedad de otorgar una cantidad económica a las personas trabajadoras.

Se acordó un Pacto Interprofesional en 1993 en el que se desarrolla la contratación en 2 niveles:

- Convenios de protección mínima en el sector. Convenio nacional.
- Convenios de 2º nivel, de empresas o grupos, muy presente en el sector agrario. Este segundo nivel no es obligatorio.

Por otro lado, la aplicación del convenio de 2º nivel tiene otra serie de características. Los convenios de empresa tienen una eficacia amplia y total, dando cobertura a todas las personas trabajadoras.

En cuanto a la representación, 3 grandes confederaciones presentan una mayor protección normativa y de remuneración, aunque también hemos de hacer referencia a la existencia de "convenios amarillos" pactados por "sindicatos amarillos".

En el Sector Agrícola, existe un convenio nacional y un 2º nivel de carácter territorial.

Es un sector con salarios no muy altos y se está trabajando para asegurar un soporte de la jubilación a través de protocolos, flexibilización en los horarios, tema de violencia de género, formación en igualdad.

En el sector de la Industria Alimentaria, existe un Convenio nacional y un 2º nivel de carácter empresarial, aunque existen también convenios de carácter sectorial.

La negociación colectiva en **Portugal** se fundamenta en la propia Constitución de la República Portuguesa, reconociendo la legitimidad de las organizaciones sindicales y los empleadores para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en los términos que la ley determine.

Por un lado, de los instrumentos de regulación colectiva de trabajo negociables se obtiene un resultado de la negociación colectiva que se integra en una de las tres modalidades de negociación colectiva:

1. Contrato colectivo
2. Acuerdo colectivo
3. Acuerdo de empresa

La negociación colectiva (en sus tres variantes: contrato colectivo, acuerdo colectivo y acuerdo de empresa) es el principal instrumento de regulación colectiva de trabajo y su ámbito personal viene regido por el principio de afiliación: Los acuerdos colectivos obligan al empleador que lo suscribe o que esté integrado en organización empresarial que lo acuerde, así como a los trabajadores a su servicio que sean miembros de la organización sindical que lo suscriba:

El principio de afiliación se recoge en el artículo 496 del Código del trabajo.

En **Argelia**, el hecho de que la mayoría de los trabajadores agrícolas no están afiliados a la seguridad social, hacen que el sector agrícola un sector no asegurado para los trabajadores. El salario agrícola es considerado el factor más frustrante para trabajadores, debido a la baja remuneración que gana el trabajador agrícola en comparación con otros sectores, así como la escasez de mano de obra familiar en las explotaciones familiares.

La agricultura argelina se enfrenta a un conjunto de retos relacionados tanto con la mejora de la soberanía alimentaria del país, mediante el desarrollo sostenible de su capacidad productiva en un contexto de tensión sobre los recursos naturales y la necesaria adaptación al cambio climático, como con el fortalecimiento de la economía nacional y el desarrollo de los territorios rurales.

En **Marruecos**, el Código Laboral establece específicamente el derecho a formar y afiliarse a un sindicato y negociar de manera colectiva. Además, la constitución marroquí también otorga a los trabajadores el derecho a formar y afiliarse a sindicatos, huelga y negociación colectiva. Sin embargo, a pesar de estas garantías, existen pocos convenios colectivos en las empresas privadas de Marruecos.

Debido a que la negociación colectiva mejora significativamente los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores, la Confédération Démocratique du Travail (CDT) se ha acercado a los trabajadores, ayudándolos a formar sindicatos desde 1992.



Después de una serie de conflictos y huelgas que duraron muchos años, la CDT logró negociar un convenio colectivo CBA en el sector agrícola de Marruecos con la granja agrícola Domaines Brahim Znibel Diana Holding en 2015.

Si el ejemplo de esta granja agrícola se extendiera a todo el Sector Agrícola, más de tres millones de personas trabajadoras de este sector en Marruecos, estarían cubiertas por acuerdos similares, beneficiándose de mejores condiciones de trabajo y, en particular, las mujeres, de mayor igualdad de género y mejor seguridad laboral.





**ANEXO. EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO UBICADAS EN FRANCIA, ITALIA, PORTUGAL, ARGELIA Y MARRUECOS**

**EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN FRANCIA**

EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	RELACIÓN	SECTORES SEDE LOCAL
ANECOOP S.C	ANECOOP FRANCE S.A.S	66000 Perpignan	Participación/Filial	Hortalizas de semilla, frescas- Hortalizas de raíz, frescas- Hortalizas de tubérculo, frescas - Hortalizas de bulbo, frescas- Hortalizas de hoja, frescas- Las demás hortalizas frescas- Cítricos, frescos- Frutas de pepita, frescas- Frutas de hueso, frescas- Melones y sandías, frescos- Las demás frutas frescas
ARGAL ALIMENTACION SA.	ARGAL FRANCE SARL	69500 Bron	Participación/Filial	Jamón y paleta curados - Chorizo y otros productos curados
ARTENAY INTERNACIONAL SL	ARTENAY BARS	45410 Artenay	Participación/Filial	Otros preparados de cereales
BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS S.A.U.	BORGES TRAMIER SAS	3799 Aix-En-Provence	Participación/Filial	Almendra y avellana - Otros frutos secos - Aceite de oliva
CAFENTO SL.	CAFENTO FRANCE	34070 Montpellier	Participación/Filial	Café, extractos y sucedáneos - Te e infusiones
CAMPOMAR NATURE S.L	CAMPOMAR NATURE FRANCE SAS	75004 Paris	Participación/Filial	Aceitunas de mesa y para almazara - Conservas vegetales - Conservas de frutas - Confituras y mermeladas - Aceite de oliva - Otra alimentación diversa - Vinagre - Resto de vinos
C.F.E.D. ESPANA SL.	C.F.E.D. FRANCE	69680 Chassieu	Participación/Filial	Aceitunas de mesa y para almazara - Conservas vegetales - Conservas de pescado y marisco - Aceite de oliva - Quesos - Otras especias - Salsas y condimentos
COMERCIAL GRUPO FREIXENET SA	CHAMPAGNE HENRI ABELE	51051 Reims	Participación/Filial	Vinos de pago - Vinos con d.o. - Vinos con d.o. Calificada - Vinos de calidad con indicación geográfica
EBRO FOODS, SA	PANZANI S.A.S	69008 Lyon	Participación/Filial	Pastas alimenticias
EL POZO ALIMENTACION SA	ELPOZO FRANCE SARL	31100 Toulouse	Participación/Filial	Las demás carnes frescas o refrigeradas - Otros transformados congelados
EUROPASTRY SA	EUROPASTRY FRANCE SARL	78370 Guyancourt	Participación/Filial	Panadería (excepto pan de molde)
FREIXENET SA	FREIXENET FRANCE	33190 Gironde sur Dropt	Participación/Filial	Vinos con d.o. Calificada - Resto de vinos
INDUSTRIAS LACTEAS ASTURIANAS SA	LE CHEVRE-FEUILLE SAS	24300 Saint-Martial-de-Valette	Participación/Filial	Quesos

