



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2020 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO ESPAÑOL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



FICA
Industria,
Construcción y Agro



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2020 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO ESPAÑOL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



FICA
Industria,
Construcción y Agro

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

Víctor Ruíz

Impresión

Arcrom


ISBN: 978-84-121760-4-9

Depósito Legal: M-25368-2021

© **Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT**

Reservados todos los derechos.

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



| | |
|---|------------|
| 1.- Situación actual de los sectores con negociación colectiva de ámbito estatal | 8 |
| 2.- Situación actual sobre los sectores con negociación colectiva de ámbito territorial sectorial | 28 |
| 3.- Situación de la negociación colectiva en la industria agroalimentaria | 48 |
| 4.- Informe sobre la negociación colectiva sectorial 2020 | 52 |
| 4.1.- Estructura de la negociación colectiva | 54 |
| 4.2.- Informe sobre los convenios colectivos estatales para el año 2020 | 58 |
| 4.3.- Desarrollo de la negociación colectiva sectorial territorial 2020 | 78 |
| 4.3.1.- Convenios nuevos y convenios revisados en el año 2020 en el Sector agrario y del manipulado hortofrutícola | 80 |
| 4.3.2.- Convenios nuevos y convenios revisados en el año 2020 en el Sector Alimentario: | 112 |
| 4.3.2.1.- Sector de aceites y derivados | 112 |



4.3.2.2.- Sector de bebidas refrescantes **122**

4.3.2.3.- Sector de confiterías, pastelerías, chocolates, masas fritas, caramelos y turrones **128**

4.3.2.4.- Sector de especias **150**

4.3.2.5.- Sector de galletas **158**

4.3.2.6.- Sector de frutos secos **160**

4.3.2.7.- Sector de panaderías **166**

4.3.2.8.- Sector de industrias vinícola **194**

4.3.2.9.- Sector industrias de la alimentación **214**

4.3.3.- Convenios sin actualizaciones salariales en el año 2020 en el Sector Agroalimentario **220**

5.- Fuentes consultadas. Bibliografía. **358**



SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SECTORES CON NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO ESTATAL





La negociación colectiva sectorial estatal del Sector de Alimentación, bebidas y tabaco de UGT FICA se distribuye en los siguientes sectores, de los que existen Convenios Colectivos:

- Aguas envasadas
- Alimentos compuestos para animales
- Arroz
- Azúcar
- Conservas de Pescado
- Conservas Vegetales
- Elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración
- Harinas panificables y sémolas
- Industrias Cárnicas
- Lácteos
- Mataderos de aves y conejos
- Pastas alimenticias
- Turrónes y mazapanes

SECTOR DE AGUAS ENVASADAS

La producción española de aguas envasadas (mineral, con gas y las demás, pero no incluye agua edulcorada o aromatizada) en nuestro país presenta crecimientos consecutivos durante los últimos seis años. Así, durante 2019 consiguió un crecimiento del 8% en volumen llegando a los 9.358 millones de litros y un crecimiento del 1% en valor, con 8.672,6 millones de euros facturados.

En este sentido hay que señalar que el aumento de consumo y producción de aguas envasada ha estado motivado por la caída en las ventas de otros sectores, como refrescos y zumos, claros competidores del agua. Asimismo, dentro del segmento de agua con gas, hay que destacar el importante crecimiento de las ventas del sector de agua con gas saborizada, así como un incremento de las ventas de agua con marca de distribución (MDD).

El sector empresarial de aguas envasadas es muy dinámico y anualmente factura unos 1.000 millones de euros. En España hay unas 100 empresas de aguas envasadas que generan unos 4.500 empleos directos y algo más de 25.000 empleos indirectos. La mayoría de estas empresas se encuentran en zonas rurales con escaso tejido industrial, por lo que el sector se convierte en un importante vector para la reactivación eco-

nómica y social de estas comarcas. El 70% de las empresas del sector son de carácter familiar y de capital esencialmente español.

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

El principal envasador de aguas emvasadas en nuestro país registró unas ventas en 2019 de 236 millones de euros, el segundo unos 133,8 millones de euros y el tercero, unos 125 millones de euros. Los tres principales del sector pertenecen a filiales de enormes compañías multinacionales.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AGUAS ENVASADAS VENTAS (Mill. euros)

| | |
|--|--------|
| Aguas Danone, S.A. | 236 |
| Calidad Pascual, S.A.U.- (División Aguas Emvasadas) | 133,75 |
| Premium Mix Group, S.L. (Vichy Catalán Corporation) | 125 |
| Agua Mineral San Benedetto, S.A. | 109 |
| Grupo Mahou - San Miguel (Aguas de Solán de Cabras, S.A. y Aguas | 103,6 |
| Valle de Oratava, S.L. | 109,3 |
| Nestlé España (División Aguas) | 86,5 |
| Grupo Bebidas Naturales, S.L. (Importaco) | 62,6 |
| Aquabona (Coca Cola European Partners Iberia) | 45 |
| Grupo Damm (División Aguas Emvasadas) | 31,4 |
| Aquadeus, S.L. | 26,7 |

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

El comercio exterior de aguas emvasadas se ha dinamizado mucho en los últimos tiempos, ya que tradicionalmente no resultaba un comercio importante. Las exportaciones rondan los 141,6 millones de litros anuales con unas ventas de 61,1 millones de euros. Los principales destinos son otros países de la Unión Europea y del área mediterránea.

Por su parte, las importaciones de aguas emvasadas se situaron en 72,6 millones de litros, un 19% más que el año anterior. Francia destaca como el primer proveedor de agua a España, con y sin gas.

SECTOR DE ALIMENTOS COMPUESTOS

La industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Alimentación animal, genera unos 14.000 empleos, lo que supone el 3% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma un total de 775 empresas, el 3% de la actividad industrial alimentaria, la cifra de negocios del sector se sitúa en 14.220 millo-

nes de euros, el 12'8% de la cifra de productos alimenticios y el valor de las exportaciones alcanza los 899 millones de euros, algo más del 2% de las exportaciones agroalimentarias. Este sector absorbe mucha menos mano de obra que los dos sectores directamente vinculados a la producción ganadera, la Industria Cárnica (111.425 empleos) y la Industria Láctea (25.172 empleos).

A lo largo del año 2020 este sector ha sido capaz de generar 371 empleos más. Dato que revela un crecimiento de la ocupación del 2'7%. La mayor parte del empleo del sector se concentra en Cataluña, Castilla y León y Aragón.

En 2020, el sector sumaba un total de 775 empresas, lo que supone 7 empresas menos que el año anterior y una ligera caída de la actividad del 0'9%. Más del 90% de las empresas del sector son pymes y tan solo existen 9 empresas con más de 200 trabajadores y trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, casi la mitad de las empresas están constituidas como sociedades de responsabilidad limitada. En Cataluña concentra el mayor número de empresas, un total de 142, lo que supone el 18% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Castilla y León y Castilla la Mancha con 100 y 89 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en 2020 fueron País Valenciano, Baleares y Murcia.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos para la alimentación animal muestran unas ventas de 14.220 millones de euros, lo que supone 114 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento de las ventas del 12'8%. Cataluña, Castilla y León y Aragón son las regiones que más aportan a la cifra de negocios del sector.

En cuanto al valor de las exportaciones de estos productos, durante 2020 alcanzaron los 899 millones de euros, lo que significa un importante crecimiento del 20%, respecto al año anterior.

SECTOR DE ARROZ

En España se dedica al cultivo del arroz una superficie de unas 105.000 hectáreas que producen unas 843.923 toneladas de arroz en cáscara.

El 45% de la producción se concentra en Andalucía, seguida de Extremadura, con el 20%. El cultivo tiene importancia también en País Valenciano, Cataluña y Aragón.

Tras las dificultades de los últimos años sufridas por el sector arrocero ante la caída del consumo de arroz, el mercado se mantiene muy estable en lo que se refiere a ventas.

A nivel de producción, en el último año se ha producido un cambio en las ventas y el arroz redondo ha ido cediendo paso a otras variedades, como el arroz integral o el largo.

En cuanto a la innovación, se mantiene el crecimiento de las ventas de preparados de arroz (vasitos) que absorben prácticamente toda la innovación en el sector.

Las principales empresas del sector se encuentran inmersas en un proceso de gran renovación de sus ofertas, lo que les obliga a acometer costosos procesos de mejora en sus instalaciones productivas y a realizar inversiones decididas en innovación.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado y acaparan más del 70% de las ventas en volumen y del 57% en valor. Por este motivo existen empresas en el sector especializadas en suministrar arroz a este segmento.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE ARROZ | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Herba Ricemills, S.L. Ebro Foods | 437,59 |
| Maicerías Españolas, S.A. | 255,75 |
| Arrocerías Pons (Grupo) | 65,00 |
| Coop. Cámara Arrossera del Montsià | 35,00 |
| Coop. Arrozúa | 40,00 |
| Nomen Foods, S.L. | 31,59 |
| Arroces y Cereales, S.A. - Arcesa | 31,50 |
| Arrocerías Rovira Ballester, S.L. | 23,00 |
| Arrocerías Antonio Tomás, S.L. | 4,80 |
| Pascual Arnandis Martínez, S.A. Pasamar | 1,30 |

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

Las exportaciones de arroz son un elemento clave para el sector en nuestro país y las principales empresas del sector han apostado por el comercio exterior para mantener sus niveles de producción, ya que España aparece como el segundo productor de arroz de la Unión Europea, por detrás de Italia.

De modo que, durante 2019 el saldo de la balanza comercial continuaba en valores positivos. Las importaciones ascendieron a 148.444 toneladas, lo que supone un crecimiento anual del 37%, mientras que las exportaciones alcanzaban las 202.322 toneladas, en este caso una caída anual del 8%.

SECTOR DE AZÚCAR

Todo el azúcar que se produce en España procede de la remolacha azucarera ya que el cultivo de caña acabó por extinguirse hace años.

Este cultivo ocupa a unos 5.000 agricultores en España y se cultiva en los campos de Castilla y León, Andalucía, La Rioja y Euskadi y en 2019 se situaba en 30.400 hectáreas, lo que significa una caída del 13'8% respecto al año anterior.

En la campaña 2019/20 la producción nacional de remolacha azucarera se estima en torno a 2,87 millones de toneladas, cifra muy inferior a la registrada en la campaña anterior. El grueso de la producción de remolacha azucarera se situó en Castilla y León con el 88% de la producción total, seguido de Andalucía (22'7%) y Euskadi (6%).

El sector azucarero en España está formado por 33 empresas que generan unos de 1.864 empleos directos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2020, la actividad empresarial del sector ha caído un 13%, mientras que el empleo crecía algo más del 1%.

En España solo hay tres grandes empresas productoras de azúcar y una de ellas es la asociación de dos grupos cooperativos: uno español y otro francés. El líder sectorial es una empresa fundada en 1903 y es el líder a nivel mundial, con 27 plantas de producción distribuidas en 10 países y con más de 32.000 personas empleadas.

El segundo grupo, es una cooperativa creada en 1962 en Castilla y León. Actualmente ACOR, cuenta con cerca de 4.000 socios agricultores.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AZÚCAR Y EDULCORANTES | VENTAS (Mill. euros) |
|---|-----------------------------|
| AB Azucarera Iberia, S.L. | 310,00 |
| S. Coop. General Agropecuaria (ACOR) | 172,60 |
| Zukan, S.L. | 83,70 |
| Jesús Navarro, S.A. | 74,80 |
| Cortes Bartolomé, S.L. | 12,10 |
| Promoción Mercantil Catalana, S.A. (PROMERCA) | 12,00 |
| Beneo Ibérica, S.L. | 11,00 |
| Galán Invest | 8,80 |
| Azúcares Antoñin, S.L. | 4,50 |
| Envasados Segovia | 2,30 |

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

La balanza comercial del azúcar en nuestro país es bastante desfavorable. De modo que las importaciones superaron en el último año los 2 millones de toneladas, un 33'6% más que el año anterior. El 60% de las importaciones provienen de países de la Unión Europea, sobre todo Francia y Portugal. Por su parte, las exportaciones por su parte descendían un 20% con respecto al año anterior, con 170.355 toneladas de azúcar. El 90% de las exportaciones se dirigen a otros países de la Unión Europea, sobre todo, Portugal y Francia.

SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO

El sector conservero español de pescado y marisco es el más importante de toda la Unión Europea y el segundo mundial, sólo superado por Tailandia. En el caso de Galicia, el sector conservero es clave para su economía, ya que aporta el 3% del PIB de esa comunidad autónoma.

La producción española de conservas y semiconservas de pescado y marisco llegó durante 2019 alcanzó las 352.112 toneladas, lo que supuso un descenso anual del 0´4%, mientras que en valor, facturaban unos 1674,6 millones de euros, un 0´3% más que el año anterior.

La principal partida de este mercado son las conservas de atún y atún claro, que suponen el 67% del total. Su producción es de 241.558 toneladas por un valor de 996,6 millones euros.

Las industrias españolas de conservación de pescados, crustáceos y moluscos suman 405 empresas que generan unos 12.300 empleos, la mayoría con plantillas por debajo de las 20 personas empleadas, lo que no impide que sea un sector con una fuerte orientación exterior y una gran competitividad. En 2020, la actividad empresarial del sector sufre una importante caída del 10´8% con el cierre de 49 empresas, mientras que el empleo consigue una caída del 1´7%, con la destrucción de 214 empleos durante el último año.

El 84% del negocio conservero se genera en las conserveras gallegas, donde se concentra el 78% del empleo del sector que constituye el 6´5% del empleo industrial gallego y el 3% del PIB regional.

En este sector conviven empresas de conservas de pequeños y medianos operadores, con unas cuotas de producción modestas, junto a grandes grupos, entre los que se encuentran algunos operadores internacionales. En ambos casos se observa una clara vocación exportadora.

La primera empresa del sector registra una producción de 125.000 toneladas con unas ventas de 667,5 millones de euros, mientras que la segunda factura 593 millones de euros.

Las marcas de distribución tienen gran importancia en este sector y en el caso de las ventas en volumen de las conservas de atún suponen el 78%, el 73% en las ventas de sardinas y sardinillas, el 67% en las de calamares y pulpo y el 65% de mejillones y berberechos.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO Y MARISCO VENTAS (Mill. euros)

| | |
|---------------------------------------|--------|
| Grupo Jealsa Rianxeira | 667,50 |
| Luis Calvo Sanz, S.A. Grupo | 593,30 |
| Frinsa del Noroeste, S.A. | 551,00 |
| Grupo Conservas Garavilla, S.L. Grupo | 335,50 |
| Salica, Industria Alimentaria, S.A. | 103,30 |
| Hijos de Carlos Albo, S.L.U. | 95,00 |

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO Y MARISCO | VENTAS (Mill. euros) |
|---|----------------------|
| Ignacio González Montes, S.A. | 86,60 |
| Francisco Gil Comes S.L.U. Grupo | 85,00 |
| Conservas Dani, S.A. (Grupo) | 74,70 |
| Consercio Español Conservero, S.A.- Grupo | 72,00 |

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

Nuestro país cuenta con una importante potencia exportadora de conservas de pescado y por este motivo muchas de sus empresas basan su sostenibilidad en estrategias de internacionalización, tanto en el abastecimiento de materias primas como para comercializar sus productos. Por ello, las exportaciones constituyen una estrategia fundamental para la supervivencia del sector, al ser insuficientes las demandas del mercado nacional para absorber los volúmenes de producción alcanzados.

En 2019 las exportaciones de conservas, preparados y semiconservas de pescado y marisco conseguían un importante crecimiento del 0'6% en volumen y del 0'4% en valor, con algo más de 204.718 toneladas y 991 millones de euros. Nuestros principales clientes de conservas de pescado y marisco dentro de la Unión Europea son, Italia, Francia, Portugal, Reino Unido y Holanda, mientras que los principales proveedores de conservas de pescados y mariscos son terceros países, entre los que destacan, Ecuador, China, Chile, Vietnam y Marruecos.

17

SECTOR DE CONSERVAS VEGETALES

El sector de Conservación de frutas y hortalizas cuenta con un total de 1.456 empresas que generan algo más de 31.000 empleos y con una producción de algo más de 11.200 millones de euros. En los últimos años ha mostrado un importante dinamismo y una recuperación que parecía imposible hace unos años. El 70% de la producción de conservas vegetales se concentra en Cataluña, Andalucía, Castilla y León, Castilla la Mancha, Galicia y Murcia.

A lo largo del año 2020, se destruyeron 422 empleos en este sector, lo que se traduce en una caída del 1'34% y un total de 31.057 puestos de trabajo. La mayor parte del empleo del sector se concentra en la Región de Murcia, Navarra y Andalucía.

Según los últimos datos del INE, el 5% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de transformación y conservación de frutas y verduras. Este sector suma 4 empresas en 2020, lo que supone un ligero crecimiento anual de la actividad del 0'3% y un total de 1.456 empresas en funcionamiento.

Por estrato de asalariados, cerca del 90% de las empresas del sector de preparados vegetales son pymes y el sector cuenta con unas 36 grandes empresas. En cuanto a la forma jurídica, el 58% de las empresas del sector está constituida como sociedad de responsabilidad limitada. La mayor parte de las empresas del sector se encuentran en Andalucía, Región de Murcia y País Valenciano.

Históricamente, el sector de conservas vegetales estaba formado por un gran número de pequeñas y medianas empresas de carácter semiartesanal y con una incidencia local o regional. Esta situación ha ido cambiando durante los últimos años y en la actualidad existen unos pocos y grandes grupos que basan sus estrategias de futuro en la internacionalización y en la entrada en sectores afines.