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN FRANCIA				
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	RELACIÓN	SECTORES SEDE LOCAL
LAVINIA ESPAÑA SELECCION SL	LAVINIA FRANCE	75001 París	Sucursal/Delegación	Vinos de pago - Vinos con d.o. Calificada - Vinos de calidad con indicación geográfica - Vinos de la tierra - Vinos de mesa - Resto de vinos - Brandy - Cerveza - Sidras - Alcohol etílico - Otros destilados, licores, aguardientes y bebidas alcohólicas
MERISANT SPAIN SL	MERISANT FRANCE SAS	92419 Courbevoie	Participación/Filial	Azúcar
NATRA CHOCOLATE INTERNATIONAL SL	NATRA CHOCOLAT	42007 Saint-Etienne	Participación/Filial	Confitería de cacao (incluye turrón de chocolate y bombones) - Cacao
NATURHOUSE HEALTH SA.	NATURHOUSE SAS	81000 Albi	Participación/Filial	Productos dietéticos y naturales - Otra alimentación diversa
PESCANOVA ESPAÑA SL.	PESCANOVA FRANCE	14280 Saint-Contest	Participación/Filial	Pescados congelados
RAMON VENTULA SA	RAMON VENTULA FRANCE	31100 Toulouse	Participación/Filial	Jamón y paleta curados - Jamón y paleta serrano - Jamón y paleta ibérico
TOLSA, SOCIEDAD ANONIMA	TOLSA FRANCE, S.A.S	14600 Honfleur	Participación/Filial	Protección de cultivos - Nutrición y sanidad animal - Otros productos sin elaborar - Servicios para la minería
URGEL GANADERA SA	CAILLOR S.A.S	40120 Sarbazan	Participación/Filial	Carne de aves fresca o refrigerada

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN ITALIA				
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	RELACIÓN	SECTORES SEDE LOCAL
AGRO SEVILLA ACEITUNAS S. C. AN	AGRO SEVILLA ITALIA SRL	Génova	Liguria	Frutos oleaginosos
CAMPOFRIO FOOD GROUP HOLDING SL.	CESARE FIORUCCI SPA	Pomezia	Lacio	Chorizo y otros productos curados/Otros preparados y conservas cárnicas
CONSERVAS LA GAVIOTA SL	ALIMERCAT SRL	Fidenza	Parma	Conservas de Pescado y marisco
GALLETAS GULLON, SA	BISCOTTI GULLON SRL	20835 Muggio	Lombardia	Panadería (excepto pan de molde) /Galletas/Otros productos de panadería, bollería y panadería industrial
PESCANOVA SA	PESCANOVA ITALIA SRL	40121 Bolonia	Emilia Romagna	Pescados frescos o refrigerados/Pescados congelados/Filetes y demás carne de pescado

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN PORTUGAL			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
ABANCA CORPORACION BANCARIA S	SOGEVINUS S.G.P.S. SA	4400-111 Vila Nova de Gaia	Vinos con d.o.
ABF IBERIA HOLDING SL	AB MAURI PORTUGAL SA	Ait Melloul	Pescados congelados - Aditivos para la alimentación
ACQUAJET SEMAE SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL	JET COOLER - ÁGUAS E CAFÉS SA	Sintra	Agua mineral - Otras bebidas sin alcohol
ADAM FOODS SL.	NUTPOR - PRODUTOS ALIMENTARES UNIPES-SOAL LDA	Barcarena	Galletas - Otros productos de panadería, bollería y panadería industrial
AFFINITY PETCARE SA	AFFINITY PETCARE PORTUGAL - PRODUTOS PARA ANIMAIS DOMÉSTICOS UNIPES-SOAL LDA	Lisboa	Piensos - Alimentos preparados para animales domésticos
AGRAZ SAU	EXAGIBE - EXPLORAÇÕES AGRÍCOLAS IBÉRICAS LDA	Elvas	Las demás hortalizas congeladas - Las demás hortalizas frescas
AGRICOLA EL VINCULO SL	CASA AGRÍCOLA SANTOS JORGE SA	Beja	Frutos oleaginosos - Bulbos, plántones y plantas
AGRICOLA EL VINCULO SL	SOCIEDADE AGRÍCOLA LABOREA SA	Moura	Plantas y cultivos industriales
AGROALIMENTARIA DUARTE S.L.	VALE AGRO-COMERCIO DE PRODUTOS ALIMENTARES PARA ANIMAIS LDA	Loures	Cereales
AGROGENIL SL	A CANO ASSOCIADOS, SA.	Beja	Semillas - Maquinaria agrícola, aperos y componentes - Protección de cultivos - Otros productos químicos
AGROGENIL SL	AGRICOLA HERDADE DA AGUADALTE LDA	Beja	Servicios para la agricultura y ganadería
ALMENDRAS LLOPIS SAU	LLOPIS PORTUGAL SA	São João de Negrilhos	Plantas y cultivos industriales
ALTABANA SL	EMPOR - IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO SA	Lisboa	Tabaco sin elaborar
ARC EUROBANAN SL	EUROBANAN PORTUGAL UNIPES-SOAL LDA	Porto	Hortalizas de semilla, frescas - Hortalizas de raíz, frescas - Hortalizas de bulbo, frescas - Hortalizas de tallo, frescas - Hortalizas de hoja, frescas - Frutas de pepita, frescas - Frutas de hueso, frescas
ARICESA SA	CITROGREEN LDA	Elvas	Cereales
ARRUZAFÁ 15 SL	SOCIEDADE AGRO-PECUÁRIA DE PECENINHA E ANEXAS LDA	Monte do Trigo	Plantas y cultivos industriales
ATITLAN GRUPO EMPRESARIAL S.L.L	ELAIA SA	Algés	Aceite de oliva
ATRIAN BAKERS SL	ATRIAN INDÚSTRIA ALIMENTAR SA	Porto	Panadería (excepto pan de molde) - Galletas - Otros productos de panadería, bollería y panadería industrial



EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN PORTUGAL			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
ATUNLO O GROVE SOCIEDAD LIMITADA.	CENTRAL LOMERA PORTUGUESA LDA	Viana do Castelo	Pescados frescos o refrigerados - Filetes y demás carne de pescado - Conservas de pescado y marisco
AUDENS GROUP SOLUTIONS S.L.	EUROFROZEN - INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS ALIMENTARES, S.A.	Feijó - Almada	Precocinados congelados
BACARDI ESPAÑA SA	BACARDI MARTINI PORTUGAL LDA	Lisboa	Vermut y vino aromático - Alcohol etílico - Otros destilados, licores, aguardientes y bebidas alcohólicas
BARGOSA SA	BARGOSA PORTUGAL - FRUTAS E VERDURAS UNIPESOAL LDA	Lisboa	Las demás hortalizas frescas - Las demás frutas frescas
BERETE SL	AZÁFAMA DOS OCEANOS UNIPESOAL LDA	Braga	Pescados congelados - Filetes y demás carne de pescado - Moluscos y crustáceos e invertebrados congelados, secos o en salmuera
BONDUELLE IBERICA, SA,	BONDUELLE (PORTUGAL) AGROINDÚSTRIA SA	Santarém	Conservas vegetales - Conservas de frutas
CAFES LAS CANDELAS SL	CANDELAS CAFÉS UNIPESOAL LDA	Maia	Café, extractos y sucedáneos
CAMPOFRIO FOOD GROUP HOLDING SL.	NOBRE ALIMENTAÇÃO LDA	Porto Salvo	Otros preparados y conservas cárnicas
CAMPOR DE ALIMENTACION SL.	QUEIJARIA ARTESANAL DA CARDANHA LDA	Cardanha	Quesos
CANDY SPAIN SOCIEDAD LIMITADA	VIDAL PORTUGAL LDA	Rio de Mouro	Confitería de azúcar (incluye turrón que no sea de chocolate y mazapanes)
CARGILL SLU	NANTA II - NUTRIÇÃO SA	Alverca do Ribatejo	Alimentos preparados para animales domésticos - Otra alimentación animal
CASADENEVES DE INVERSIONES SL	PERÍBOLO - AGRICULTURA UNIPESOAL LDA	São João de Negrilhos	Plantas y cultivos industriales
CASADENEVES DE INVERSIONES SL	SOCIEDADE AGRÍCOLA TERRAS DE S. JOÃO LDA	São João de Negrilhos	Plantas y cultivos industriales
CASTELNOVO NATURE SL	FRUTÍCOLA CASTELNOVO LDA	Elvas	Hortalizas de semilla, frescas - Hortalizas de raíz, frescas - Hortalizas de tubérculo, frescas - Hortalizas de bulbo, frescas - Hortalizas de tallo, frescas - Hortalizas de hoja, frescas - Hortalizas de flor, frescas - Hortalizas de fruto, frescas - Hongos y setas, frescas - Las demás hortalizas frescas - Cítricos, frescos - Frutas de pepita, frescas - Frutas de hueso, frescas - Bayas y frutas pequeñas, frescas - Frutas subtropicales, frescas - Melones y sandías, frescos - Las demás frutas frescas

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN PORTUGAL			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
CBHAGRO INNOVA SL	CBH PORTUGAL UNIPESOAL LDA	Beja	Cítricos, frescos - Aceitunas de mesa y para almazara - Servicios para la agricultura y ganadería
CEREALTO FOODS SL.	CEREALTO SINTRA FOODS SA	MEM MARTINS	Cereales - Harinas de cereales
CERES FININVEST SL	SOCIEDADE AGRÍCOLA DO MONTE DAS LANÇAS SA	São João de Negrilhos	Plantas y cultivos industriales
CHOCOLATES LACASA INTERNACIONAL SA	CHOCOLATES LACASA PORTUGAL UNIPESOAL LDA	Lisboa	Confitería de azúcar (incluye turrón que no sea de chocolate y mazapanes)- Confitería de cacao (incluye turrón de chocolate y bombones)
CHOCOLATES VALOR SA	IMPERIAL - PRODUTOS ALIMENTARES, S.A.	Oporto	Confitería de azúcar (incluye turrón que no sea de chocolate y mazapanes)- Confitería de cacao (incluye turrón de chocolate y bombones)
CLAVO FOOD FACTORY S.A.	CLAVO LUSA - CONGELADOS LDA	Valença - VIANA DO CASTELO	Pescados frescos o refrigerados
COMERCIAL AGRICOLA RIOJANA SA	QUINTA FRIO INTERNACIONAL - COMÉRCIO DE PRODUTOS ALIMENTARES, LDA.	Vialonga	Otros transformados congelados- Helados
COMPAÑIA DE BEBIDAS PEP-SICO SL	MATUTANO - SOCIEDADE DE PRODUTOS ALIMENTARES LDA	Carregado	Galletas - Otros productos de panadería, bollería y panadería industrial
COMPAÑIA DE DISTRIBUCION INTEGRAL LOGISTA SAU	COMPANIA DE DISTRIBUCION INTEGRAL LOGISTA SA SOCIEDAD UNIPERSONAL - SUCURSAL EM PORTUGAL	Alcochete	Cigarrillos - Otros tipos de tabaco
CONEJOS GALLEGOS SL	INTERCOELHO - PRODUÇÃO INDÚSTRIA, COMÉRCIO DE COELHOS SA	Casal da Carrasquinha	Las demás carnes frescas o refrigeradas
CONGALSA SL	SULPASTEIS - COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE PRODUTOS ALIMENTARES CONGELADOS LDA	Sarzedo - Arganil	Otros preparados y conservas cárnicas
CONGELADOS CORBELA SL	SEISOITOFISH - COMERCIO E INDUSTRIA LDA	Guimarães	Pescados frescos o refrigerados - Pescados congelados
CONSERVAS VEGETALES DE EXTREMADURA SA	CONESA PORTUGAL SA	Évora	Conservas vegetales - Conservas de frutas
COOP OURENSANAS S. C. GALEGA	LOURINHO - CONSERVAS DE CARNE LDA	Fajozes	Carne de la especie bovina fresca o refrigerada - Carne de la especie porcina fresca o refrigerada - Carne de ovino fresca o refrigerada - Carne de caprino fresca o refrigerada - Carne de aves fresca o refrigerada - Las demás carnes frescas o refrigeradas
COREN AGROINDUSTRIAL SA	SUMICOR PORTUGAL LDA	Árvore	Semillas - Frutos oleaginosos - Plantas y cultivos industriales - Piensos