El principal fabricante y distribuidor de conservas vegetales en España cuenta con unas ventas de unos 339 millones de euros, mientras que el segundo llega a los 215 millones de euros.

Las marcas de distribución tienen gran importancia en el sector y, por ejemplo, en el caso de las conservas de tomate suponen el 81'7% del total de ventas en volumen. Seguido de las conservas de espárragos, donde la cuota de la MDD ronda el 63%.

| PRINCIPALES EMPRESAS FABRICANTES Y DISTRIBUIDORAS DE CONSERVAS VEGETALES | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Conservas El Cidacos, S.A. | 336,00 |
| Grupo Celorrio | 215,00 |
| Industrias Alimentarias de Navarra, S.A. (IAN) | 202,20 |
| Riberebro Integral, S.L. | 115,00 |
| Industrias Vídeca | 44,00 |
| MCA Spain, S.A. | 42,00 |
| Conservas Ferba, S.A. | 36,00 |
| Nudisco, S.L. | 33,00 |
| Alcurnia Alimentación, S.L. | 29,50 |
| Marín Montejano, S.A. | 28,50 |

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

Dentro del sector español de conservas vegetales, la internacionalización se ha convertido en un recurso clave, ya sea por el impulso decidido a las exportaciones o por la creación de plantas de producción en otros países para aprovechar la cercanía de la materia prima.

En 2019 la balanza de comercio exterior del sector registraba un saldo positivo de 1.635 millones de euros, con un crecimiento anual del 5%, mientras que las exportaciones se situaron en algo menos de 610 millones de euros, en este caso un crecimiento del 0'5%.

El 64% del valor total de las exportaciones se dirige hacia otros países de la Unión Europea, sobre todo, Francia, Reino Unido y Alemania. Mientras que nuestros principales proveedores son Francia, Holanda, Bélgica, Portugal y Alemania.

SECTOR DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN

La flota pesquera española capturó durante el último ejercicio computado cerca de 525.345 toneladas de productos pesqueros que se destinaron a su consumo congelado, por un valor de 780,8 millones de euros. Estas cifras indican un significativo crecimiento del 2'7% en volumen y una importante caída del 24'8% en valor.

Las partidas más capturadas destinadas a procesos de congelación o refrigeración fueron los peces, con 503.069 toneladas y 688,2 millones de euros. Le siguen en importancia, los moluscos (17.092 toneladas y 43,3 millones de euros) y los crustáceos (5.174 toneladas y 49,2 millones de euros).

El sector de pescados congelados, genera unos 12.500 empleos repartidos en sus 180 industrias que facturan unos 5.760 millones de euros. La mayoría de estas empresas, el 88% del total, se concentran en Galicia, que cuenta con una cuota del 43'8% de la facturación total del sector y 6.868 empleos, el 35% de la ocupación del sector. Este sector sigue en manos de unos pocos y grandes grupos, con una gran vocación internacional. El grupo líder en el sector cuenta con unas ventas de 1.081 millones de euros en todas sus líneas de negocio, mientras que el segundo ronda los 370 millones de euros.

Las marcas de distribución son muy importantes en este sector, ya que representan el 64'6% de todas las ventas en volumen, frente a una cuota del 29'5% de la primera oferta marquista.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR PESCADO CONGELADO | VENTAS (Mill. euros) |
|---|----------------------|
| Nueva Pescanova | 1.057,00 |
| Grupo Ibérica de Congelados | 370,00 |
| Ultracongelados Virto, S.A. | 340,00 |
| Distribuidora Mariscos Rodríguez,S.A. (DIMAROSA) | 210,00 |
| Grupo Profand, S.L. | 296,00 |
| Pescapuerta, S.A. Grupo | 250,10 |
| Ricardo Fuentes e Hijos, S.A. | 250,00 |
| Mascato, S.A. | 233,00 |
| Congelado de Navarra, S.A. | 223,00 |
| Congelados y frescos del mar, S.A. | 179,50 |

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

El comercio exterior de productos congelados, supone la única excepción dentro del sector pesquero en el que las exportaciones superan a las importaciones.

Así, en 2019 se exportaron un total de 346.225 toneladas de pescado congelados, por un valor de 752,6 millones de euros. Nuestros principales clientes fuera de la Unión Europea, han sido Mauricio, Ecuador, Sychelles y Costa de Marfil.

Las importaciones se quedaron en 417.413 toneladas por un valor de 744,5 millones de euros. En este caso, nuestros mayores proveedores fuera de la Unión Europea fueron China, Argentina, Marruecos, Ecuador, Vietnam y Chile.

SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS

La producción española de trigo blando se sitúa cerca de 3,3 millones de toneladas, a los que se suman otras producciones de harina de trigo duro y de otros cereales, sobre todo centeno. Casi el 65% de la harina producida se destina a la industria panificadora, mientras que el 35% restante se dirige a los sectores de pastelería, bollería, galletas, alimentos infantiles, pizzas o platos precocinados.

El sector productor de harina y sémola cuenta con unas 110 empresas que generan unos 3.000 puestos de trabajo directos, con una media de 20 personas empleadas por centro. La actividad empresarial se encuentra sobre todo en Castilla y León, Andalucía, Castilla la Mancha, Galicia y País Valenciano.

El principal grupo del sector tiene unas ventas de unos 321 millones de euros, mientras que el segundo factura unos 260 millones de euros.

20

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Harina Vilafranquina, S.A. | 320,90 |
| Grupo Harántico | 260,00 |
| Maicerías Españolas, S.A. | 255,75 |
| Grupo Pastas Gallo | 203,00 |
| Harinera La Meta, S.A. | 95,00 |
| Harineras Villamayor, S.A. | 60,00 |
| Guría, S.A. | 51,54 |
| Antonio Cano e Hijos, S.A. | 38,00 |
| Molinos Harineros del Sur, S.A. | 35,00 |
| Harinera Arandina, S.A. | 35,00 |

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

La madurez del mercado interno del sector harinero abrió hace años la puerta a la apuesta por la exportación. De modo que en el último año las exportaciones de harina alcanzaron las 140.193 toneladas, con un crecimiento anual del 12%. Los principales mercados de destino son países del África Subsahariana, del Magreb y Oriente Medio, seguidos por países de la Unión Europea, como Francia y Portugal.

SECTOR DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

La industria cárnica constituye el cuarto sector industrial de nuestro país, por detrás de la industria automovilística, la industria del petróleo y combustible y la energía eléctrica. La cifra de negocio del conjunto del sector se sitúa en torno a los 31.727 millones de euros, lo que representa el 28'5% de todo el sector alimentario, el 2'1% del PIB español, el 13% del PIB industrial y casi el 4% de la facturación total industrial de nuestro país.

Este sector, formado por mataderos, salas de despiece e industrias de elaborados cuenta con un tejido industrial formado por cerca de 3.600 empresas, repartidas por toda la geografía nacional por lo que ocupa, con diferencia, el primer lugar de toda la industria española de alimentos y bebidas, representando una cifra de negocio que supera los 31.727 millones de euros, el 28'5% de todo el sector alimentario español.

Estas 3.600 empresas generan más de 111.425 empleos, lo que supone el 23% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Tampoco es desdeñable señalar que la industria cárnica exporta por un valor que supera los 9.600 millones de euros anuales a mercados de todo el mundo, con una balanza comercial muy positiva de algo más de 7.900 millones de euros, un dato que muy pocos sectores económicos relevantes pueden presentar, y que contribuye a paliar el tradicional déficit comercial de nuestro país.

En cuanto al empleo, durante el año 2020 el sector cárnico generaba algo más de 400 empleos, lo que significa un crecimiento de la ocupación del 0'4% y un total de 111.425 personas ocupadas. La mayor parte del empleo se concentra en Cataluña, Castilla y León y Andalucía.

El 14% de la actividad empresarial de la industria Alimentaria se concentra en el sector Cárnico. Este sector suma unas 3.641 empresas y durante el último año registra una caída de la actividad del 1'7% con la desaparición de 64 empresas. Según el número de personas asalariadas, el 93% de las empresas de la Industria cárnica son pymes y esta industria cuenta con unas 77 empresas con más de 200 personas trabajadoras, lo que supone 9 empresas más que en 2019 y un crecimiento del 13%. En cuanto a la forma de constitución, el 63% son sociedades de responsabilidad limitada.

En cuanto a la distribución geográfica de las empresas de la Industria cárnica, el 21% de la actividad del sector se concentra en Castilla y León donde están ubicadas 771 empresas. Le siguen en importancia, Cataluña con 573 empresas, el 15'7% del total y Andalucía con 552 empresas, el 15% de la actividad total cárnica.

Durante el último año las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Cantabria, Aragón y Madrid. La principal empresa cárnica española cuenta con una plantilla de 7.840 personas trabajadoras y factura anualmente 2.143 millones de euros. La segunda, por su parte, factura 2.038 millones de euros y la tercera, 1.920 millones de euros.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CÁRNICO | VENTAS (Mill. euros) |
|---|----------------------|
| Campofrío Food Group, S.A. - Grupo | 2.143,30 |
| Vall Companys Grupo | 2.038,00 |

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CÁRNICO | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Corporación Alimentaria Guissona, S.A. (Bonàrea) | 1.920,00 |
| Grupo Fuertes | 1.860,00 |
| El Pozo Alimentación, S.A. | 1.278,80 |
| Cárnico Cinco Villas | 441,00 |
| Patel, S.A. | 348,00 |
| Procavi, S.L. | 308,00 |
| Cárnicas Frivall, S.L. | 230,30 |
| Frimancha Industrias Cárnicas, S.A. | 104,90 |

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

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos cárnicos en el año 2019 se situaba en 31.727 millones de euros, lo que significa 3.767 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 13'5%.

La mayoría de las ventas procede de Cataluña, Castilla y León y Castilla la Mancha.

22

El valor de las exportaciones españolas de carne y productos cárnicos ascendía a 9.682 millones de euros en 2020, lo que supone el 32% de las exportaciones de productos de alimentación. Esta cifra mantiene la tendencia de crecimiento de años anteriores con la facturación de 1.283 millones de euros más que en 2019. Los principales mercados de destino de las exportaciones españolas de productos cárnicos son países de la UE, entre los que destacan Portugal, Francia y Alemania.

SECTOR DE LÁCTEO

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

La Industria láctea, con más de 25.000 empleos, supone el 6% de la ocupación total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.700 empresas, el 5'5% del total de la actividad industrial alimentaria, las ventas de sus productos facturan cerca de 9.923 millones de euros, el 9% de las ventas totales de productos alimenticios y el valor de las exportaciones de sus productos alcanza los 1.300 millones de euros, el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios.

A lo largo del año 2020, las industrias lácteas sumaban 25.072 empleos, lo que supone el 6'4% del empleo de la industria de alimentación, bebidas y tabaco. En el último año, la ocupación del sector registra un crecimiento del 2'5% al sumar 614 empleos. La mayoría del empleo lácteo se concentra en Castilla y León, Cataluña y Castilla la Mancha.

El sector lácteo español es muy complejo, ya que reúne realidades muy diferentes. La actividad empresarial láctea está formada por 1.726 empresas y en el último año de referencia registraba una ligera caída de la actividad del 1'7% con 30 empresas menos que en 2019. De estas empresas 25 tienen plantillas con más de 200 personas trabajadoras, un 8% más que en el año anterior, mientras que más de la mitad, el 57% se encuentra en el tramo de 1 a 9 personas empleadas.

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

Andalucía, con 198 empresas reúne al 11'5% de la actividad láctea. Le siguen en importancia Cataluña y Castilla y León con 176 y 162 empresas, respectivamente. Durante 2020 las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Aragón, Cantabria, Extremadura y Asturias.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR LÁCTEO | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Grupo Lactalis Iberia, S.A. | 1.261,00 |
| Danone, S.A. | 740,00 |
| Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Capsa Food) | 720,80 |
| Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS)- Grupo | 670,00 |
| Calidad Pascual, S.A.U. | 417,00 |
| Lácteas García Baquero, S.A. | 417,00 |
| Grupo TGT | 380,00 |
| Queserías Entrepinares, S.A. | 358,00 |
| Schreiber Foods España, S.L. | 343,00 |
| Iparlat, S.A. | 260,00 |

23

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

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de los productos lácteos en España asciende a 9.923 millones de euros, lo que supone 126 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas del 1'3%. La mayoría de las ventas de Lácteos se factura en Castilla y León, Galicia y Asturias.

Las exportaciones de productos lácteos suponen el 4'5% de las exportaciones de productos agroalimentarios y, durante 2020 se situaron en 1.343 millones de euros, un 0'2% más que en el año anterior. Los principales mercados de destino de la leche en pequeños envases exportada desde nuestro país fueron Portugal, Holanda y Andorra, mientras que en el caso de la leche a granel, Portugal y Francia.

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

SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

El sector de la carne de aves representó en 2019 el 4'9% de la Producción Final de la Rama Agraria y el 12'7% de la Producción Final de la rama ganadera. Ambos porcentajes por debajo de los valores de 2018.

El valor generado por el sector de carne de aves se redujo un 3% con un total de 2.498,8 millones de euros, por su parte la producción total de carne de aves se estimó en 1,73 millones de toneladas, en este caso un 6'7% más que el año anterior.

El grueso de esta producción se debe al sector de broilers o pollos (1,46 millones de toneladas, por debajo del año precedente) y a mucha distancia la carne de pavo. Por regiones, la mayor producción de carne de aves se concentró en Cataluña, Andalucía, Galicia y País Valenciano.

A finales de 2019 había en España un total de 19.633 explotaciones avícolas, de las cuales 7.116 eran granjas de pollos. La mayoría de las granjas de pollos destinados a la producción de carne se concentran en Cataluña, Castilla y León, Andalucía, Aragón, Galicia y País Valenciano.

En cuanto al comercio exterior, la mayor parte de los intercambios se realizaron con países de la UE. Las importaciones ascendieron a 227.321 toneladas, un 2'8% menos que el año anterior. Por su parte, se exportaron 263.937 toneladas, en este caso un 1'4% menos que el año anterior.

24

La producción de carne de conejo continuó en 2019 con unos resultados muy negativos. La producción se redujo en un 5'8%, mientras que los precios subieron un 8'5%. El sector aportó el 0'4% a la Producción Final Agraria y el 0'97% de la Producción Animal, en ambos casos muy por debajo de las cifras de 2018.

A nivel mundial, la producción de carne de conejo superó en 2019 los 1,2 millones de euros, lo que supuso una caída del 4% respecto al año anterior.

La producción en la Unión Europea se acercó a las 190.000 toneladas en 2019. La primera potencia en producción de carne de conejo es Francia, con el 35% del total de la Unión Europea. Le siguen en importancia España e Italia, con el 25% y el 23%, respectivamente.

En 2019 la producción estimada de carne de conejo fue de 52.022 toneladas, lo que supuso un 6'6% menos que el año anterior. Cataluña, Galicia y Castilla y León fueron las regiones con mayor producción.

El número de granjas a finalizar 2019 se situaba en 3.833, de las que solo unas 2.000 tenían carácter plenamente productivo. En Cataluña se encuentra el 29% de estas granjas, seguido de Andalucía (17%) y Castilla la Mancha (13'3%).

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR AVICULTURA Y CUNICULTURA

VENTAS (Mill. euros)

| | |
|--|----------|
| Corporación Alimentaria Guissona, S.A. (CAG) | 1.920,00 |
| Cooperativas Orensanas, SCG (Coren) | 800,00 |

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR AVICULTURA Y CUNICULTURA | VENTAS (Mill. euros) |
|---|-----------------------------|
| UVE, S.A. Grupo UVESA | 445,01 |
| Procavi, S.L. | 308,00 |
| Grupo Sada P.A., S.A. Grupo | 307,00 |
| Grupo Padesa – Grupo | 290,00 |
| Avinatur Producciones Avícolas, S.L. | 217,56 |
| An Avícola Melida, S.L. | 201,02 |
| Grupo de Gestión y Desarrollo Avícola, VMR, S.L. | 99,98 |
| Avícola de Lleida, S.A. | 80,20 |
| Hermi Gestión, S.L. Grupo Hermi | 65,10 |

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

El balance comercial de este sector sigue en saldo positivo, aunque en los últimos años, ante la caída de precios, se han reducido mucho las importaciones. En 2019 se importaron 2.082 toneladas de carne, mientras que se exportaron 5.463 toneladas, 570 toneladas más que en el año anterior. Prácticamente todas las ventas y las compras de carne de conejo se realizan con países de la Unión Europea, sobre todo con Portugal, principal destino y principal proveedor de carne de conejo.

25

SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS

El sector español de pastas alimenticias registró una caída en 2019 que marcó un cambio de la tendencia ascendente de los últimos años. De modo que el volumen de pastas alimenticias en 2019 descendió un 0'8% con una media mensual de 178.000 toneladas y 347 millones de euros.

Dentro del grupo de la pasta seca, las prestaciones clásicas fueron las más demandadas y las más demandadas fueron los fideos, seguida de los espaguetis, los macarrones, otras pastas de tenedor, cuchara y los tallarines. En España hay unas 96 empresas dedicadas a la fabricación de pastas alimenticias que generan unos 2.221 empleos directos. En el último año, la ocupación en el sector registra un crecimiento del 2%, con 45 empleos más, mientras que la actividad empresarial registraba una importante caída del 10%.

El mercado de pasta alimenticia se encuentra dominado por algunas grandes empresas, entre las que aparecen algunas compañías multinacionales, muchas de ellas de origen italiano, otras de capital español de sectores cercanos, como galletas, harinas, etc...

La primera empresa del sector produjo unas 135.000 toneladas anuales, con una facturación de 183 millones de euros, mientras que la segunda empresa del sector llegó hasta las 89.000 toneladas y los 59,1 millones de euros.