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN PORTUGAL			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
CRISTIAN LAY SA	HERDADE Dª JOANA - SOCIEDADE AGRÍCOLA LDA	Elvas	Las demás frutas frescas
CRISTIAN LAY SA	RIVALAY SOCIEDADE AGRÍCOLA LDA	Elvas	Frutas de pepita, frescas
CULTIFRUIT SL	FRUTI MEDI - SOCIEDADE AGRÍCOLA UNIPES-SOAL LDA	Elvas	Frutas de pepita, frescas - Frutas de hueso, frescas
CURRIN SL	HERDADE DOS MONTEZES - AGRICULTURA E PRODUÇÃO ANIMAL LDA	Baleizão	Otros animales vivos
DANONE, SA	DANONE PORTUGAL S.A.	Castelo Branco	Yogures - Otros derivados lácteos
DE HEUS NUTRICION ANIMAL SAU	DE HEUS - NUTRIÇÃO ANIMAL, S.A.	Vila Chã de Ourique	Alimentos preparados para animales domésticos
DELISUR EUROPA SL.	SNA - SOCIEDADE NACIONAL DE AZEITES UNIPESOAL LDA	Famões	Aceite de oliva
DE PRADO QUALITY FOODS SL	DPAQ LDA	Baleizão - BEJA	Aceitunas de mesa y para almazara - Aceite de oliva
DIVASA FARMATIC SA	DIVASA-FARMAVIC DE PORTUGAL - PRODUTOS E EQUIPAMENTOS VETERINÁRIOS LDA	Povoa de Santa Iria	Alimentos preparados para animales domésticos - Otra alimentación animal
DRASANVI SL	DRASANVI PORTUGAL LDA	Vila Nova de Gaia	Otros tipos de tabaco - Otra alimentación diversa
DUNANY FOODS SL.	DUNANY FOODS SA	Samora Correia	Precocinados congelados
EMBUTIDOS MONELLS SA	ARMOGAL UNIPESOAL LDA	Matosinhos	Carne de la especie bovina fresca o refrigerada - Las demás carnes frescas o refrigeradas - Chorizo y otros productos curados
EUROCHOC SL	IBERIAN SWEETS UNIPESOAL LDA	Santo António das Areias	Confitería de cacao (incluye turrón de chocolate y bombones)
EUROPASTRY SA	DIAS MARTINS & LOPES LDA	Trofa	Confitería de azúcar (incluye turrón que no sea de chocolate y mazapanes)
EUROPASTRY SA	EUROPASTRY PORTUGAL SA	Carregado	Precocinados congelados
EXPLOTACION OXONA S L	AGRÍCOLA MOHEDANA LDA	Monte da Cruz da Cigana	Plantas y cultivos industriales - Servicios para la agricultura y ganadería
FAMILIA DON TOMAS SOCIEDAD LIMITADA.	CASA AGRÍCOLA ANTA DO SOBREIRO LDA	Beja	Plantas y cultivos industriales
FLAMASATS S.L.	FLAMAGAS PORTUGAL - COMÉRCIO DE ARTIGOS DE TABACARIA E MATERIAL DE ESCRITÓRIO LDA	Lisboa	Tabaco sin elaborar - Otros tipos de tabaco

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN PORTUGAL			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
FLORETTE IBERICA ALIMENTARIA SL.	FLORETTE PORTUGAL LDA	Frielas	Hortalizas de semilla, frescas- Hortalizas de raíz, frescas - Hortalizas de tubérculo, frescas- Hortalizas de bulbo, frescas- Hortalizas de tallo, frescas- Hortalizas de hoja, frescas- Hortalizas de flor, frescas- Hortalizas de fruto, frescas - Hongos y setas, frescas- Las demás hortalizas frescas- Patatas congeladas- Guisantes congelados- Alubias congeladas- Espinacas congeladas - Maíz dulce congelado - Las demás hortalizas congeladas
FRESKUS IBERIAN SL	FRESKUS IBERIAN LDA	Lisboa	Café, extractos y sucedáneos
FRUTOS SECOS PUIG SA	PREPARADORA DE PINHÕES LDA	Pegões	Aceitunas de mesa y para almazara - Conservas vegetales - Conservas de frutas - Confituras y mermeladas - Frutos oleaginosos - Otros frutos secos
GALLETAS GULLON, SA	BOLACHAS SOCIEDADE GULLON UNIPES-SOAL LDA	Leiria	Panadería (excepto pan de molde) - Galletas - Otros productos de panadería, bollería y panadería
GRAFUSA SL	FRUTORRA - PIMENTA LDA	Degracias	Almendra y avellana - Otros frutos secos
GRUPO FROMAGERIES BEL ESPAÑA SL	FROMAGERIES BEL PORTUGAL SA	Ribeira Grande	Quesos
GRUPO OSBORNE SA	OSBORNE PORTUGAL - VINHOS DISTRIBUIÇÃO E SERVIÇOS LDA	Porto	Vinos de mesa
GRUPO TEODORO GARCIA TRABADELO SL	TGT PORTUGAL LDA	Miragaia	Leche - Quesos - Yogures - Mantequilla - Otros derivados lácteos
GUZMAN GASTRONOMIA SL	2 BE FRESH - TRANSFORMAÇÃO PRODUTOS ALIMENTARES LDA	Abrunheira	Las demás hortalizas frescas - Las demás hortalizas congeladas- Zumos
GUZMAN GASTRONOMIA SL	FRUSTOCK - FOOD SERVICE SA	Cordeiros - São Bartolomeu de Mesines	Hortalizas de raíz, frescas - Hortalizas de tubérculo, frescas - Hortalizas de hoja, frescas - Cítricos, frescos - Frutas de pepita, frescas - Frutas de hueso, frescas - Distribución del comercio mayorista
HACIENDA DE CORDOBA SL	SOCIEDADE AGRÍCOLA PÉ DE ÁGUA UNIPES-SOAL LDA	São João de Negrilhos	Plantas y cultivos industriales
HALAGO ALIMENTARIA SA	MILTEICA - INDÚSTRIAS ALIMENTARES LDA	Seroa	Otros productos de panadería, bollería y panadería industrial
HAVI LOGISTICS FSL SL	HAVI LOGISTICS UNIPESOAL LDA	Vila Nova da Rainha	Otra alimentación diversa - Distribución del comercio mayorista
HEINEKEN ESPAÑA SA	SCC SOCIEDADE CENTRAL DE CERVEJAS E BEBIDAS SA	Vialonga	Agua mineral - Cerveza