Las marcas de distribución tienen gran importancia en este sector ya que controlan el 68% de las ventas en volumen de la pasta de tenedor y el 52'4% del valor, mientras que la primera oferta de marca propia se queda en el 21% del volumen y el 26% del valor.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS | VENTAS (Mill. euros) |
|---|-----------------------------|
| Comercial Gallo, S.A. | 183,00 |
| Cerealto Siro Foods, S.L. | 75,00 |
| Oromás, S.A. | 59,10 |
| Rana Hispania, S.A. | 40,00 |
| P. Alimenticias Romero, S.A. | 36,00 |
| Barila España, S.L. | 11,50 |
| Ebro Foods (Pasta Garafalo) | 10,40 |
| Comercial CBG, S.A. | 8,50 |
| Andrés Megías Mendoza, S.A. | 7,50 |
| Delisur Europa, S.L. | 4,70 |
| C. De Alimentación PAPSA, S.L. | 1,00 |

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

26

Las exportaciones constituyen una apuesta estratégica para los principales operadores del sector, ya que el mercado interno no puede absorber toda la producción.

Se estima que en 2019, las exportaciones españolas de pasta alimenticia rondaron las 103.073 toneladas cuyo principal destino fue la UE, especialmente a Francia, Portugal y Países Bajos.

En el caso de las importaciones, su valor es ligeramente inferior y se sitúan en unas 80.639 toneladas y 590 millones de euros. Italia aparece como el principal proveedor al mercado español y las principales partidas son ofertas de alto valor añadido, pastas rellenas, frescas y ecológicas, seguido de Francia y Bélgica.

SECTOR DE TURRONES Y MAZAPANES

El mercado total de turrones y mazapanes se acercó a las 32.100 toneladas, lo que supuso un crecimiento anual del 4'5%. Por su parte, el valor de la oferta fue de 238.2 millones de euros, un 43% más que en el año anterior. Las producciones de valor añadido y las novedades lanzadas cada año por el sector, encuentran muy buena acogida en las personas consumidoras, tanto nacionales como extranjeras.

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

Castilla la Mancha, la IGP Mazapán de Toledo.

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

Según la facturación de las empresas del sector, el primer grupo productor de turrone y dulces de navidad registró unas ventas de 62 millones de euros en 2019, mientras que el segundo superó los 54 millones de euros. Las marcas de distribución tienen gran importancia en este mercado, acaparan el 62'0% del volumen, mientras que la primera oferta de marca tiene una cuota del 14%.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE TURRONES Y DULCES NAVIDEÑOS | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Lacasa, S.A. Grupo | 145,00 |
| Sanchis Mira, S.A. | 110,00 |
| Delaviuda Alimentación, S.A. | 80,10 |
| Torrone Vicens, S.L. | 53,10 |
| Mondolez España. Distribución Confitería | 52,00 |
| Grupo Turrone Coloma | 25,80 |
| Confectionary Holding, S.L. | 24,00 |
| Dulces Olmedo García, S.L. | 23,00 |
| Turrone Pico, S.A. | 16,80 |
| Galván Fernández Hermanos, S.L. | 14,00 |

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

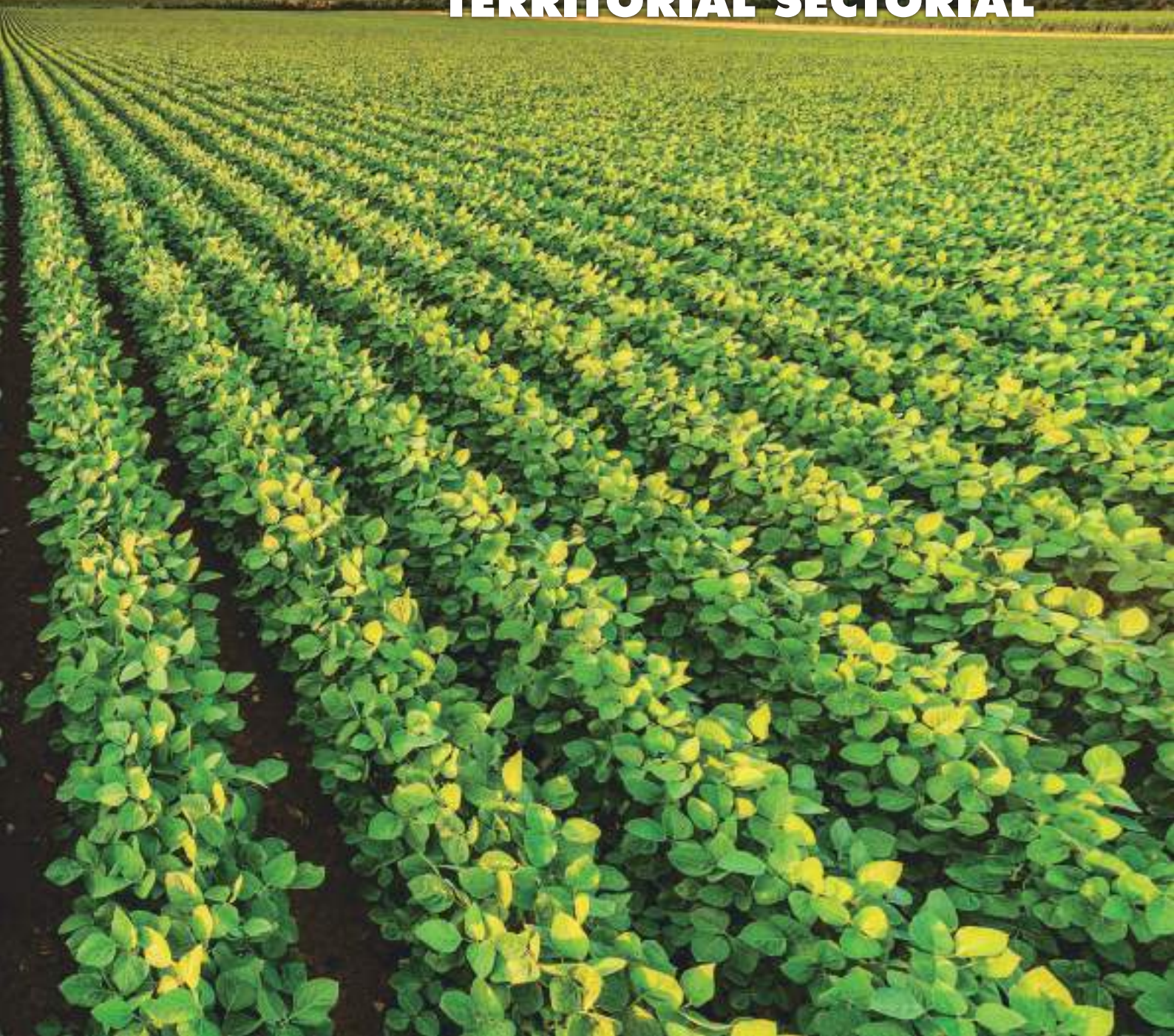
Las exportaciones de turrone y dulces de Navidad son un recurso imprescindible para el mantenimiento de los actuales niveles de producción y han adquirido una gran importancia en los últimos años.

De modo que, durante 2019 se exportaron más de 5.700 toneladas de turrone y dulces de Navidad, con una caída anual del 3'3% en volumen y por un valor de 233 millones de euros, un 2'5% más que el año anterior.

En 2018 se empezó a exportar por primera vez a Estados Unidos, aunque la Unión Europea sigue siendo el principal mercado de destino de estos dulces, con el 61% de las ventas exteriores. Los principales clientes europeos de los dulces navideños son Francia, Reino Unido, Portugal y Alemania.



SITUACIÓN ACTUAL SOBRE LOS SECTORES CON NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO TERRITORIAL SECTORIAL





La negociación colectiva territorial sectorial del Sector Agroalimentario de UGT FICA se distribuye en los siguientes sectores, de los que existen Convenios Colectivos:

- Agrario
- Manipulado de frutas y hortalizas
- Aceites
- Bebidas refrescantes
- Confitería, dulces y chocolates
- Galletas
- Frutos secos
- Panaderías
- Torrefactos del café
- Vinícola

SECTOR AGRARIO

31

En el año 2019, el valor de la Producción de la Rama Agraria (PRA) española ascendió a 50.656,9 millones de euros (valores corrientes a precios básicos), un 2'9% menos que en el año anterior. Si de la PRA se deduce el valor de los "inputs" o consumos intermedios, que en 2019 supusieron 24.100,9 millones de euros (un 3'2% más), se obtiene el Valor Añadido Bruto a precios básicos (VAB), que resultó ser de 26.556 millones de euros, un 7'8% menos que en 2018.

Los consumos intermedios corresponden a las compras que realizan agricultores de medios de producción fungibles. Entre ellos destacan: semillas y plantones, energía eléctrica, combustibles, carburantes, lubricantes, fertilizantes, fitosanitarios, zosanitarios, piensos, gastos de mantenimiento de la maquinaria y los aperos, así como la conservación de los edificios utilizados en las explotaciones agrarias. También se incluyen los servicios agrarios y de otra índole necesarios para el funcionamiento y gestión de las explotaciones.

En el año 2020, el sector Agrario generaba unos 765.400 empleos, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Estos datos muestran una caída de la ocupación del 4% con la destrucción de 31.900 empleos respecto a 2019. Nos encontramos ante un sector con una presencia mayoritaria de hombres, ya que el empleo femenino supone el 22% de los puestos de trabajo, con una caída de 1 punto respecto al año anterior. Según la situación profesional, el 63% son trabajadores por cuenta ajena, la mayor parte en el sector privado. Algo más del 22% de los empleos del sector agrario están ocupados por personas de origen extranjero, la mayoría procedentes de países africanos.

En cuanto a la distribución geográfica del empleo en el sector Agrario, el 37% de la ocupación se concentra en Andalucía con 290.900 empleos. Le siguen en importancia Galicia (70.700 empleos, el 9%) y la Región de Murcia (65.500 empleos, el 8%).

En el último año de referencia, las regiones más dinámicas en el empleo agrario fueron Asturias, La Rioja y Baleares.

Durante el año 2020, el 9% de la actividad empresarial se concentraba en el sector Agrario que sumaba unas 117.104 empresas. Este dato revela que la actividad del sector suma 996 empresas, lo que significa un ligero crecimiento de la actividad del 0'86%.

El 90% de la actividad del sector Agrario está formada por empresas muy pequeñas, mientras que las grandes empresas se quedan en 156 empresas.

Algo más de la mitad de la actividad empresarial del sector Agrario se concentra en Andalucía, donde radican 59.697 empresas. Le siguen en importancia, Castilla la Mancha y Cataluña, con 11.370 y 6.970 empresas, respectivamente.

Durante el último año las regiones más dinámicas en actividad empresarial del sector Agrario han sido, Castilla la Mancha, Madrid y La Rioja.

32

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2020 las exportaciones de productos Agrarios nacionales se situaron en 18.973 millones de euros, lo que significa 649 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las exportaciones del 3'5%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 12.560 millones de euros, en este caso un 3'8% menos que en 2019.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y alcanza los 6.400 millones de euros, un incremento del 21'7% respecto a 2019.

SECTOR DE MANIPULADO DE FRUTAS Y VERDURAS

España se encuentra en la cabeza de la Unión Europea como la primera productora de frutas y hortalizas y la octava del mundo.

Las producciones de frutas, hortalizas y patatas lideradas por Italia y España convierten a la Unión Europea en una potencia mundial en producción.

Las frutas y hortalizas representan el 37% del valor que genera el sector agrario y nos encontramos ante un sector con un elevado grado de atomización con un gran número de pequeños y medianos productores.

El valor de la producción de frutas, hortalizas y patata en 2019 ascendió a 18.680,5 millones de euros, a efectos de calcular la renta agraria. Esta cifra supone un crecimiento del 5'4% respecto al año anterior. Estas producciones representan el 33% de la Producción Final Agraria del país y el 37% de la Producción Vegetal, en ambos casos valores superiores a los del año anterior.

De toda la superficie dedicada en España al cultivo de frutas y verduras, el 39% se dedica al cultivo de hortalizas; el 29% a cítricos; el 20% a arboles de fruta dulce. Además de unas 753.500 dedicadas a los frutos de cáscara.

En 2019, la producción total de frutas, hortalizas y patatas en nuestro país se situó por encima de las 28,7 millones de toneladas. De esta producción, el 60% corresponde a hortalizas (patata incluida); el 21% a cítricos; el 17% al resto de frutas y el 2% a frutos de cáscara. El cultivo principal en volumen de producción y superficie cultivada es el tomate, tanto para su consumo en fresco como en conserva.

La mayor fortaleza del sector hortofrutícola español es su alto grado de especialización y su capacidad de adaptación a las demandas, mientras que la mayor debilidad se centra en la crisis de precios por la que atraviesan muchos productos, especialmente las hortalizas y los cítricos.

En mayor o menor medida, la producción hortofrutícola está presente en todas las comunidades autónomas, destacando Andalucía, Aragón, Cataluña, Castilla la Mancha, País Valenciano, Extremadura y la Región de Murcia.

33

El cultivo principal en volumen de producción y en superficie cultivada es el tomate, tanto para consumo en fresco, como para conserva.

Las frutas y hortalizas constituyen el primer sector de la agricultura española, con unos 400.000 empleo directos y 80.000 indirectos en labores de manipulación y distribución.

El sector de Transformación y conservación de frutas y hortalizas cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.456 empresas, que generan algo más de 31.000 empleos, el 9% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Pero, lo que no es desdeñable señalar es que las exportaciones de productos hortofrutícolas que salen de España superan los 4.000 millones de euros anuales lo que supone el 12% de productos agroalimentarios.

En cuanto al empleo, durante el año 2020 en el sector de Transformación y conservación hortofrutícola destruían 422 empleos, lo que significa una caída del empleo del 1'24% y un total de 31.057 personas ocupadas. La mayoría de los empleos generados por este sector se concentran en Murcia, Navarra y Andalucía.

Durante el año 2020, el 5% de la actividad empresarial de la industria Alimentaría se concentraba en el sector Hortofrutícola que sumaba 1.456 empresas, lo que significa 4 empresas más que en 2019 y un ligero crecimiento de la actividad del 0'3%. Según el número de personas asalariadas, el 89% de las empresas dedicadas a la transformación hortofrutícola son pymes y el sector cuenta con 36 grandes empresas.

Andalucía acoge al mayor número de empresas dedicadas a la transformación vegetal (353 empresas, el 24% del total). Le siguen en importancia la Región de Murcia y País Valenciano, con 144 y 142 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Baleares, Galicia y Castilla y León.

Se encuentran en actividad unas 600 organizaciones de productores, que cuentan con unas 155.000 personas afiliadas y un número superior a las 1.000 cooperativas agroalimentarias con actividad hortofrutícola.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE FRUTAS Y VERDURAS | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| AMC Fresh Group | 1.305 |
| Coop. ANECOOP | 713 |
| Sdad. de Compras Modernas, S.A. (SOCOMO) | 685 |
| ARC Eurobanan, S.L. Grupo | 470 |
| Sanlucar Fruit, S.L. Grupo | 440,6 |
| Grupo Nufri | 385 |
| Única Fresh, S.L. | 350 |
| Edeka Frunchtkontor España, S.L.U. | 398 |
| Agroponiente, S.A. Grupo | 339 |
| Alhóndiga La Unión | 278,7 |

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir del Informe Anual de Alimarket

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos hortofrutícolas ascendía a 11.209 millones de euros, lo que significa unos 827 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento anual del 8%. La mayor parte de la facturación proviene de la Región de Murcia, País Valenciano y Andalucía.

Gran parte de la producción española de frutas y hortalizas se destina a los mercados exteriores, un destino que gana cuota de mercado año tras año.

Cerca del 12% del valor de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios se debe a los productos hortofrutícolas, que durante el año 2020 facturaban 4.023 millones de euros. Estas cifras reflejan un ligero incremento del 1'7% respecto al año anterior y 58 millones de euros más. En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de productos hortofrutícolas durante el mismo año, facturaban unos 1.591 millones de euros, lo que supone 34 millones de euros menos que en 2019 y una caída anual del 2%. El comercio exterior de frutas y hortalizas en España alcanzó un superávit de 2.432 millones de euros, un dato superior al del año precedente, en el que también se producía un notable incremento. Este superávit pone en evidencia la gran capacidad de este subsector agrícola para mantener la actividad y el empleo en un entorno de fuerte recesión económica y su carácter estratégico para la agricultura y la exportación españolas.

SECTOR DE ACEITES

La Unión Europea, con España a la cabeza, es la primera productora de aceite de oliva del mundo, con una marcada diferencia respecto al resto de países. Sin embargo, la producción de países terceros ha ido creciendo en los últimos años y ya supone más del 30% del total mundial.

En 2019, la superficie dedicada al olivar en España ascendía a 2.733.620 hectáreas, cifra ligeramente superior a la del año anterior. De este total, 2,5 millones corresponden a olivar destinado a la producción de aceite de oliva.

El grueso de la producción se concentra en Andalucía donde se encuentran el 60% de los olivos españoles. Le sigue en importancia Extremadura, con el 12% aproximadamente y en las últimas décadas el olivar se ha ido extendiendo a otras zonas donde era menos habitual como Castilla y León o incluso Galicia.

El sector de fabricación de grasas y aceites cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.670 empresas que generan 16.000 empleos, el 3% de los puestos de trabajo del conjunto de la industria alimentaria española. Las exportaciones de grasas y aceites que salen de España rondan los 4.100 millones de euros anuales lo que supone el 13'7% de productos agroalimentarios y cuenta con una balanza comercial muy positiva de 405 millones de euros, un dato que muy pocos sectores económicos relevantes pueden presentar, y que contribuye a paliar el tradicional déficit comercial de nuestro país.

En cuanto al empleo, durante el año 2020 el sector de grasas y aceites sumaba un total de 16.044 empleos, lo que supone 582 empleos más que en el año anterior y un crecimiento de la ocupación del 3'77%.

Casi el 60% del empleo se concentra en Andalucía. Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha.

Durante el año 2020, el 6% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de fabricación de grasas y aceites que sumaba 1.670 empresas, lo que supone 38 empresas menos que en el año anterior y una caída de la actividad del 2%.

Según el número de personas asalariadas, el 98% de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites son pymes y el sector cuenta con tan solo 9 grandes empresas.

Casi la mitad de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites se encuentra en Andalucía (780 empresas, el 47% del total). Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha, con 186 y 184 empresas, respectivamente. Las regiones más dinámicas en la actividad empresarial durante el último año fueron, Baleares, Galicia y País Valenciano.

Los aceites de marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el mercado. De las ventas totales de aceite de oliva en hiper y supermercados, le correspondió a la MDD el 59'5% en volumen y el 56'1% en valor.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE ACEITES

VENTAS (Miles de litros)

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE ACEITES | VENTAS (Miles de litros) |
|---|--------------------------|
| DCOOP, S.C.A. | 1.008,9 |
| Aceites del Sur- Coosur, S.A. (Acesur)- Grupo | 600 |
| Sovena España, S.A. | 538 |
| Deoleo, S.A.- Grupo | 561,9 |
| Grupo Borges | 400 |
| Aceites Abril, S.L. | 198,4 |
| F. Faiges, S.L. | 190 |
| Urzante, S.L. | 158,3 |
| Aceites Maeva, S.L. | 146 |

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

Según los últimos datos disponibles en el INE, la cifra de negocios del sector de grasas y aceites alcanzaba los 10.436 millones de euros, lo que significa 285 millones de euros menos que en el año anterior y una caída anual del 9%.

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

Las exportaciones de estos productos suponen el 12'6% de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios, aunque durante el último año volvieron a descender, con una caída del 1'3%, al facturar 54 millones de euros menos que en 2019, lo que supuso un valor de 4.103 millones de euros. Italia es el primer destino del comercio exterior de este producto, con casi el 40% del total. Le siguen en importancia otros países de la Unión Europea, con una cuota conjunta del 32%.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de grasas y aceites durante el mismo año, se situaban en 3.698 millones de euros, lo que supuso un crecimiento del 8% respecto a 2019. Nuestro principal proveedor es Portugal, seguido de Túnez, Grecia y Turquía.

El comercio exterior de grasas y aceites en España alcanzó un superávit de algo más de 405 millones de euros, un dato inferior al del año precedente. Este superávit pone en evidencia la gran capacidad de este subsector agrícola para mantener la actividad y el empleo en un entorno de fuerte recesión económica y su carácter estratégico para la agricultura y la exportación españolas.

SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES

La producción de bebidas refrescantes en España se mantuvo estable en el último ejercicio, en 4.400 millones de litros, lo que supone un ligerísimo crecimiento del 1% y unos 3.810 millones de euros facturados.

Las bebidas refrescantes con gas acaparan el 79% del volumen y dentro de estas bebidas el segmento de refrescos de cola cuentan con una cuota del 52% en volumen. Por detrás se sitúan las bebidas isotónicas, los refrescos de té, etc...

Durante los últimos años, el sector ha apostado por la reducción de azúcar en sus productos, lo que supone que en los últimos 15 años se ha reducido el azúcar presente en los refrescos más de un 30%, con una clara apuesta por prestaciones más saludables. De modo que la industria del refresco ha orientado su oferta hacia bebidas más complejas, que funcionan bien para un consumidor adulto preocupado por la salud y el bienestar lo que se ha traducido en el crecimiento de ventas en la categoría de los refrescos de cola de la mano de las bebidas "zero" y "light".

El principal grupo del sector supera el 50% de las ventas totales con unas ventas de 2.784 millones de euros y un crecimiento anual del 1'5%.

Las marcas de distribuidor (MDD) en este sector son menos importantes que en otros aunque su posición depende mucho de los diferentes segmentos del mercado, por ejemplo en la gaseoso alcanzan el 65% del mercado.

37

| PRINCIPALES EMPRESAS BEBIDAS REFRESCANTES | VENTAS (Mill. euros) |
|---|----------------------|
| COCA COLA Iberia Partners | 2.784 |
| Orangina Schweppes España | 405,9 |
| Pepsico Bebidas Iberia | 380 |
| Font Salem (Grupo Damm) | 282 |
| Refrescos Iberia | 140 |
| J. García Carrión | s/d |
| Red Bull España | 100 |
| Ahembo | 90 |
| Refrescos del Atlántico | 30 |
| Agua Mineral San Benedetto, S.A. | 28,7 |

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

No se dispone de cifras contrastadas sobre el comercio exterior de bebidas refrescantes, aunque las estimaciones apuntan que no es relevante.

Las importaciones pueden superar los 80 millones de euros anuales, mientras que las exportaciones apenas rondan la mitad.

Muchas de las principales empresas españolas del sector optan para forzar su internacionalización y establecer plantas de producción cercanas a los grandes mercados lo que conlleva elevados costes de transporte.

SECTOR DE CONFITERÍA, DULCES Y CHOCOLATES

El mercado de pastelería y bollería en España muestra claros síntomas de madurez durante los últimos años con cierta estabilidad. En general, el sector busca abrir nuevos mercados y generar más valor añadido con la gama de productos sin azúcar o el uso de materias primas de origen local.

En el sector se ha producido en el último año un crecimiento en el valor del consumo (946 millones de euros, un 2% más), frente a una caída del volumen (207.800 toneladas, un 1'5% menos).

Generalizando, la bollería y las magdalenas acaparan el 82% del mercado, mientras que el 18% restante corresponde a la pastelería y snacks dulces. Los productos que rompen la atonía general del sector y muestran mayor dinamismo son las referencias "sin", las prestaciones sin gluten, azúcares o lactosa, las saludables y las ecológicas.

38

La estructura empresarial del sector se caracteriza por una fuerte concentración y penetración de capitales internacionales. La atonía del mercado interno antes mencionada ha provocado una fuerte competencia entre los principales operadores del sector lo que otorga gran importancia a las marcas de distribución.

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

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este sector y acaparan el 70% de las ventas en volumen y el 54% en valor (en ambos casos, porcentajes superiores a los del año anterior).

PRINCIPALES EMPRESAS DE PASTELERÍA Y BOLLERÍA

VENTAS (Mill. euros)

| | |
|-----------------------------|------|
| Cerealto SIRO Foods, S.L. | 577 |
| Panrico, S.A.U. | 395 |
| Bimbo Donuts Iberia, S.A.U. | 390 |
| Grupo Bimbo | 365 |
| Vicky Foods Products | 352 |
| Granja San Francisco, S.L. | 29,7 |
| Codan, S.A. | 26 |
| El Pequeño Molino | 22 |
| Dulca, S.L. | 19,9 |

PRINCIPALES EMPRESAS DE PASTELERÍA Y BOLLERÍA**VENTAS (Mill. euros)**

| | |
|---|------|
| Grupo Inés Rosales | 14,4 |
| Indus. Pastelera San Narciso, S.A. (INPANASA) | 14 |

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

El comercio exterior de productos de pastelería y bollería industrial todavía es claramente negativo para nuestro país. Las exportaciones apenas suponen el 5% del volumen de mercado y los países de la Unión Europea son el principal mercado de destino con una cuota conjunta del 89% de las ventas totales. Francia, Portugal y Reino Unido destacan como los países de destino. Por su parte, las importaciones están muy vinculadas a las estrategias comerciales de las grandes cadenas de distribución alimentaria que se abastecen de productos elaborados en otros países de la Unión Europea. En el último ejercicio se importaron más de 30.000 toneladas de estos productos.

El mercado de caramelos y chicles supone el 18% de la facturación total del sector de dulces en valor y el 16'5% en volumen.

En 2019, las ventas del sector alcanzaron los 1.000 millones de euros, lo que supuso una ligera caída del 0'1% y 249,2 millones de toneladas, en este caso un crecimiento del 3'7% respecto al año anterior. El mercado interno absorbió 91 toneladas, un 2% más que en el año anterior.

Dentro del mercado nacional, los caramelos blandos suponen la mitad del valor de las ventas. Les siguen en importancia los caramelos duros, con un porcentaje del 27'3% y los chicles (22'7%). En el último año han aparecido ofertas como las golosinas veganas y ecológicas que junto a ofertas de calidad Premium fomentan un consumo más moderado.

39

La estructura empresarial del sector se caracteriza por la concentración y la preponderancia de grandes grupos. Los cinco primeros fabricantes, entre los que se encuentran cuatro filiales de compañías multinacionales.

Se encuentran en actividad unas 100 empresas que generan unos 4.000 empleos directos. Cataluña es la principal región donde se encuentran estas empresas y la innovación constante junto a la prestación de nuevas ofertas más saludables son las principales estrategias de estas empresas dentro de un sector muy competitivo. Las marcas de distribución están creciendo de manera significativa y representan el 40% de las ventas en volumen y el 30% en valor, mientras que hay tres grandes ofertas marquistas.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CONFITERÍA**VENTAS (Mill. euros)**

| | |
|---|--------|
| Ferrero Ibérica, S.A. | 255,57 |
| Sánchez Cano, S.A. (Golosinas Fini) – Grupo | 224 |
| Vidal Golosinas, S.A. – Grupo | 160 |
| Lacasa, S.A. – Grupo | 145 |
| Haribo España, S.A.U. | 130 |

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CONFITERÍA | VENTAS (Mill. euros) |
|---|----------------------|
| Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería) | 93 |
| Chupa Chups, S.A.U. | 89,5 |
| Damel Group, S.L. | 60 |
| Mondolez España, División Confitería | 52 |
| Cantalou, S.A. | 33 |

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

Dentro del sector del dulce, los caramelos y chicles suponen el subsector más exportador. El valor de las exportaciones alcanza los 386 millones de euros, lo que supone el 30% del sector del dulce y en cuanto al volumen el 32% con 158.500 toneladas, según la asociación Produlce. La Unión Europea constituye el principal destino de estas exportaciones, con el 66%, seguido de América (21'4%) y Asia (9'5%).

En cuanto a las importaciones, resultan menos importantes que las exportaciones, con 24.300 toneladas (15'2% menos que el año anterior) por un valor de 83,9 millones de euros, un 9'1% más. Alemania es el primer país de procedencia de las importaciones, seguido en importancia de Francia, Países Bajos, Polonia y Reino Unido.

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

La producción en nuestro país en 2019 se situó en 142.000 toneladas, con un tímido crecimiento anual. El 54% de esta producción fueron tabletas, barras y pastillas de chocolate. El valor de esta producción rondó los 588 millones de euros.

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

Los cinco primeros productores suponen el 60% de las ventas totales, lo que muestra la gran concentración que existe en el sector.

La empresa líder del sector de chocolates y cacao registró unas ventas cercanas a los 2.000 millones de euros, mientras que las marcas de distribución (MDD) gozan de gran importancia en el sector, aunque no igual en todos los segmentos. En 2019 la MDD suponía más del 42% del volumen de tabletas de chocolate, así como el 32'5% del valor.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CHOCOLATES Y CACAO | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Nestlé España, S.A. Grupo | 1.995 |

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CHOCOLATES Y CACAO | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Mondolez España Grupo | 550 |
| Natra, S.A. Grupo | 388,12 |
| Ferrero Ibérica, S.A. | 255,57 |
| Idilia Foods, S.L. | 173 |
| Lacasa, S.A. – Grupo | 145 |
| Chocolates Valor, S.A. | 125,51 |
| Sanchís Mira, S.A. | 110 |
| Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería) | 93 |
| Lindt & Sprungli España, S.A. | 84,10 |

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

En España no se cultiva cacao, por lo que es imprescindible importar la materia prima. Los mayores productos de cacao a nivel mundial son Costa de Marfil, Ghana, Indonesia, Nigeria, Brasil, Camerún y Ecuador.

España exporta unas 227.886 toneladas anuales de productos relacionados con el cacao y sus preparados y se importaron 374.659 toneladas, en ambos casos con crecimientos anuales.

La Unión Europea supuso el 76% de todo el comercio exterior, seguida de Marruecos, Argelia, Israel o Estados Unidos.

Los principales destinos dentro de la Unión Europea fueron Francia, Reino Unido, Portugal, Alemania, Italia, Bélgica, Suecia, Grecia y Países Bajos, mientras que nuestro país importa cacao de países como Costa de Marfil, Ghana, Indonesia, Nigeria y Brasil.

SECTOR DE GALLETAS

El mercado nacional de galletas durante el último ejercicio computado consiguió un importante crecimiento anual del 5%, con 529.487 toneladas producidas, en valor conseguía algo menos, del 3% al facturar 1.037,4 millones de euros.

El sector de galletas en España está formado por unas 700 empresas que generan unos 14.000 empleos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2020, la actividad empresarial del sector ha registrado una caída del 8'5%, mientras que el empleo sufrió una caída del 4% con la destrucción de 607 empleos, por lo que se sitúa en 13.967 personas ocupadas.

Las empresas fabricantes y comercializadoras de galletas en nuestro país se caracterizan por la convivencia de grandes empresas, nacionales y multinacionales con pequeñas empresas a veces de ámbito regional, por lo que la concentración y la fuerte penetración de capitales internacionales constituyen los rasgos más característicos del sector.

La principal empresa cuenta con unas ventas de 577 millones de euros.

La modernización en procesos productivos y la necesidad de innovar ha obligado a las principales empresas del sector a efectuar importantes inversiones.

Las marcas de distribución (MDD) tienen gran importancia en este mercado, especialmente en segmentos como el de las galletas de desayuno donde suponen el 59% del total.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR GALLETAS | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Cerealto Siro Foods, S.L. | 577 |
| Mondelez España Grupo | 550 |
| Grupo Adam Foods, S.L. | 390 |
| Galletas Gullón, S.A. Grupo | 387 |
| Nutrition & Santé Iberia, S.L. | 100 |
| Arluy, S.L.U. Grupo | 58,5 |
| La Flor Burgalesa, S.A. | 18,7 |
| Quely, S.A. | 17,1 |
| Dicarcono, S.L. | 11 |
| Galletas Asinez, S.A | 4,5 |

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

El comercio exterior de galletas resulta claramente favorable para España y constituye un recurso fundamental para mantener los volúmenes de producción de los principales grupos del sector. Las exportaciones, en el último año computado, alcanzaron un las 127.882 toneladas, con un crecimiento del 8%. La Unión Europea acapara el 75% del mercado, seguida a mucha distancia de América y Asia. Portugal, Alemania y Francia son los principales mercados de destino.

Por su parte, las importaciones son claramente menos importantes y se quedaron en 71.188 toneladas, un tímido crecimiento del 1%. Los principales proveedores son otros países de la Unión Europea, entre los que destacan Alemania, Italia y Francia.

SECTOR DE FRUTOS SECOS

España se posiciona en el noveno lugar en la producción mundial de frutos secos, aunque nuestra producción es muy variable y está condicionada por las incidencias de las heladas. Las tres variedades de frutales que ocupan más superficie en España son el almendro, el avellano y el castaño.

La producción española de frutos secos resulta muy variable de año en año debido a la incidencia de las heladas, que afectan a la floración e impiden el fruto llegue a cuajar.

Según la Asociación de Fabricantes de Aperitivos (AFAP) el sector está compuesto por unas 500 empresas que generan unos 20.000 empleos. En este sector conviven grandes grupos multinacionales con una base de pequeños y medianos operadores con redes de comercialización de ámbito local.

A nivel empresarial, los cinco grupos más importantes controlan casi la mitad de las ventas del sector.

Las marcas de distribución (MDD) no tienen una presencia uniforme en este mercado. En general, representan el 48'4% en volumen y el 40'6% en valor, pero la primera marca de fabricante (con mayor extensión y reconocimiento) representa el 31'8% en volumen y el 36% en valor.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE FRUTOS SECOS Y SNACKS | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Importaco, S.A. Grupo | 475,00 |
| Grupo Bimbo | 355,00 |
| Borges Branded Foods, S.L.U. | 271,67 |
| Frit Ravich, S.L. | 223,00 |
| Kellogg España, S.L. | 158,00 |
| Almendras Llopis, S.A. | 149,37 |
| Pepsico Foods, A.I.E. | 143,70 |
| Grefusa, S.L. | 102,60 |
| Emicela, S.A. | 100,29 |
| Almendras de Andalucía, S.L. | 95,00 |

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

El comercio exterior de patatas fritas, frutos secos y snacks es muy poco favorable en España y, en general, las principales cifras se dan en los frutos secos que se importan mucho más que exportan.

Los principales destinos de las exportaciones españolas de estos productos son países de la Unión Europea, sobre todo Alemania, Francia e Italia. Por su parte, Estados Unidos, Portugal, China y Argentina son nuestros principales proveedores.

SECTOR DE PANADERÍAS

El sector de Panadería genera unos 81.560 empleos, lo que supone el 22% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma algo más de 8.500 empresas, el 36% de la actividad industrial Alimentaria,

con una cifra de negocios conjunta del sector de panadería y pastas alimenticias de 9.249 millones de euros, el 8% de las ventas totales de productos alimenticios.