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN PORTUGAL			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
HERMI GESTION SL	CENTRO DE ABATE DE COELHOS - JOAQUIM JESUS RAMOS LDA	Aveiro	Otros animales
HERO ESPAÑA SA	HERO PORTUGAL - PRODUÇÃO E COMÉRCIO ALIMENTAR UNIPES- SOAL LDA	Amadora	Otros preparados de ce- reales - Alimentación infan- til - Zumos
HIJOS DE RIVERA, SA	FÁBRICA DE CERVE- JAS PORTUENSE PRHM TPRT SA	Porto	Cerveza
HORMIGONES CEREZO SA	CEREZO-AGRO SO- CIEDADE AGRÍCOLA E IMOBILIÁRIA UNIPES- SOAL LDA	Portalegre	Bulbos, plantones y plantas - Otros productos de flori- cultura
IBERICA DE CONGELADOS SA	IBERCONSA DE PORTU- GAL - COMÉRCIO DE PRODUTOS DO MAR LDA	Marl	Pescados frescos o refrige- rados - Moluscos, crustá- ceos e invertebrados acuá- ticos, frescos
INDUSTRIAL ZOOTECNICA ARAGONESA SL	N S P - NUTRIÇÃO E SERVIÇOS PECUARIOS LDA	Rio Maior	Otra alimentación animal
INDUXTRA DE SUMINISTROS LLORELLA, SA	INDUXTRA DE SUMINI- STROS LLORELLA, POR- TUGUESA - INDÚSTRIA ALIMENTAR LDA	Moita	Aditivos para la alimenta- cion
INVERSIONES VALDECAREY SOCIEDAD LIMITADA	HERDADE DO BUS- Salfão - SOCIEDADE AGRO-PECUÁRIA LDA	Évora	Plantas y cultivos industria- les
JADE AGROALIMENTACION SL	CAPELA DAS FREIRAS AGRO-PECUÁRIA LDA	Beja	Plantas y cultivos industria- les
JARDILAND ESPAÑA SA	JARDIMAIA - JARDINS DECORAÇÃO E ANI- MAIS SOCIEDADE UNI- PESSOAL LDA	Maia	Otros productos de flori- cultura
JULIAN MARTIN SA	BARRANCARNES - TRANSFORMAÇÃO AR- TESANAL SA	Barrancos	Jamón y paleta curados - Chorizo y otros productos curados
JULIAN MARTIN SA	MAPORAL - MATADOU- RO DE PORCO DE RACA ALENTEJANA SA	Reguengos de Monsaraz	Carne de la especie porci- na fresca o refrigerada
KILLIC SL	ORDEM DEFINIDA UNI- PESSOAL LDA	Faro do Alentejo	Plantas y cultivos industria- les
KIWOKO PET SOCIEDAD LI- MITADA.	MASQUEPET PORTU- GAL SOCIEDADE UNI- PESSOAL LDA	Lisboa	Alimentos preparados para animales domésticos
KRUSTAGROUP S.A.U.	FRIO CONDAL-COMÉRCIO INDUSTRIA ALI- MENTAR LDA	Lisboa	Pescados frescos o refrige- rados - Moluscos, crustá- ceos e invertebrados acuá- ticos, frescos - Moluscos y crustáceos e invertebrados congelados, secoso en sal- muera
LACTEAS DEL JARAMA SA	DISQUEI - DISTRIBUI- DORA DE PRODUTOS ALIMENTARES LDA	Vialonga	Otra alimentación diversa
LA GRAMANOSA SL.	EXPLORAÇÃO AGRICO- LA BRUSANZ LDA	Monte da Oripa	Plantas y cultivos industria- les
LA GRAMANOSA SL.	HERDADE FONTE BOA - INVESTIMENTOS AGRÍ- COLAS SA	Monte da Oripa	Aceitunas de mesa y para almazara

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN PORTUGAL			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
LALLEMAND BIO SL	LALLEMAND FERME- N- TOS UNIPES- SOAL LDA	Setúbal	Levaduras
LALLEMAND BIO SL	LALLEMAND IBÉRIA SA	Setúbal	Levaduras
LOUIS DREYFUS COMPANY ESPAÑA SA.	LOUIS DREYFUS COM- PANY PORTUGAL LDA	Lisboa	Cereales
MAICERIAS ESPAÑOLAS SA	DACSAATLANTIC S.A.	Monta da Barca - Santarem	Cereales
MANUEL GUILLEN SA	SOCIEDADE AGRO-PE- CUÁRIA DA DEFESA DO GATO LDA	Esperança ARR	Semillas - Frutos oleagino- sos - Plantas y cultivos in- dustriales
MAREDEUS FOOD SOLU- TIONS SL.	MAREDEUS PORTUGAL UNIPES- SOAL LDA	Ermidas do Sado	Pescados congelados
MARELIA SL	OLIVAIS DO SUL SA	Monte do Trigo	Aceite de oliva
MARFRIO, SA	PRALISA - PRODUTOS ALIMENTARES E PESCAS SA	Campos VNC	Pescados congelados
MARMOAGRO S.L	VALENCIAGRO - PRO- DUÇÃO FRUTÍCOLA UNIPES- SOAL LDA	Monte da Zambu- jeira	Las demás frutas frescas
MASKOKOTAS LOGISTICA S.L.	PRETTIPAWS UNIPES- SOAL LDA	Amadora	Alimentos preparados para animales domésticos
MERCADONA SA	IRMADONA SUPERMER- CADOS, SA.	Vila Nova de Gaia	Hortalizas de semilla, fres- cas - Las demás frutas frescas - Cereales - Otra alimentación diversa - Dis- tribución del comercio mi- norista
MIGUEL GALLEGO SA	AZPO AZEITES DE POR- TUGAL SA	Beja	Aceite de oliva
MONDELEZ IBERIA HOL- DINGS SL.	MONDELEZ PORTUGAL UNIPES- SOAL LDA	Amadora	Quesos - Otros derivados lácteos
NESTLE ESPAÑA SAU	NESTLÉ PORTUGAL UNIPES- SOAL LDA	Linda-a-Velha	Café, extractos y sucedá- neos - Te e infusiones
NUEVA PESCANOVA SL.	PESCANOVA PORTU- GAL LDA	Algés	Pescados congelados
NUFRI, SOCIEDAD AGRA- RIA DE TRANSFORMACION N°1596 DE RESPONSABILI- DAD LIMITADA A.P.A. N°118	FRUTAS NUFRI UNIPES- SOAL LDA	Marl	Hortalizas de semilla, fres- cas- Hortalizas de raíz, fres- cas- Hortalizas de tubércu- lo, frescas- Hortalizas de bulbo, frescas- Hortalizas de tallo, frescas - Hortalizas de hoja, frescas- Hortalizas de flor, frescas- Hortalizas de fruto, frescas- Hongos y setas, frescas- Las demás hortalizas frescas- Pata- tas congeladas- Guisantes congelados- Alubias conge- ladas- Espinacas conge- ladas- Maiz dulce conge- lado- Las demás hortalizas congeladas
NUTRICION MEDICA SL	DIETICARE ALIMEN- TAÇÃO ESPECIAL LDA	Porto	Alimentación especial
NUTRITION & SANTE IBERIA SL	BIOCENTURY PORTU- GAL UNIPES- SOAL LDA	Lisboa	Otra alimentacion diversas
OLEOPORTUGAL SL.	J C COIMBRA II - DIS- TRIBUIÇÃO SA	Setúbal	Aceite de oliva - Otras gras- as y aceites vegetales - Aceites y grasas animales (excepto mantequilla)



EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN PORTUGAL			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
OLIVOS NATURALES SL	INNOLIVO PORTUGAL SA	Monte Carapetal	Aceite de oliva
OVERSEA ATLANTIC FISH SL	SIGMARES LDA	Braga	Otra alimentación diversa
PATRIMONIO AGRARIO DEL SUR SL	PEDRAS & PEDRINHAS LDA	Sobral da Adiça	Frutos oleaginosos - Otros frutos secos
PAZO PONDAL SLU	PADERVINUM LDA	Paderne MLG	Plantas y cultivos industriales
PESCATUN ISLEÑA SL	CONSERVAS DE PEIXE DÁMASO UNIPES- SOAL LDA	Faro	Pescados frescos o refrigerados - Pescados congelados - Filetes y demás carne de pescado - Conservas de pescado y marisco - Otras elaboraciones/sucedáneos de pescado y marisco
PESQUERIAS DE ALMADRA- BA SA	REAL ATUNARA SA	Vila Real de Santo António	Pescados frescos o refrigerados
PLANTAS DE LEVANTE SL.	FRESHPLANT UNIPES- SOAL LDA	Cornes	Bulbos, plantones y plantas - Flor cortada - Otros productos de floricultura
PLN DISTRIBUCION SA	BON NATURA - COMER- CIALIZAÇÃO DE LÁC- TEOS UNIPES- SOAL LDA	Lisboa	Leche - Quesos - Otros derivados lácteos
POSTRES Y DULCES REINA SL	DOCEREINA - SOBRE- MESAS LDA	Pombal	Confitería de azúcar (in- cluye turrón que no sea de chocolate y mazapanes)- Confitería de cacao (inclu- ye turrón de chocolate y bombones)- Otros produc- tos de panadería, bollería y panadería industrial
PRODUCTOS HORTICOLAS FITO SL	SEMIFI PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE SEMENTES UNIPES- SOAL LDA	Algés	Plantas y cultivos industria- les
PROMIC SA	AMBIPROMIC PORTU- GAL LDA	Lisboa	Semillas - Frutos oleagino- sos- Plantas y cultivos in- dustriales
REFRESCOS DEL ATLANTICO SL	REFRESCOS DO ATLAN- TICO - SOCIEDADE UNI- PESSOAL LDA	Porto	Zumos
SCANFISK SEAFOOD SL	AZORFISK UNIPES- SOAL LDA	Ponta Delgada	Otros productos de origen animal - Pescados frescos o refrigerados- Filetes y demás carne de pescado
SEA 8 PORTO SL.	AQUACRIA NAZARÉ UNIPES- SOAL LDA	Aveiro	Pescados frescos o refrige- rados
SERINTRA DE CUENCA SL	ALIAGUILLA PORTUGAL LDA	São Julião do Tojal	Las demás carnes frescas o refrigeradas
SOCIEDAD ANONIMA DAMM	DAMM PORTUGAL SO- CIEDADE UNIPES- SOAL, LDA	SANTAREM	Otros destilados, licores, aguardientes y bebidas al- coholicas
SOCIEDAD ANONIMA DAMM	FONT SALEM PORTU- GAL SA	Quinta da Marrafa	Cerveza
SOLEGA SL	HORTORÚSTICAS - PRODUÇÃO E COMÉR- CIO DE HORTOFRUTÍ- COLAS LDA	Belamandil	Frutas subtropicales, fres- cas - Melones y sandías, frescos
STOLT SEA FARM SA	STOLT SEA FARM (POR- TUGAL) - PISCICULTURA S.A.	Tocha	Pescados frescos o refrige- rados

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN PORTUGAL			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
SUBPRODUCTOS TUERO SL	TUERO PORTUGAL, UNIPES- SOAL LDA	Loureiro OAZ	Otra alimentación animal
SUREXPORT COMPANHIA AGRARIA SL	SUDOBERRY, S.A.	São Teotónio	Bayas y frutas pequeñas, frescas
T-500 PURATOS SA	PURATOS - PRODUTOS E ARTIGOS PARA A IN- DÚSTRIA ALIMENTAR SA	Sintra	Levaduras
TAKODANA GROUP SL.	TAKODANA PORTUGAL UNIPES- SOAL LDA	Fundão	Otras especias
TANGERINA SL	TANGERINA SOCIE- DADE LDA (SUCURSAL DE PORTUGAL)	Évora	Pescados frescos o refrig- erados - Pescados cong- elados - Filetes y demás carne de pescado - Molus- cos, crustáceos e inverte- brados acuáticos, frescos - Moluscos y crustáceos e invertebrados congelados, secos o en salmuera
TODOLIVO SL	TODOLIVO PORTU- GAL - ACTIVIDADES AGRÍCOLAS LDA	Évora	Bulbos, plantones y plantas
VERALEZA SL	VERALEZA PORTUGAL UNIPES- SOAL LDA	Lisboa	Flor cortada - Otros pro- ductos de floricultura

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN ARGELIA			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
EQUATORIAL COCA COLA BOTTLING COMPANY SL	EQUATORIAL CO- CA-COLA BOTTLING COMPANY	Argel	Otras bebidas sin alcohol
EQUATORIAL COCA COLA BOTTLING COMPANY SL	SPA FRUITAL CO- CA-COLA	Argel	Otras bebidas sin alcohol
GALLINA BLANCA SA	GB FOODS ALGERIA	Argel	Aditivos para la alimenta- ción
GALLINA BLANCA SA	JUMBO SFCPA GB FOODS ALGERIA	Argel	Aditivos para la alimenta- ción
MIXERPLANT S.L.	SARL ALAGRI	Tlemcen	Otros animales vivos
TALLERES DISCAF SL	TALLERES DISCAF SL	Argel	Café, extractos y sucedá- neos
VICKY FOODS PRODUCTS SLU	DULCESOL Algérie SARL	Orán	Otros productos de pana- dería, bollería y panadería industrial