La producción total de pan (fresco y molde) en España se situó en 1.872 millones kilos, lo que supuso una caída del 1%. El valor total de la producción se situó en 2.509 millones de euros, lo que supuso una caída anual del 4%.

El pan normal constituye la partida mayoritaria en la producción. A lo largo del año 2020, este sector contaba con un total de 81.560 personas ocupadas, lo que supone 4.632 menos que en el año anterior y una caída de la ocupación del 5'4%. La mayor parte del empleo del sector de Panadería se concentra en Andalucía, Cataluña y País Valenciano.

En 2020, el sector sumaba un total de 8.507 empresas, lo que supone 599 empresas menos que en el año anterior y una caída de la actividad empresarial del 6'5%. El 75% de las empresas de este sector son pymes y tan solo existen 26 empresas con más de 200 trabajadores y trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, casi la mitad de las empresas se constituye como "personas físicas". Andalucía concentra al 21'5% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Galicia y País Valenciano, con el 11% y el 10%, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron País Valenciano, Cantabria y Baleares.

44

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERIA FRESCA Y SECA | VENTAS (Mill. euros) |
|---|-----------------------------|
| Cerealto Siro, Foods | 577 |
| Grupo Bimbo | 365 |
| Productos Dulcesol | 264 |
| Berlys Corporación Alimentaria, S.A.U. | 220 |
| Pepsico Foods, A.I.E. | 147 |
| Grefusa, S.L. | 102 |
| Anitín Panes Especiales, S.L. | 63 |
| Brioche Pasquier Recondo, S.L. | 53,2 |
| Panadería Milagros Díaz, S.L. | 42 |
| Pimad, S.A. | 36,5 |

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

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR MASAS CONGELADAS | VENTAS (Mill. euros) |
|---|-----------------------------|
| Europastry, S.A. | 580 |
| Grupo Panstar | 320 |
| Monbake Grupo Empesarial, S.A.U. | 319 |

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR MASAS CONGELADAS | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| Ingapan, S.L. | 64,2 |
| CSM Iberia, S.A. | 48 |
| Grupo Atrian | 46,5 |
| Patisart | 42,7 |
| Grupo Gourmet Okin | 39 |
| Forns Valencians, S.A. (Forvasa) | 35 |
| Panaderías Nuevas de Santander, S.L. | 30 |

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

La cifra de negocios del sector de Panadería y pastas durante el último ejercicio computado alcanzó los 92.248 millones de euros, lo que significa 154 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 1'7%.

La mayoría de las ventas proceden de Cataluña, Castilla y León y País Valenciano.

SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ

45

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

La producción de café ascendió a 210.693 toneladas, lo que supuso un crecimiento del 5% respecto al año anterior por un valor de 1.509 millones de euros, un crecimiento del 3%.

Los cafés tostados sin descafeinar aportaron 124.394 toneladas (un 4% más) por un valor de 972 millones de euros, mientras que el café tostado descafeinado alcanzó los 18.549 toneladas por 166 millones de euros. El mercado internacional del café aparece claramente controlado por unos pocos y grandes grupos multinacionales que, normalmente, tienen un papel protagonista en diversos sectores alimentarios.

La principal empresa productora y comercializadora de café en España es filial de una de esas grandes compañías multinacionales con producciones en varios sectores agroalimentarios y en el último año tuvo una producción de 35.000 toneladas por un valor de 965 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado y representan el 28'5% del valor y el 47'2% del volumen vendido.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CAFÉ E INFUSIONES | VENTAS (Mill. euros) |
|---|----------------------|
| Nestlé España, S.A. Grupo | 965 |
| Jacobs Douwe Egberts ES, S.L.U | 242,9 |
| Seda Outpan Iberia, S.L. | 113,4 |
| Productos Solubles, S.A. | 98,9 |
| Grupo Cafento | 85 |
| UCC Coffee Spain, S.L.U. | 81,7 |
| Cafés Las Candelas | 65 |
| Grupo Nabeiro (Delta Cafés) | 50 |
| Grupo Calidad Pascual. Div. Café | 35,40 |
| Toscaf | 32,20 |

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

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

46

Durante el pasado ejercicio, las importaciones españolas de café rondaron las 336.529 toneladas por un valor de 945 millones de euros. Vietnam es nuestro principal proveedor de café, seguido de Brasil, Alemania, Colombia, México, Holanda y Uganda.

En cuanto a las exportaciones, se elevaron a 88.272 toneladas por un valor de 381 millones de euros. Los principales mercados de destino de las exportaciones de café son Portugal, Reino Unido, Suiza, Francia, México, Italia y Alemania.

SECTOR VINÍCOLA

El sector de Fabricación de Vinos en España contaba en 2019 con unas 550.000 explotaciones agrarias y una superficie de 967.000 hectáreas, el 13% de la superficie de viñedo mundial total, lo que convierte a España en el país con mayor superficie de viñedo del mundo y también uno de los primeros productores y comercializadores de vino, junto con Italia y Francia.

Aunque podemos encontrar viñedos en todas las regiones, Castilla la Mancha, con mucha diferencia, es la comunidad que cuenta con la mayor superficie de viñedo y la que cuenta con la mayor producción anual.

La producción de vino en España está muy ligada al turismo y a la lucha contra el despoblamiento rural, pues el viñedo está presente en todo el territorio nacional.

Otra característica es que el sector cuenta con una amplia red de figuras de calidad reconocidas a nivel internacional, ya que en el sector hay hasta 70 Denominaciones de Origen, 42 Indicaciones Geográficas Protegidas y 26 vinos de pago. Asimismo, España es líder mundial en viñedo ecológico.

Están activas unas 4.300 bodegas en España, la mayoría de ellas de pequeñas dimensiones. La gran parte de ellas, 3.075 bodegas, están registradas como empresas exportadoras y tienen una clara vocación internacional. Castilla la Mancha es la región con mayor número de bodegas en nuestro país, con el 25% del total. Le siguen en importancia Cataluña (16%), Castilla y León (10'5%) y Andalucía (9%).

La empresa líder del sector del vino facturó en 2019 más de 850 millones de euros.

| PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DEL VINO | VENTAS (Mill. euros) |
|--|----------------------|
| J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo | 850 |
| Grupo Freixenet | 500 |
| Félix Solís Avantis, S.A.- Grupo | 340 |
| Miguel Torres, S.A. (Familia Torres) | 257 |
| Grupo González Byass (Vinos) | 240 |
| Grupo Codorníu | 225 |
| Pernod Ricar Winemakers Spain, S.A. | 129,9 |
| Compañía Vinícola del Norte de España, S.A. (CVNE) | 110 |
| Grupo Barón de Ley, S.A. (Grupo) | 99,9 |
| Reserva de la Tierra (Grupo) | 94 |

47

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

Dentro del comercio exterior del sector de bebidas, el vino ocupa un lugar privilegiado y representa casi el 70% de las exportaciones de bebidas lo que hace que España sea el primer exportador de vinos en volumen del mundo, aunque en valor se queda en el tercer puesto, por debajo de Francia e Italia.

Las exportaciones de vino en 2019 alcanzaron un valor de 2.691 millones de euros por un volumen de 21,2 millones de hectolitros, lo que supuso que se exportaron 1,3 millones de hectolitros más de vino, por un valor inferior de 234,7 millones de euros, respecto al año anterior.

En lo que se refiere a las importaciones de vinos, en 2019 alcanzaron un total de 546.846 hectolitros, con una importante caída del 41% y por un valor de 209,3 millones de euros.



SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA





Desde UGT FICA hemos intentado responder de manera eficaz a los retos que nos ha presentado la negociación en el año 2020. Un año muy difícil y atípico en el que ha sido muy complejo desarrollar la Negociación Colectiva, se ha conseguido firmar nuevos convenios de los sectores analizados así como la revisión y actualización de los salarios para 2020.

Ha sido un año con muchas novedades legislativas en materia laboral, que también han marcado de manera significativa la negociación colectiva del año. Así mismo, los criterios y objetivos marcados en las Jornadas de Negociación Colectiva Federales y Confederales han marcado la ruta de acción para la negociación de todos los convenios colectivos del ámbito de nuestra Federación.

En este estudio hemos analizado con concreción la situación real del año 2020. Con este informe, pretendemos conocer y profundizar sobre la situación atravesada por la Negociación Colectiva durante el año 2020, tanto de los sectores como de los subsectores que representa nuestra Organización y de los que existe Convenio Colectivo, ya sea de ámbito estatal, provincial, de Comunidad Autónoma o de Empresa. Para ello, se han analizado un total de 236 convenios colectivos, 15 de ellos de ámbito estatal y 221 de ámbito territorial.

De éstos 221, 94 son convenios nuevos o revisados en 2020. En concreto 44 son convenios nuevos publicados en 2020 y 50 son convenios revisados con actualización salarial en 2020.



INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL 2020



ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



La Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT, negocia un total de 15 Convenios de ámbito estatal del Sector de Alimentación, Bebidas y Tabacos, de ámbito estatal.

- 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.

55

Por otro lado, en ámbitos inferiores, tanto a nivel provincial como autonómico también se negocia desde UGT FICA un número significativo de convenios colectivos sectoriales. Por subsectores, teniendo en cuenta solo aquellos convenios que han pactado condiciones económicas referenciadas a 2020:

- En el Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola 25 convenios colectivos, la mayoría de ellos de ámbito provincial, han pactado condiciones económicas para el año 2020, con un promedio de incremento salarial del 1,46% y de ellos, el 36% establece cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Aceites y Derivados 6 convenios colectivos han pactado condiciones económicas para el año 2020. El promedio del incremento salarial fue del 1,32% y el 17% de los convenios recogen cláusula de revisión salarial.

- En el Sector de Bebidas Refrescantes 3 convenios colectivos han pactado condiciones económicas con un promedio de incremento salarial del 2,17%. En este sector el 33% de los convenios colectivos recogen cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Confiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrónes, 16 convenios colectivos han pactado condiciones económicas para 2020. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 1,60% y el 19% recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Especias 4 convenios colectivos, 2 de ámbito provincial y 2 autonómicos, han pactado condiciones económicas para 2020. El promedio de incremento salarial fue de un 1,69%. El 50% cuenta con cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Galletas solo 1 convenio ha pactado condiciones económicas para 2020 con un incremento salarial del 1,50%.
- En el Sector de Frutos Secos 2 convenios colectivos han pactado condiciones económicas para 2020. El promedio del incremento salarial del sector es de 2,05%. Destacar en este caso el 100% de los convenios recoge cláusula de revisión salarial
- En el Sector de Panaderías 20 convenios colectivos han pactado incremento en 2020, con un promedio de un 2,12% Del total de convenios, un 25% articula cláusula de garantía salarial.
- En el Sector de la Industria Vitivinícola se han analizado 15 convenios colectivos que han pactado incremento en 2020, con un promedio del 1,67% En este caso un 60% de los convenios recoge cláusula de revisión salarial.
- 2 convenios de la Industria de Alimentación han pactado condiciones económicas para 2020, con un promedio de incremento del 1,90%.
- En el Sector de Torrefactores del Café no se han pactado condiciones económicas para 2020. Contamos pues con los datos del ejercicio 2019, con un promedio de incremento salarial del 1,70%. Tres de los cinco convenios del sector tiene pactado cláusulas de garantía salarial.



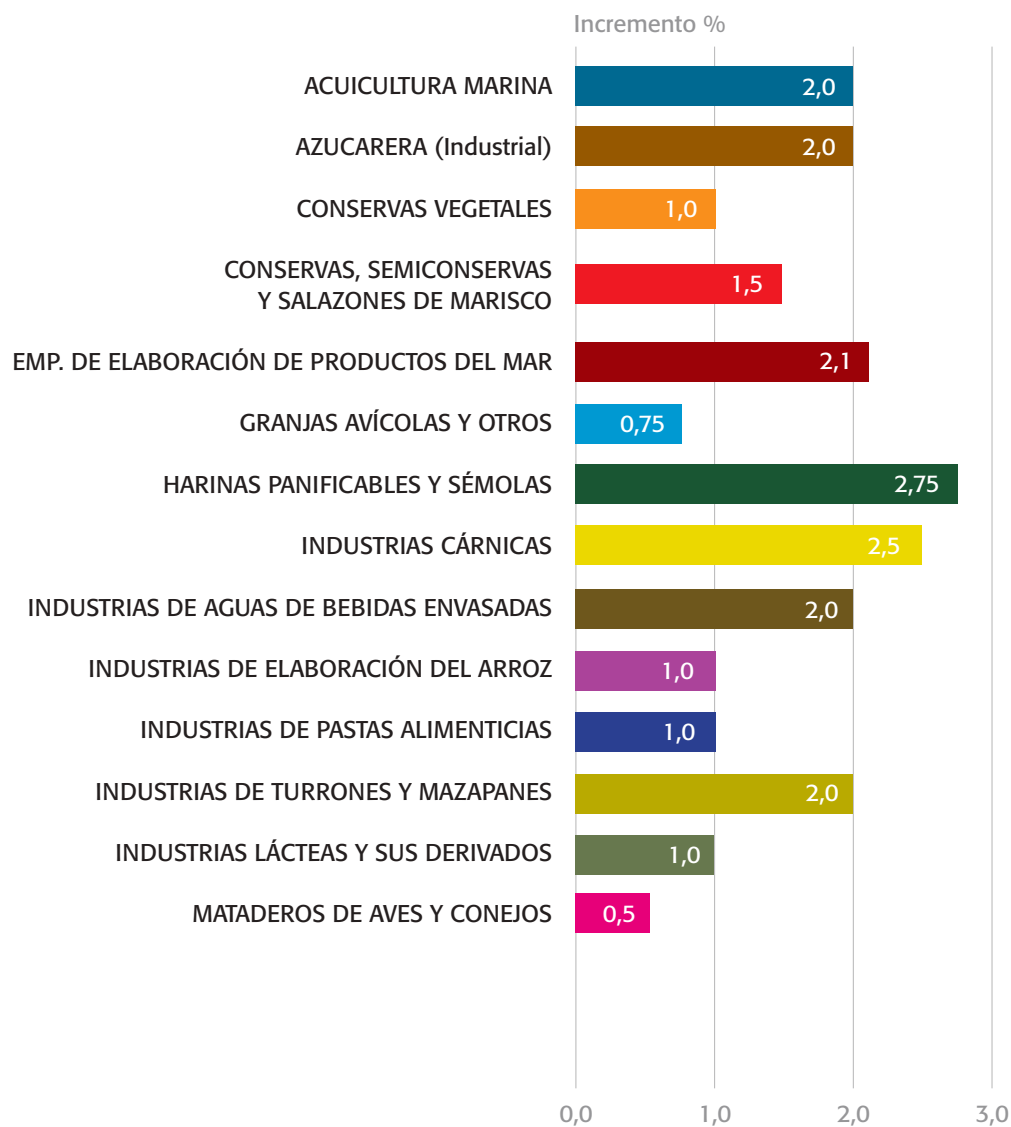
INFORME SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES PARA EL AÑO 2020



De los 15 convenios de ámbito estatal correspondientes al Sector de Alimentación, Bebidas y Tabacos, 14 han tenido actualización salarial en el año 2020.

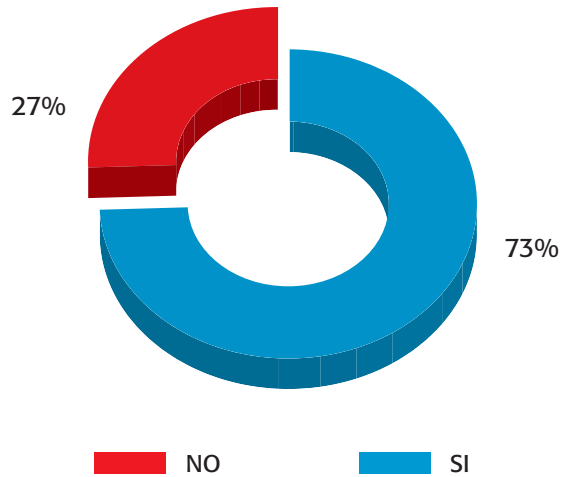
En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en 2020, el dígito es el 2%. El mismo porcentaje del 2019.

INCREMENTO SALARIAL 2020



Respecto, a los convenios que establecen dentro de su articulado la cláusula de revisión suponen un 73%, vinculándose en su mayoría al IPC.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

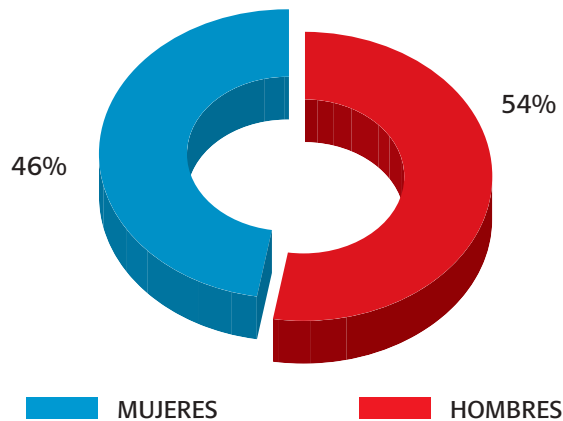


60

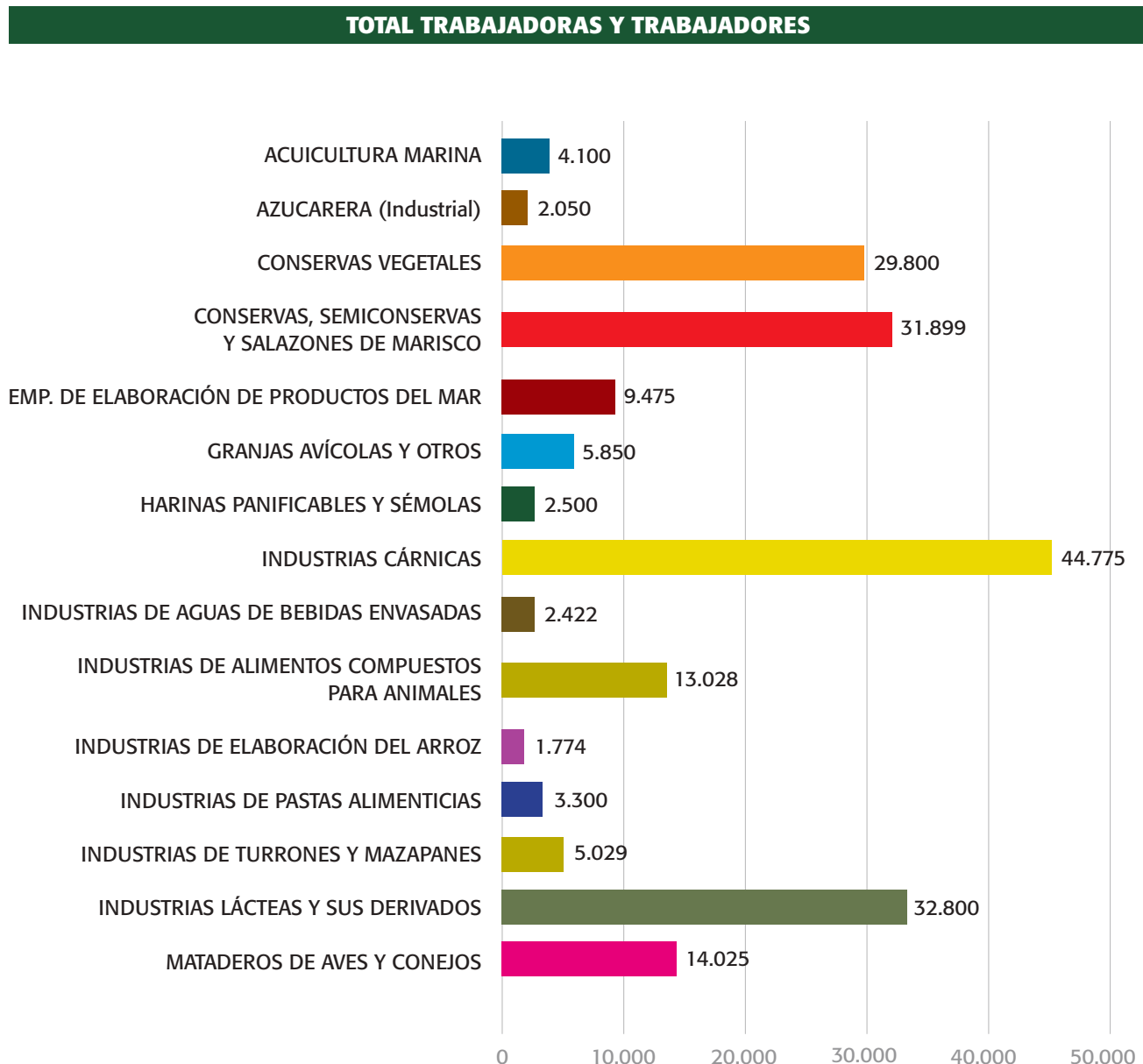
En relación al número de trabajadores y trabajadoras, los Convenios estatales del Sector de Alimentación, Bebidas y Tabacos dan cobertura a un total de 202.827 personas trabajadoras.

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

% MUJERES Y HOMBRES



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



FICHA TÉCNICA CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES

A continuación hemos realizado una ficha técnica de cada uno de los 15 convenios estatales con los siguientes datos:

- Vigencia
- Estado del convenio a cierre año 2020
- Número total de trabajadores (hombres y mujeres)
- Evolución incrementos menos IPC's de 2017 a 2020
- Comparativa Salario base anual (categoría Peón o equivalente) con respecto al Salario Mínimo Interprofesional 2018, 2019 y 2020, así como con lo marcado en el IV AENC (Ningún salario por debajo de 14.000€ anuales)
- Cláusula revisión salarial
- Jornada anual
- Avances

Todos los datos están extraídos del Registro de Convenios (REGCON) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ACUICULTURA MARINA**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

| | | | |
|------------------------|------------------------------------|----------------|----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2018 al 31-12-2020 | | |
| ESTADO | Vigente pendiente de negociar 2021 | | |
| Nº TRABAJADORES | 4.000 | HOMBRES: 3.000 | MUJERES: 1.000 |

DATOS ECONÓMICOS / IPC'S

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 2,00% | 0,90% |
| 2018 | 1,2% | % | -1,20% |
| 2019 | 0,8% | 2,00% | -1,20% |
| 2020 | -0,5% | 2,00% | 2,50% |

Cláusula Revisión Salarial IPC real

Jornada Anual 1.776 (2018) / 1.768 (2019) / 1.760 (2020)

AVANCES

- Cumplimiento con lo marcado en el IV AENC en materia de incremento salarial
- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000€ en 2020
- Reducción Jornada laboral anual

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 12.271,09 | 1.968,49 | - 1.728,91 |
| 2019 | 12.600 | 13.796,89 | 1.196,89 | - 203,11 |
| 2020 | 13.300 | 14.072,82 | 772,82 | 72,80 |

AZUCARERA (Industria)

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

| | | | |
|------------------------|------------------------------------|----------------|--------------|
| VIGENCIA | 01-01-2018 al 31-12-2020 | | |
| ESTADO | Vigente pendiente de negociar 2021 | | |
| Nº TRABAJADORES | 2.500 | HOMBRES: 2.000 | MUJERES: 500 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------|-------|-------------|--------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,80% | 0,70% |
| 2018 | 1,2% | 0,05% | -1,15% |
| 2019 | 0,8% | 0% | -0,80% |
| 2020 | -0,5% | 2% | 2,5% |

Cláusula Revisión Salarial NO

Jornada Anual 1.756 (4 horas menos)

AVANCES

- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000 € en 2020
- Reducción Jornada laboral anual

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------|-----------|--------------------|--------------------|-------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 18.163,23 | 7.860,63 | 4.163,23 |
| 2019 | 12.600 | 18.163,23 | 5.563,23 | 4.163,23 |
| 2020 | 13.300 | 18.526,49 | 5.226,49 | 4.526,49 |

CONSERVAS VEGETALES**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

| | | | |
|------------------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2017 al 31-12-2022 | | |
| ESTADO | Vigente (Prorrogado hasta 2022) | | |
| Nº TRABAJADORES | 29.400 | HOMBRES: 11.800 | MUJERES: 17.600 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,20% | 0,10% |
| 2018 | 1,2% | 2,00% | 0,80% |
| 2019 | 0,8% | 2,00% | 1,20% |
| 2020 | -0,5% | 1,00% | 1,50% |

Cláusula Revisión Salarial Sí (anterior convenio no)

Jornada Anual 1.776

AVANCES

- Inclusión de Protocolo de Acoso
- Cumplimiento con lo marcado en el IV AENC en materia de incremento salarial
- Recuperación de la cláusula revisión salarial

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 14.179,15 | 3.876,55 | 179,15 |
| 2019 | 12.600 | 14.929,50 | 2.329,50 | 929,50 |
| 2020 | 13.300 | 14.929,50 | 1.629,50 | 929,50 |

CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

| | | | |
|------------------------|------------------------------------|----------------|-----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2016 al 31-12-2020 | | |
| ESTADO | Vigente pendiente de negociar 2021 | | |
| Nº TRABAJADORES | 31.899 | HOMBRES: 6.380 | MUJERES: 25.519 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,00% | -0,10% |
| 2018 | 1,2% | 1,00% | -0,20% |
| 2019 | 0,8% | 1,50% | 0,70% |
| 2020 | -0,5% | 1,50% | 2,00% |

Cláusula Revisión Salarial NO

Jornada Anual 1.722

AVANCES

- Cumplimiento con lo marcado en el IV AENC en materia de incremento salarial
- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000 € en 2020

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 13.485,25 | 3.182,65 | -514,75 |
| 2019 | 12.600 | 13.825,25 | 1.225,25 | -174,75 |
| 2020 | 13.300 | 14.033,50 | 733,50 | 33,50 |

EMP. DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR PROC. CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

| | | | |
|------------------------|--------------------------|----------------|----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2018 al 31-12-2021 | | |
| ESTADO | Vigente | | |
| Nº TRABAJADORES | 9.475 | HOMBRES: 2.842 | MUJERES: 6.633 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | % | -1,10% |
| 2018 | 1,2% | 5,50% | 4,30% |
| 2019 | 0,8% | 2,00% | 1,20% |
| 2020 | -0,5% | 2,10% | 2,60% |

| | |
|-----------------------------------|----|
| Cláusula Revisión Salarial | NO |
|-----------------------------------|----|

| | |
|----------------------|-------|
| Jornada Anual | 1.752 |
|----------------------|-------|

AVANCES

- Cumplimiento con lo marcado en el IV AENC en materia de incremento salarial

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 12.019,56 (año 2015) | 1.716,96 | -1.980,44 |
| 2019 | 12.600 | 12.946,43 | 346,43 | -1.053,57 |
| 2020 | 13.300 | 13.218,81 | -81,19 | -781,19 |

GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

| | | | |
|------------------------|--------------------------|----------------|----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2020 al 31-12-2021 | | |
| ESTADO | Vigente | | |
| Nº TRABAJADORES | 5.850 | HOMBRES: 4.680 | MUJERES: 1.170 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,50% | 0,40% |
| 2018 | 1,2% | 1,60% | 0,40% |
| 2019 | 0,8% | 1,70% | 0,90% |
| 2020 | -0,5% | 0,75% | 1,25% |

Cláusula Revisión Salarial Si el IPC real del 2021 sumado al de 2022 supera el 2%.

Jornada Anual 1.780

AVANCES

- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000 € en 2020

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 14.673,75 | 4.371,15 | 673,75 |
| 2019 | 12.600 | 14.924,00 | 2.324,00 | 924,00 |
| 2020 | 13.300 | 14.924,00 | 1.624,00 | 924,00 |

HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera)**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

| | | | |
|------------------------|--------------------------|----------------|--------------|
| VIGENCIA | 01-01-2019 al 31-12-2022 | | |
| ESTADO | Vigente | | |
| Nº TRABAJADORES | 2.500 | HOMBRES: 2.000 | MUJERES: 500 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 2,00% | 0,90% |
| 2018 | 1,2% | 2,00% | 0,80% |
| 2019 | 0,8% | 1,75% | 0,95% |
| 2020 | -0,5% | 2,75% | 3,25% |

Cláusula Revisión Salarial Topada IPC real + 0,25%

Jornada Anual 1.782

AVANCES

- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000€ en 2020
- Protocolo Acoso
- Reducción en 2 horas de la jornada laboral anual

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 16.411,16 | 6.108,56 | 2.411,16 |
| 2019 | 12.600 | 16.838,24 | 4.238,24 | 2.838,24 |
| 2020 | 13.300 | 16.838,24 | 3.538,24 | 2.838,24 |

INDUSTRIAS CÁRNICAS

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

| | | | |
|------------------------|------------------------------------|-----------------|----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2018 al 31-12-2020 | | |
| ESTADO | Vigente pendiente de negociar 2021 | | |
| Nº TRABAJADORES | 44.755 | HOMBRES: 35.820 | MUJERES: 8.955 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,50% | 0,40% |
| 2018 | 1,2% | 2,50% | 1,30% |
| 2019 | 0,8% | 2,50% | 1,70% |
| 2020 | -0,5% | 2,50% | 3,00% |

Cláusula Revisión Salarial Suma IPC's 2018, 2019, 2020 > al 7,5% exceso base cálculo salarios 2021

Jornada Anual 1.770

AVANCES

- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000 € en 2020
- Cumplimiento con lo marcado en el IV AENC en materia de incremento salarial
- Protocolo Acoso

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 14.921,75 | 4.619,15 | 921,75 |
| 2019 | 12.600 | 15.677,40 | 3.077,40 | 1.677,40 |
| 2020 | 13.300 | 16.107,06 | 2.807,06 | 2.107,06 |

INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADA**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

| | | | |
|------------------------|------------------------------------|----------------|----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2018 al 31-12-2020 | | |
| ESTADO | Vigente pendiente de negociar 2021 | | |
| Nº TRABAJADORES | 2.422 | HOMBRES: 1.260 | MUJERES: 1.160 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,30% | 0,20% |
| 2018 | 1,2% | 2,00% | 0,80% |
| 2019 | 0,8% | 2,00% | 1,20% |
| 2020 | -0,5% | 2,00% | 2,50% |

Cláusula Revisión Salarial Suma IPC's 2018, 2019, 2020 > al 6%. Se incrementa 120% con tope 1,2%

Jornada Anual 1.790

AVANCES

- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000 € en 2020
- Cumplimiento con lo marcado en el IV AENC en materia de incremento salarial

71

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 15.047,48 | 4.744,88 | 1.047,48 |
| 2019 | 12.600 | 15.655,50 | 3.055,50 | 1.655,50 |
| 2020 | 13.300 | 15.968,68 | 2.668,68 | 1.968,68 |

INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

| | | | |
|------------------------|--------------------------|----------------|----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2018 al 31-12-2018 | | |
| ESTADO | Vigente (En negociación) | | |
| Nº TRABAJADORES | 14.500 | HOMBRES: 9.000 | MUJERES: 5.500 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 0,80% | -0,30% |
| 2018 | 1,2% | 2,00% | 0,80% |
| 2019 | 0,8% | - | - |
| 2020 | -0,5% | - | - |

Cláusula Revisión Salarial Si. Siempre que el IPC 2018 de cada año supere el 2%

Jornada Anual 1.760

AVANCES

- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000 € en 2020
- Protocolo Acoso

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 14.085,95 | 3.783,35 | 85,95 |
| 2019 | 12.600 | 14.516,05 | 1.916,05 | 516,05 |
| 2020 | 13.300 | 14.516,05 | 1.216,05 | 516,05 |

INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

| | | | |
|------------------------|---------------------------------------|----------------|--------------|
| VIGENCIA | 01-01-2017 al 31-12-2020 | | |
| ESTADO | Vigente pendiente negociación en 2021 | | |
| Nº TRABAJADORES | 1.774 | HOMBRES: 1.176 | MUJERES: 598 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,35% | 0,25% |
| 2018 | 1,2% | 1,00% | -0,20% |
| 2019 | 0,8% | 1,05% | 0,25% |
| 2020 | -0,5% | 1,00% | 1,50% |

Cláusula Revisión Salarial IPC REAL +0,25%

Jornada Anual 1.784

AVANCES**DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS**

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 11.980,75 | 1.678,15 | -2.019,25 |
| 2019 | 12.600 | 13.578,75 | 978,75 | -421,25 |
| 2020 | 13.300 | 13.714,75 | 414,75 | -285,25 |

INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

| | | | |
|------------------------|--------------------------|--------------|----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2020 al 31-12-2021 | | |
| ESTADO | Vigente | | |
| Nº TRABAJADORES | 3.300 | HOMBRES: 800 | MUJERES: 2.500 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,10% | 0% |
| 2018 | 1,2% | 1,30% | 0,10% |
| 2019 | 0,8% | 1,30% | 0,50% |
| 2020 | -0,5% | 1,00% | 1,50% |

Cláusula Revisión Salarial A partir del 1,3%

Jornada Anual 1.770

AVANCES

- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000 € en 2020
- Protocolo Acoso

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 16.879,57 | 6.576,97 | 2.879,57 |
| 2019 | 12.600 | 17.494,49 | 4.894,49 | 3.494,49 |
| 2020 | 13.300 | 17.494,49 | 4.194,49 | 3.494,49 |

INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

| | | | |
|------------------------|--------------------------|----------------|----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2018 al 31-12-2021 | | |
| ESTADO | Vigente | | |
| Nº TRABAJADORES | 5.029 | HOMBRES: 2.012 | MUJERES: 3.017 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,20% | 0,10% |
| 2018 | 1,2% | 2,00% * | 0,80% |
| 2019 | 0,8% | 2,00%* | 1,20% |
| 2020 | -0,5% | 2,00% | 2,50% |

Cláusula Revisión Salarial NO

Jornada Anual 1.770

AVANCES

- *Progresivo hasta 14.000 € en 4 categorías durante 4 años de vigencia

75

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 12.856,04 | 2.553,44 | -1.143,96 |
| 2019 | 12.600 | 13.427,93 | 827,93 | -572,07 |
| 2020 | 13.300 | 13.723,34 | 423,34 | -276,66 |

INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

| | | | |
|------------------------|---------------------------------------|-----------------|-----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2017 al 31-12-2020 | | |
| ESTADO | Vigente pendiente de negociar en 2021 | | |
| Nº TRABAJADORES | 32.800 | HOMBRES: 18.205 | MUJERES: 14.595 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,10% | 0% |
| 2018 | 1,2% | 1,00% | -0,20% |
| 2019 | 0,8% | 1,00% | 0,20% |
| 2020 | -0,5% | 1,00% | 1,50% |

Cláusula Revisión Salarial Provisional 1%. Según IPC real tope 2,5%

Jornada Anual 1.770

AVANCES

- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000 € en 2020

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 15.000,00 | 4.697,40 | 1.000 |
| 2019 | 12.600 | 15.501,85 | 2.901,85 | 1.501,85 |
| 2020 | 13.300 | 15.656,86 | 2.356,86 | 1.656,86 |

MATADEROS DE AVES Y CONEJOS**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

| | | | |
|------------------------|--------------------------|----------------|----------------|
| VIGENCIA | 01-01-2019 al 31-12-2025 | | |
| ESTADO | Vigente | | |
| Nº TRABAJADORES | 14.025 | HOMBRES: 5.610 | MUJERES: 8.415 |

DATOS ECONÓMICOS

| Año | IPC | Incremento% | Pérdida % Inc. IPC |
|------------|------------|--------------------|---------------------------|
| 2017 | 1,1% | 1,70% | 0,60% |
| 2018 | 1,2% | 1,80% | 0,60% |
| 2019 | 0,8% | - | - |
| 2020 | -0,5% | 0,50% | 1,00% |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Cláusula Revisión Salarial | - Si suma IPC real 2020 y 2021 superior a 0,5% - Si suma IPC real 2022 y 2023 superior a 1,65% - Si suma IPC real 202 y 2025 superior a 2,3% |
|-----------------------------------|--|

| | |
|----------------------|--|
| Jornada Anual | - Hasta 2022: 1.780h - 2023:1.778h - 2024:1.776h |
|----------------------|--|

AVANCES

- Cumplimiento IV AENC, objetivo 14.000 € en 2020

DATOS ECONÓMICOS SMI / SALARIOS

| Año | SMI ANUAL | SALARIO BASE ANUAL | DIFERENCIA CON SMI | DIFERENCIA 14.000 € (IV AENC) |
|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 10.302,6 | 15.317,43 | 5.014,83 | 1.317,43 |
| 2019 | 12.600 | 15.317,43 | 2.717,43 | 1.317,43 |
| 2020 | 13.300 | 15.317,43 | 2.017,43 | 1.317,43 |



**DESARROLLO DE
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
SECTORIAL TERRITORIAL 2020**

De la totalidad de los 221 Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal de los sectores analizados, 94 han tenido alguna actualización en el año 2020. Esos 94 convenios son los que hemos analizado en profundidad, ya que son los que aportan novedades y/o actualizaciones diferentes a las que había en el estudio correspondiente a 2019.