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN MARRUECOS			
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL
Empresa Española	Sede Local	C.p. /Ciudad	Sectores sede local
ACEITES NATURALES DEL SUR SL	LES HUILLERIES D'AGAFAY	Marrakech	Otras grasas y aceites vegetales
AGROATLAS EUROPA SL	NATURE GROWERS	Ait Melloul	Hortalizas de fruto, frescas / Las demás hortalizas frescas
AGROBIO SL	BIOCONTROL MAROC SARL	Chtouka Ait Baha	Otros animales vivos
AGRO MILLORA CATALANA SA	AGROMILLORA MAROC SARL	Benslimane	Bulbos, plántones y plantas
AGRUCAPERS SA	URCIMAR SA	Fès	Conservas Vegetales
ALIMINTER	ALICOMAR SARL	Fès	Conservas Vegetales - Aceitunas de mesa y para almazara - Salsas y condimentos
ALTADIS SAU	SOCIÉTÉ MAROCAINE DES TABACS SA (SMT)	Casablanca	Cigarrillos
ALTINCO SL	ALTINCO MAROC SARL	Agadir	Proteccion de cultivos
ANDALUZA DE MIELES SL	DORAY MAROC	Selouane Nador	Miel
ANDALUZA DE TRATAMIENTOS DE HIGIENE SA & ATHISA RE	ATHISA MAROC SARL	Casablanca	Proteccion de cultivos/ Servicios de tratamiento de residuos y reciclaje
ANTONIO TARAZONA SOCIEDAD LIMITADA	AGRITAMA SARLAU	Agadir	Proteccion de cultivos
AROFA SL	NATBERRY MAROC SARL	Kenitra	Bayas y frutas pequeñas, frescas/Fresas congeladas
ARTALDE, SA	PULMAR SA	Agadir	Pescados frescos o refrigerados
BAKERY IBERIAN INVESTMENTS SL.	BIMBO MOROCCO SARL A.U	Kenitra	Otros productos de panadería, bollería y panadería industrial
BARLOVENTO ACUICULTURA SOCIEDAD LIMITADA.	BARLOMAR S.A.	Casablanca	Moluscos, crustáceos e invertebrados acuáticos, frescos
BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL NUTS SOCIEDAD ANONIMA.	FRAMACO S.A.	Marrakech	Aceitunas de mesa y para almazara/Conservas de frutas
CAPITAL GENETIC EBT SL	CAPITAL GENETIC MAROC SARL	Inezgane	Semillas/Bulbos, plántones y plantas
DUPON BISCUITS IBERICA SOCIEDAD ANONIMA.	BIG DRUM MAGHREB SA	Sidi Slimane	Otros productos de panadería, bollería y panadería industrial
EBRO FOODS, SA	MUNDIRIZ SA	Larache	Cereales
EQUATORIAL COCA COLA BOTTLING COMPANY SL	NORD AFRICA BOTTLING COMPANY (NABC)	Casablanca	Otras bebidas sin alcohol
FLORIMOND DESPREZ IBERICA SA.	FLORIMOND DESPREZ	Berrechid	Semillas
FRANCISCO GIL COMES SL	GIL COMES SARL	Larache	Conservas de pescado y marisco
FRIGODAR INSTALACIONES AGRICOLAS SL	FRIGODAR SARL	Kenitra	Bayas y frutas pequeñas, frescas
FRUCA SAU	DOUNA EXPORT	Biougra Agadir	Hortalizas de hoja, frescas/ Hortalizas de fruto, frescas/Citricos, frescos/Melones y sandías, frescos

EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN MARRUECOS				
EMPRESA ESPAÑOLA	SEDE LOCAL	C.P. /CIUDAD	SECTORES SEDE LOCAL	
FULGENCIO SPA SL	SAFILAND SARL	Safi	Hortalizas de fruto, frescas	
GRUPO CONSERVAS GARAVILLA SOCIEDAD LIMITADA.	SOCIETE NOUVELLE COSARNO SA - BORRAR	Agadir	Conservas de pescado y marisco	
GRUPO PROFAND SL	SOCIETE FINANCIERE DU SOUSS (SOFINAS)	Agadir	Pescados frescos o refrigerados/ Moluscos, crustáceos e invertebrados acuáticos, frescos	
HERBEX IBERIA SL	AROMAFRESH	Larache	Otros productos de floricultura	
HERBEX IBERIA SL	GREEN HERBS	Nador	Otros productos de floricultura	
IBERCACAO SA	DULCINEA MAROC SARL	Tanger	Confitería de cacao (incluye turrón de chocolate y bombones)	
IBERFRUTA-MUERZA SA	IBERFRUTA MAROC SARL	Kenitra	Las demás hortalizas frescas/Las demás frutas frescas	
INTERCROSION SL	ALIMENTACION SL	INTERCROS SARLAU	Tanger	Panadería (excepto pan de molde)/Galletas/Otros productos de panadería, bollería y panadería industrial
JUVER ALIMENTACION SL	JUVER MAROC SARL	Casablanca	Zumos/Otras bebidas sin alcohol	
N. 9895 AGRICOLA PERICHAN S.A.T	PERIROC SARL	Sidi Bibi	Hortalizas de semilla, frescas/Hortalizas de fruto, frescas/Frutas de pepita, frescas/Frutas de hueso, frescas	
NATURPLAS PLASTICOS AGRICOLAS S	NATURPLAS INDUSTRIAL	Tétouan	Proteccion de cultivos	
OMARA CONSORTIUM, S.L.	OMARA TRADING SARL	Casablanca	Hortalizas de semilla, frescas/Citricos, frescos	
PESCADOS DON FELIX SL	PESCADOS DON FELIX SARL	Kenitra	Pescados frescos o refrigerados	
PLANTAS DE NAVARRA SA	PLANASA PÉPINIÈRE MAROC SARL	Kenitra	Hortalizas de bulbo, frescas/Hortalizas de tallo, frescas/Hortalizas de hoja, frescas/Las demás hortalizas frescas/Las demás frutas frescas	
ROYAL SAT N 8697	ROY AGRI MAROC	Kenitra	Frutas de hueso, frescas/ Bayas y frutas pequeñas, frescas	
SEMILLAS FITO SA	SEMILLAS FITO MAROC	Casablanca	Semillas	
UBAGO GROUP MARE SL	CUMAREX SA	Tétouan	Conservas de pescado y marisco	
VICKY FOODS PRODUCTS SLU	DULCESOL MAROC SARL	Casablanca	Otros productos de panadería, bollería y panadería industrial	