De ellos, 44 son convenios nuevos registrados en 2020 y 50 son convenios revisados, es decir, registrados con anterioridad pero que han pactado condiciones económicas para el ejercicio 2020.

Debemos destacar la inclusión para este estudio de nuevos parámetros de análisis en las fichas de cada convenio. Siempre y cuando este convenio se hallara registrado en REGCON y, de este modo, dispusiéramos de estos datos.

Como parámetros nuevos en las fichas descriptivas de los 94 convenios nuevos o revisados hemos incluido el análisis de los siguientes parámetros:

- Estado del Convenio.
- Diferencia con SMI 2020 de los Salarios anuales de Categorías Peón y Oficial 1ª.
- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Regula el Principio de Igualdad Salarial.
- Medidas para la protección de víctimas de violencia de género.
- Acoso sexual y por razón de sexo (Sanciones/Medidas/Protocolo).
- Regula el registro de jornada.
- Regula el trabajo a distancia.
- Regula la desconexión digital.
- Regula LOPD.
- Diferencia con SMI 2020.

En cuanto a los parámetros comunes a todas las fichas de convenios nuevos o revisados analizados de todos los sectores y subsectores podemos concluir, en lo relativo al número de trabajadores, que se da cobertura a 646.909 trabajadores y trabajadoras de los sectores agrarios y alimentario. Con un desglose por sexo de un 67,2% de hombres, frente a un 32,8% de mujeres.



**CONVENIOS NUEVOS Y
CONVENIOS REVISADOS
EN EL AÑO 2020
EN EL 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.

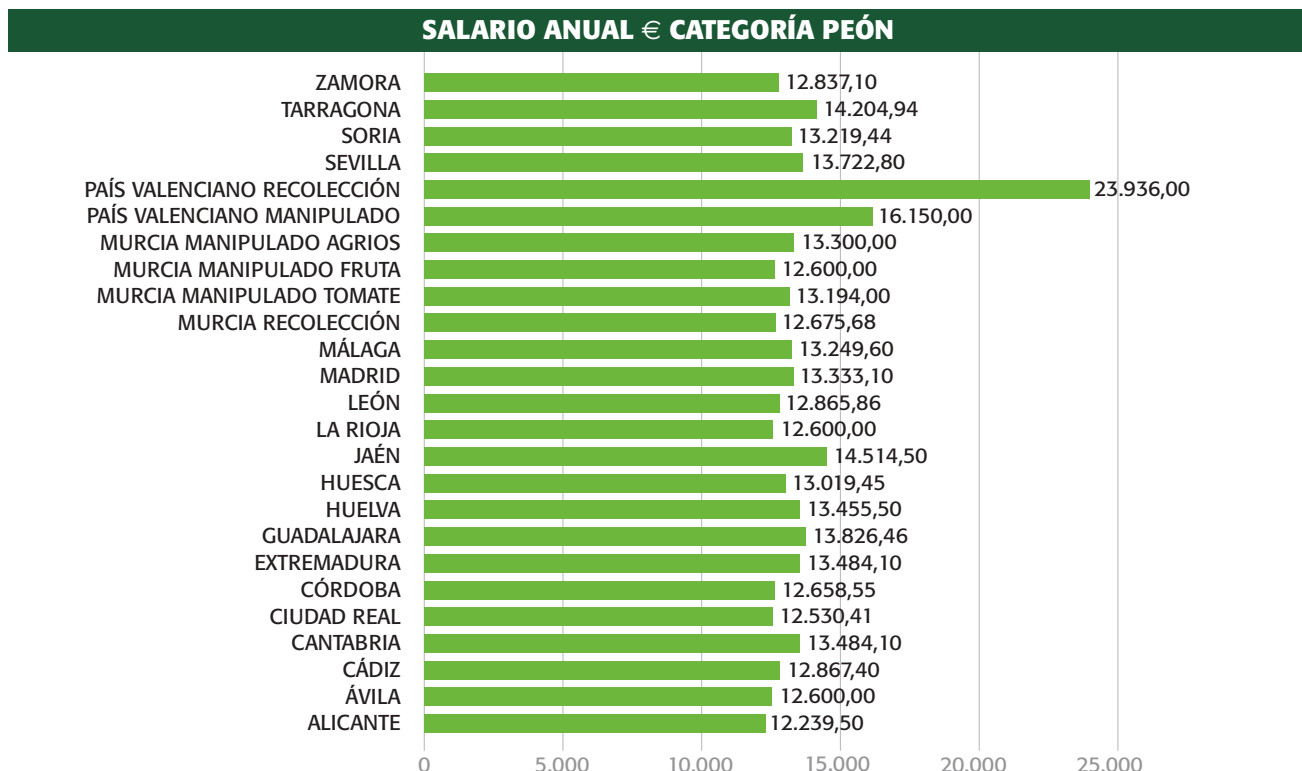
De ellos, 25 convenios se han firmado nuevos o se han pactado condiciones económicas para el ejercicio 2020.

Estos 25 convenios dan cobertura a 555.484 personas trabajadoras. De ellas, 380.811 son hombres y 173.673 son mujeres.

Tienen un promedio de jornada laboral de 1.757 horas.

Han pactado para 2020 un promedio de incremento salarial del 1,46% y el análisis de los salarios pactados arrojan un promedio de salario anual de categoría Peón de 13.702,74 € y de Oficial de 1ª de 14.946,66 €.

A continuación sendos gráficos ilustrativos de la tendencia de salarios anuales en ambas categorías:



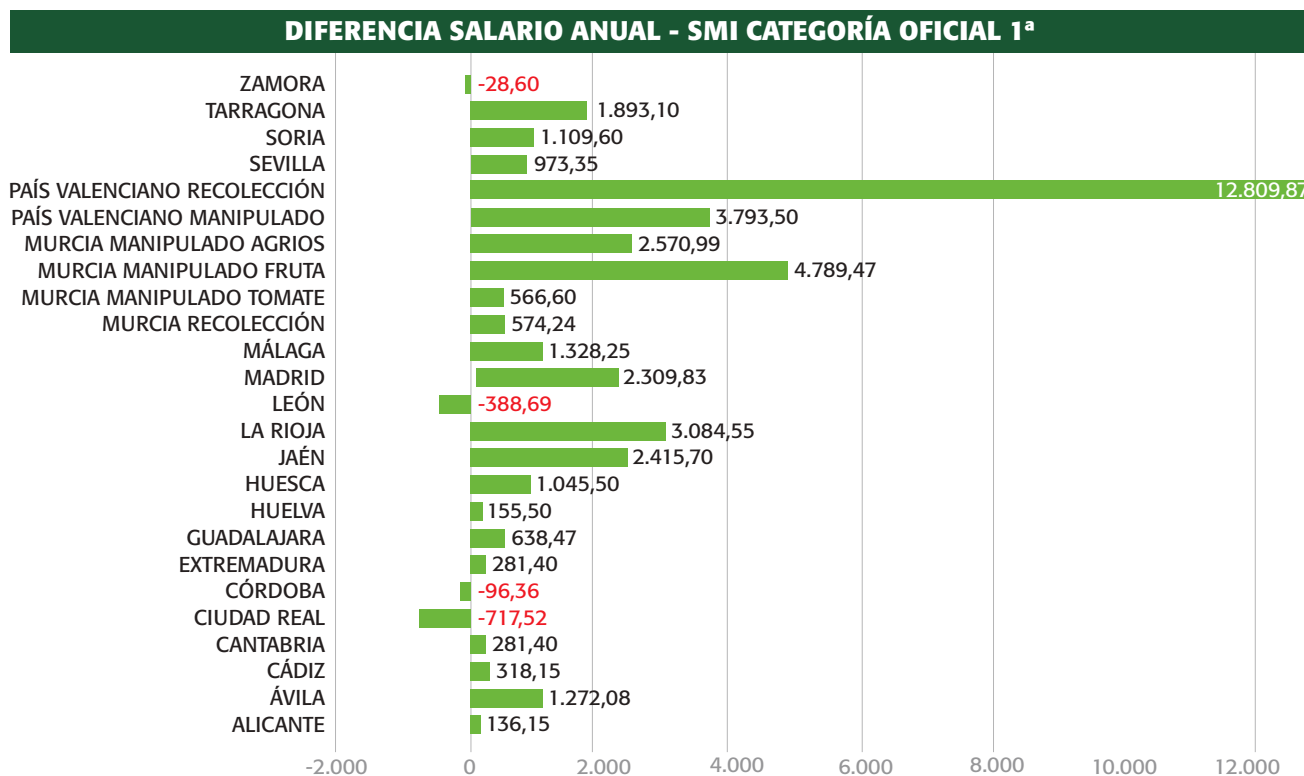
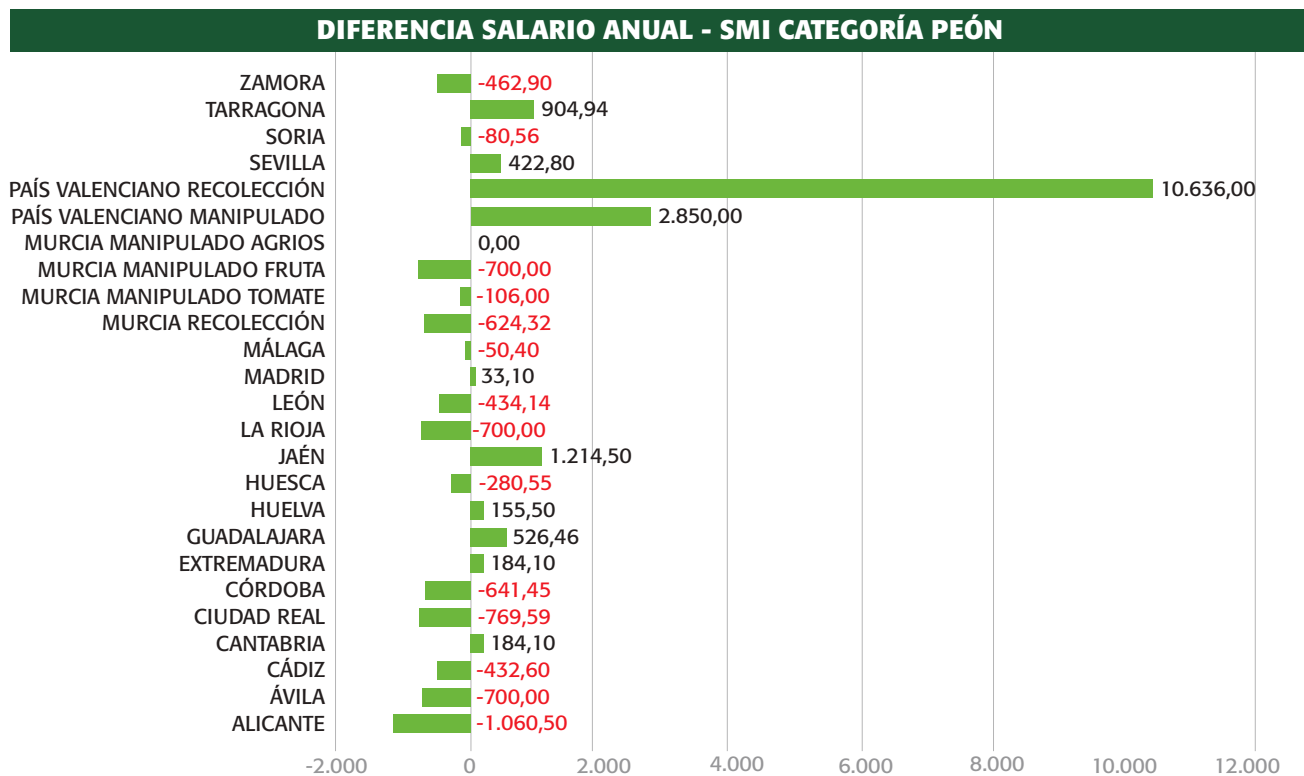


En cuanto a la comparativa de salarios anuales de estas dos categorías con el Salario mínimo interprofesional para 2020, del análisis realizado se desprende que 14 de los 25 convenios tienen un salario base anual de la categoría de Peón inferior al SMI 2020. Si bien 6 de estos 14 convenios recogen en su articulado cláusulas de actualización al SMI, aunque esta actualización no se vea reflejada en las tablas salariales.

Por otro lado, 4 de los 25 convenios tienen un salario base anual de la categoría de Oficial 1ª inferior al SMI 2020.

Hemos de realizar otra salvedad y es que en la práctica se pueda estar aplicando el SMI pero esta actualización salarial no esté registrada en REGCON.

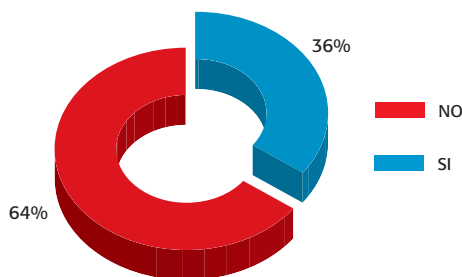
Con todas estas salvedades, los gráficos que arrojan el análisis salarial son los siguientes:



CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

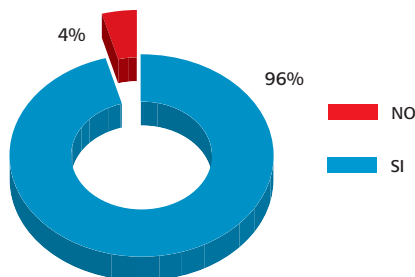
La regulación del sector Agrario y de Manipulado Hortofrutícola según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos.

CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL



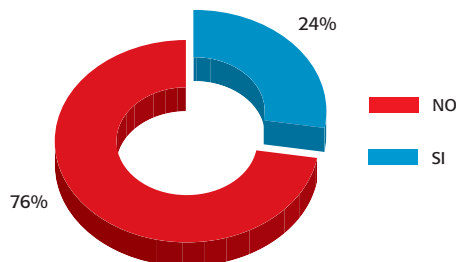
El 36% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 64 % que no la regula. Continúa siendo un porcentaje bajo de cobertura.

MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



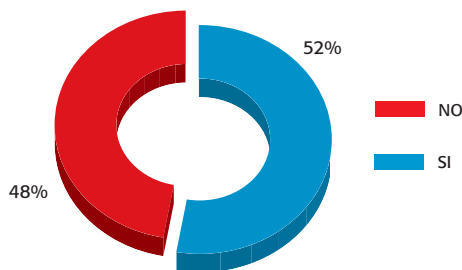
Resaltamos que el 96% de los convenios analizados recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL



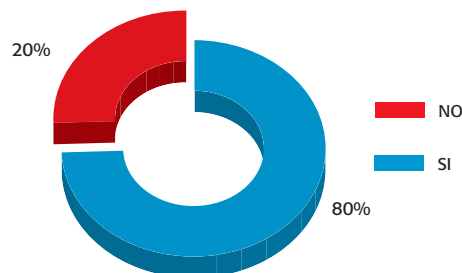
El 24% de los convenios del sector Agrario y de Manipulado hortofrutícola cuenta con cláusula de regulación del principio de igualdad salarial frente al 76% que no lo regula.

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO



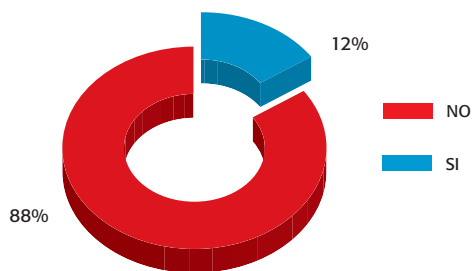
Algo más de la mitad de los convenios analizados, en concreto, el 52%, recoge medidas de protección para las víctimas de violencia de género.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES / MEDIDAS / PROTOCOLO)



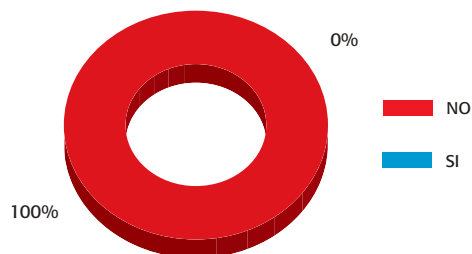
El porcentaje de convenios que cuentan con sanciones, medidas o Protocolo de Acoso asciende al 80%, lo cual se convierte en un dato muy positivo.