# bibliografía

## BIBLIOGRAFÍA

<https://guialaboralfrancia.com/contrato-de-trabajo-cdd/el-contrato-de-trabajo-de-duracion-determinada-en-francia-la-excepcion-de-la-contratacion/>

"Análisis del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Una nueva perspectiva en la negociación colectiva: la reforma laboral de diciembre del 2021", Apuntes, nº 40, 24 de enero de 2022 (Gabinete de Estudios UGT)

041122-Guia\_Trabajo\_Transfronterizo\_Portugal\_Espana.pdf (lamoncloa.gob.es)

6 Derechos laborales básicos en Italia. - ASISTENCIA BRITO

Activité, emploi et chômage, résultats annuels 2021 (<https://www.hcp.ma/Activite-emploi-et-chomage-resultats-annuels>)

Análisis comparado de modelos de relaciones laborales en Europa Informe Diciembre 2018. CEOE-Gobierno de Canarias

El marco normativo de la negociación colectiva y de conclusión del convenio colectivo en Marruecos. Khalid Boukaich. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social nº 43 (2016)

El mercado de la alimentación en Marruecos. Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Casablanca. Estudio de Mercado 2022

El sector agrario en Marruecos, José Ángel Aznar Sánchez. Boletín Económico de ICE nº 2747

El sistema de pensiones en Marruecos: sostenibilidad actuarial de la caja nacional de seguridad social: José Enrique Devesa Carpio y Youssef Squalli, Publicado en la revista Economía Española y Protección Social, VII, Año 2015. 5 - 36

Hechos y mitos sobre la reforma laboral de 2021. Gabinete de Estudios UGT 2023.

[https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/representacion.html](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/representacion.html)

<https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste->

<https://agriculture.gouv.fr/le-panorama-des-industries-agroalimentaires>

<https://ceg.es/blog-eures-ceg/es/notas-sobre-los-instrumentos-de-regulacion-colectiva-de-trabajo-ircts-en-portugal>

<https://ec.europa.eu/eurostat>

[https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy)

<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/150145/Art.4.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

<https://portugalglobal.pt/ES/InvertirenPortugal/SistemaLaboral/Paginas/SistemaLaboral.aspx>

<https://wintime.ma/es/calcul-des-cotisations-sociales-cnss-au-maroc/>

<https://www.cleiss.fr/actu/2023/2305-aplazamiento-edad-legal-jubilacion-64-anos-francia.html>



[https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/es\\_0.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_0.html)

<https://www.cnss.ma/>

<https://www.exteriores.gob.es>

<https://www.fao.org/faostat/es>

<https://www.franceagrimer.fr/>

<https://www.ine.es>

<https://www.insee.fr/fr/accueil>

<https://www.istas.it>

<https://www.knoema.es/atlas>

<https://www.mapa.gob.es/es>

<https://www.mites.gob.es>

<https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/italia/pensiones/contenidos/prestaciones.htm#Italia>

[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/122/145.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/122/145.pdf)

<https://www.ons.dz>

<https://www.pensionielavoro.it/site/home/wikilavoro/la-fine-del-rapporto-di-lavoro/il-li-enziamento/articolo24526.htm>

[https://www.pensionielavoro.it/site/home/wikilavoro/la-fine-del-rapporto-di-lavoro/tfr-cose-e-come-si-calcola.html#:~:text=Viene%20comunemente%20denominato%20TFR%20ed,dell'et%C3%A0%20della%20pensione\).](https://www.pensionielavoro.it/site/home/wikilavoro/la-fine-del-rapporto-di-lavoro/tfr-cose-e-come-si-calcola.html#:~:text=Viene%20comunemente%20denominato%20TFR%20ed,dell'et%C3%A0%20della%20pensione).)

<https://www.seg-social.es/>

<https://www.seg-social.pt/>

<https://www.service-public.fr/>

<https://www.travail-emploi.gouv.fr/>

Indemnización por despido para empleados con contratos indefinidos | Service-public.fr

Informe 2020 sobre el comercio exterior de productos agroalimentarios, elaborado por CREA Politiche e Bioeconomia, del cual se hace eco Teatro Naturale.

Informe Anual de Indicadores: Agricultura, Pesca y Alimentación

Informe Anual de la publicación Análisis y Prospectiva serie\_Indicadores correspondiente al año 2021.

Informe económico y comercial de Argelia. Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Argel. Febrero 2023

La estructura de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021. Eva López Terradas Universidad de Valencia. 2022

La nueva regulación en Italia del contrato indefinido de "Tutela Creciente" entre el derecho y economicismo y los imperativos constitucionales. Valerio Speziale. Catedrático de

Derecho de Trabajo de la Universidad de Chieti Pescara (Italia)

Las relaciones laborales en Portugal. Alba Romero Plazas. TFG Grau de Relacions Laborals i Ocupació. Universitat Rovira i Virgili. Tarragona 2015

Legislación laboral en Argelia 2021. Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Argel. José Antonio Doñoro de los Ríos.

Los sindicatos y la negociación colectiva en Italia durante la crisis. Savlo Leonardi Fondazione Giuseppe di Vittorio (Roma) 2017

Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: los casos de España y Francia. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. N° 53-2019. Autores: Sergio Gamonal C. y Pablo Arellano O

Pensiones en España y Portugal: semejanzas y diferencias | BBVA

Perfil de Derecho Laboral nacional: Italia (ilo.org)

Repositorio documental Gredos. Universidad de Salamanca

Revista Actualidad Internacional sociolaboral MITES nº 220-221-222-223

Site institutionnel du Haut-Commissariat au Plan du Royaume du Maroc (www.hcp.ma)

[web/disaron/!searchurl/searchUiid/search/;jsessionid=82b9ae0e-4f6821e06038d6045810.stats-prod-glassfish-8.zsg.agri-20000](http://web/disaron/!searchurl/searchUiid/search/;jsessionid=82b9ae0e-4f6821e06038d6045810.stats-prod-glassfish-8.zsg.agri-20000)

[www.africainfomarket.org/site\\_content/42-legislacion/15532-codigo-laboral-de-marruecos](http://www.africainfomarket.org/site_content/42-legislacion/15532-codigo-laboral-de-marruecos)

Your social security rights in Italy\_es.pdf (europa.eu)







ORDEN AAA/1579/2012 DE 2 DE JULIO, MODIFICADA POR ORDEN AAA/1239/2015 DE 23 DE JUNIO  
CONVOCATORIA 2023