**REGULA
EL REGISTRO
DE JORNADA**

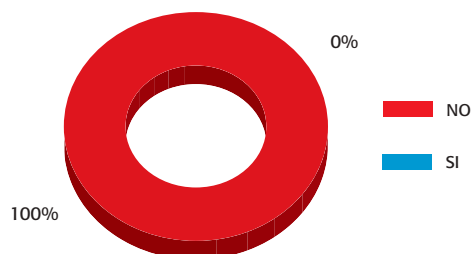


La obligatoriedad de regulación del registro de jornada que marca el RDL 8/2019 todavía solo se refleja en el 12% de los Convenios. Materia de obligado cumplimiento que se irá articulando cada vez más en los convenios.

**REGULA
EL TRABAJO
A DISTANCIA**

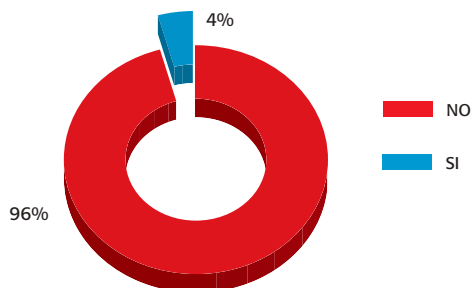


**REGULA
LA DESCONEXIÓN
DIGITAL**



Tanto el trabajo a distancia o teletrabajo como la desconexión digital no están reguladas en ninguno de los convenios analizados.

**REGULA LEY
ORGÁNICA DE
PROTECCIÓN
DE DATOS**



Por el contrario, la Ley Orgánica de protección de datos sí tiene una mínima representación en los convenios de este sector, un 4%.

1.- CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

| | | |
|--|---|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 0 3000745011981 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Alicante | |
| VIGENCIA | 2018-2021 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 14.000 | |
| HOMBRES | 10.000 | |
| MUJERES | 4.000 | |
| JORNADA | 1.802 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,4% | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.239,5 € Oficial 1º: 13.436,1 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -1.060,5 € Oficial 1º: 136,1 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo en toda su integridad. En materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como de seguridad y salud, la Comisión Paritaria podrá desarrollar y adaptar el contenido del presente Convenio. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

2.- CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

| | | |
|--|--|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 5000235011990 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Ávila | |
| VIGENCIA | 2018-2021 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.900 | |
| HOMBRES | 700 | |
| MUJERES | 1.200 | |
| JORNADA | 1.762 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,8% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.600 € | Oficial 1ª: 14.572,08 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -700 € | Oficial 1ª: 1.272,07 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio efectivo de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral se estará a lo dispuesto en la L.O. 1/2004 y demás normas que la sustituyan y/o la complementen. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Con objeto de garantizar la protección de toda persona, las partes firmantes manifiestan su claro compromiso con la L.O. 3/2007, y demás normas que la complementen y/o la puedan sustituir, reconociendo la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | Si en el 2020 hubiera alguna modificación del SMI, se procedería a revisar y actualizar dichas tablas. | |

3.- CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ

| | | |
|--|--|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 11000215011981 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Cádiz | |
| VIGENCIA | 2019-2022 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 35.000 | |
| HOMBRES | 28.000 | |
| MUJERES | 7.000 | |
| JORNADA | 1.755 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.867,4 € | Oficial 1º: 13.618,15 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -432,6 € | Oficial 1º: 318,14 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. Si la suma de los IPC finales anuales de los años 2020, 2021 y 2022, considerando tanto los índices negativos como positivos, fuera superior al 4%, se actualizarán las tablas del año 2022, si bien no se aplicarán. Pero, éstas servirán de base para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio colectivo del campo. Si el resultado de la suma fuese igual o inferior al 4% las tablas del 2022 permanecerán inalterables sirviendo estas últimas de base para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio colectivo del campo. | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Principio de igualdad, regulado en artículo 47. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. Las empresas y los representantes de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce o pueda ejercerse sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hay estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Esta violencia es una de las expresiones más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la empresa. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Acoso sexual y por razón del sexo. Tipificación y sanción. Constituye acoso sexual y por razón del sexo cualquier comportamiento, verbal o físico o en función del sexo de una persona con el propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de aquella. El acoso sexual y por razón del sexo, físico o moral, se considerará acto de discriminación por razón de sexo. El acoso sexual y por razón del sexo serán considerados falta muy grave con las siguientes sanciones: - Si el agresor es el empleador, dará lugar a la extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora al amparo de lo regulado en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. - Si el agresor es una persona trabajadora, la sanción será el despido. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | Sí. Regulado en artículo 15 | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | Sí, en lo referido al registro horario. En el supuesto de que el sistema de registro establecido requiera el acceso a dispositivos digitales o al uso de sistemas de video vigilancia o geolocalización, debe respetarse en todo caso los derechos de las personas trabajadoras a su intimidad de acuerdo con lo regulado en el art 20 bis del Estatuto de los Trabajadores que, a su vez, remite a la LO 3/2018 de 5 de diciembre sobre Protección de Datos personales y garantías de los derechos digitales. | |
| OBSERVACIONES | | |

4.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

| | | |
|--|---|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 39002935012004 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Cantabria | |
| VIGENCIA | 2016-2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 830 | |
| HOMBRES | 630 | |
| MUJERES | 200 | |
| JORNADA | 1.772 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.484,1 € Oficial 1º: 13.581,4 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 184,1 € Oficial 1º: 281,3 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. Revisión salarial al finalizar la vigencia del convenio | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Conciliación de la vida laboral y familiar | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Tipificado como falta muy grave y Medidas para evitar el acoso sexual y moral, acoso por razón de sexo. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

5.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 13000065011982 |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA |
| PROVINCIA | Ciudad Real |
| VIGENCIA | 2018-2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 10.000 |
| HOMBRES | 9.000 |
| MUJERES | 1.000 |
| JORNADA | 1.794 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.530,41 € Oficial 1º: 12.582,48 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -769,59 € Oficial 1º: -717,52 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | <p>Sí. Si al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio el IPC fuera superior al incremento pactado, este exceso se incrementará a la subida pactada en el párrafo anterior. Los efectos económicos del presente convenio serán efectivos a partir del 1 de enero de 2018, debiendo las empresas abonar los atrasos generados desde la fecha antedicha, como máximo, dentro del mes siguiente a de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Ciudad Real. En el momento en el que se sean públicos los IPCs del año anterior, se deberá reunir la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para el sector agrario de la provincia de Ciudad Real para constatar si son de aplicación para el año en curso los incrementos pactados por exceso del IPC publicado sobre el 2,00 % y en su caso aprobar las nuevas tablas salariales.</p> |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | <p>Sí. Medidas de igualdad reguladas en artículo 37</p> |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | <p>Sí. Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores. El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.</p> |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

6.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 14000675011982 |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA |
| PROVINCIA | Córdoba |
| VIGENCIA | 2017-2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 70.000 |
| HOMBRES | 47.000 |
| MUJERES | 23.000 |
| JORNADA | 1.755 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.658,54 € Oficial 1º: 13.203,63 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -641,45 € Oficial 1º: -96,36 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Comisión para la igualdad. Para garantizar el principio de no discriminación en el mundo laboral agrario se creará la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación, integrada por las partes firmantes del convenio con un mínimo de cuatro miembros, dos de la parte social y dos de la parte empresarial. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema publico y social, las partes firmantes del presente convenio, abogan por el cumplimiento de ley 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás disposiciones legales vigentes. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificada como falta muy grave. El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

7.- CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 1000095012001 |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA |
| PROVINCIA | Extremadura |
| VIGENCIA | 2019-2020 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 65.000 |
| HOMBRES | 39.000 |
| MUJERES | 26.000 |
| JORNADA | 1.768 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | SMI |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.484,1 € Oficial 1º: 13.581,4 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 184,1 € Oficial 1º: 281,3 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Solo remite a la Ley orgánica 3/2008 |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Regulado como falta muy grave |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | El salario base para el año 2019, se establecerá y fijará de conformidad con lo establecido por el RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 y para el año 2020 según lo establecido en el RD 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional de 2020, todo ello en relación con las tablas salariales señaladas en el convenio colectivo aplicable en 2018. |

8.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 19001025012001 |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA |
| PROVINCIA | Guadalajara |
| VIGENCIA | 2018-2020 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| HOMBRES | 450 |
| MUJERES | 50 |
| JORNADA | 1.715 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,4% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.826,45 € Oficial 1º: 13.938,46 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 526,45 € Oficial 1º: 638,46 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Creación de una Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. Regulación y medidas. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

9.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA

| | | |
|--|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 21000165011981 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Huelva | |
| VIGENCIA | 2018-2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 10.000 | |
| HOMBRES | 3.000 | |
| MUJERES | 7.000 | |
| JORNADA | 1.755 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2& | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.455,5 € Oficial 1º: 13.455,5 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 155,5 € Oficial 1º: 155,5 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Artículo 35. Igualdad de trato y oportunidades. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Regulado en artículo 36 Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | Aplicación del SMI | |

10.- CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

| | | |
|--|---|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 22000015012004 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Huesca | |
| VIGENCIA | 2018-2021 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 9.100 | |
| HOMBRES | 8.500 | |
| MUJERES | 600 | |
| JORNADA | 1.760 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2& | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.019,4 € Oficial 1º: 14.345,5 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -280,5 € Oficial 1º: 1.045,5 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. Con fecha 31 de diciembre de 2021, será aplicable la actualización de las tablas salariales que resulte de la diferencia entre la suma de los porcentajes incrementos en los años 2018 al 2021, y la suma de la inflación de los 4 años, si ésta resultara superior. | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Regulado en artículo 53. Creación de Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Protocolo de acoso sexual y por razón de género. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | Sí. Regulado en artículo 27. | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

11.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN

| | | |
|--|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 23000165011981 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Jaén | |
| VIGENCIA | 10/2018-9/2022 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 80.000 | |
| HOMBRES | 50.000 | |
| MUJERES | 30.000 | |
| JORNADA | 1.755 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.514,5 € Oficial 1º: 15.715,7 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.214,5 € Oficial 1º: 2.415,7 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. En el segundo, tercer y cuarto año de vigencia, la tabla salarial se incrementará en el IPC real de la provincia de Jaén para el año en cuestión, siempre que dicho IPC se sitúe entre el 1% y el 2% por ciento, aplicando dicho incremento sobre las tablas anteriores. En el caso de que el referido IPC sea inferior al 1%, el incremento de la tabla salarial se fija en ese 1%, que actuará como incremento mínimo. En el caso de que el referido IPC sea superior al 2%, el incremento de la tabla salarial se fija en el 2 %, que actuará como incremento máximo. | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Con esta finalidad las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres garantizando la igualdad, debiendo negociar y acordar con el personal contratado y sus representantes legales, si los hubiera, en la forma que determine la legislación vigente (actual Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Prevención del acoso moral y sexual. Las empresas se comprometen a incorporar criterios y establecer condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

12.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIA DE CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

| | | |
|--|---|------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 26100025012015 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | La Rioja | |
| VIGENCIA | 2018-2020 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.103 | |
| HOMBRES | 221 | |
| MUJERES | 882 | |
| JORNADA | 1.791 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,5% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.600 € | Oficial 1º: 16.384,5 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -700 € | Oficial 1º: 3.084,5 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. Asimismo, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de 2020, determinado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el conjunto nacional, supere el 2,5%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre el 2,5% y el IPC real, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Si fuera este el caso, se publicarán las tablas salariales definitivas para 2020. En caso de que el IPC de 2020 fuera inferior a ese 2,5%, las tablas provisionales de 2020 tendrán la consideración de tablas definitivas. | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Regulado en artículo 50. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Dentro de las medidas de igualdad. Medidas de protección contra el acoso y la discriminación. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | Disposición adicional segunda regula el SMI en ambas categorías. | |

13.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN

| | | |
|--|--|------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 24000375012003 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | León | |
| VIGENCIA | 2018-2021 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.000 | |
| HOMBRES | 900 | |
| MUJERES | 100 | |
| JORNADA | 1.792 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,1% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.865,8 € | Oficial 1ª: 12.961,3 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -434,1 € | Oficial 1ª: -338,6 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, el Índice de Precios al Consumo, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año. | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y de las trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. Derechos de las víctimas de violencia de género. Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada mediante documento judicial o policial, informe de los Servicios Sociales, del ministerio fiscal o del Servicio Público de Salud, podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley orgánica de medidas de Protección Integral contra la violencia de género. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (tal y como establece el artículo 55.5 b) del ET). | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los trabajadores tienen derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Se considera causa de despido disciplinario los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La empresa tiene la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas, arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias que se puedan formular. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

14.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID

| | | |
|--|---|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 28000415011982 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Madrid | |
| VIGENCIA | 2017-2021 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.723 | |
| HOMBRES | 1.463 | |
| MUJERES | 260 | |
| JORNADA | 1.755 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,8% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.333,1 € | Oficial 1º: 15.609,83 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 33,1 € | Oficial 1º: 2.309,8 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Disposición adicional séptima. Comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Como competencia de la comisión de igualdad. Se establecerá en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaboraran, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

15.- CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

| | | |
|--|---|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 29000255011981 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Málaga | |
| VIGENCIA | 2019-2021 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 31.000 | |
| HOMBRES | 25.00 | |
| MUJERES | 6.000 | |
| JORNADA | 1.755 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.249,6 € | Oficial 1º: 14.628,25 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -50,3 € | Oficial 1º: 1.328,2 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Regulado en artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. Medidas contra la violencia de géneroEn la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio, abogan por el cumplimiento de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás disposiciones legales vigentes. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | Disposición final. El 1 de enero del año 2020 ninguna categoría estará por debajo del SMI. | |

16.- CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 30001665011992 |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA |
| PROVINCIA | Murcia |
| VIGENCIA | 2012-2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| HOMBRES | 250 |
| MUJERES | 250 |
| JORNADA | 1.816 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.675,68 € Oficial 1º: 13.874,24 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -624,31 € Oficial 1º: 574,23 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Políticas de igualdad. Ampliamente desarrolladas en artículo 31. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. Igualdad salarial en trabajos de igual valor. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual, laboral y mobing. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

17.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

| | | |
|--|--|------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 30001335011981 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Murcia | |
| VIGENCIA | 2019-2020 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 3.000 | |
| HOMBRES | 1.000 | |
| MUJERES | 2.000 | |
| JORNADA | 1.826 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,8% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.194 € | Oficial 1ª: 13.866,6 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -106 € | Oficial 1ª: 566,6 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Políticas de igualdad. Ampliamente desarrolladas en artículo 36. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. Igualdad salarial en trabajos de igual valor. | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual, y psicológico ó mobbing. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

18.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA DE LA REGIÓN DE MURCIA

| | | |
|--|---|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 30000985011988 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Murcia | |
| VIGENCIA | 2019-2021 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 5.000 | |
| HOMBRES | 1.000 | |
| MUJERES | 4.000 | |
| JORNADA | 1.826 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 0 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.600 € | Oficial 1ª: 18.089,47 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -700 € | Oficial 1ª: 4.789,47 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación reguladas en el artículo 37. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. Igualdad salarial en trabajos de igual valor. | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual y moral, realizado por cualquier medio, incluidos los telemáticos (Facebook, Twitter, WhatsApp, etc.) | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

19.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

| | | |
|--|--|------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 30000055011982 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Murcia | |
| VIGENCIA | 2020-2024 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.000 | |
| HOMBRES | 200 | |
| MUJERES | 800 | |
| JORNADA | 1.800 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,1% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.300 € | Oficial 1º: 15.870,9 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 0 € | Oficial 1º: 2.570,9 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. En el caso de que el IPC Nacional Real del año anterior sea superior a los porcentajes pactados en convenio para el año siguiente se realizará una revisión salarial por la diferencia, estableciéndose un tope del 2% en todo caso. | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Políticas de igualdad. Ampliamente desarrolladas en artículo 48 | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. Igualdad salarial en trabajos de igual valor | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual, laboral y mobing | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

20.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA

| | | |
|--|---|------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 80000115011990 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | País Valenciano | |
| VIGENCIA | 2016-2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 40.000 | |
| HOMBRES | 10.000 | |
| MUJERES | 30.000 | |
| JORNADA | 1.790 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,25% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 16.150 € | Oficial 1ª: 17.093,5 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 2.850 € | Oficial 1ª: 3.793,5 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional y especialidad será el mismo. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional y especialidad será el mismo. | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | Sí. Artículo 42. Control de entrada y salida del trabajo. Las empresas podrán establecer medios que permitan dejar constancia de las horas de entrada y salida al centro de trabajo de cada trabajador. | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

21.- CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

| | | |
|--|--|------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 80000105011990 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | País Valenciano | |
| VIGENCIA | 2018-2022 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 48.000 | |
| HOMBRES | 43.200 | |
| MUJERES | 4.800 | |
| JORNADA | 1.620 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 23.936 € | Oficial 1º: 26.109,8 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 10.636 € | Oficial 1º: 12.809,8 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

22.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 41001235011981 |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA |
| PROVINCIA | Sevilla |
| VIGENCIA | 2017-2021 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 123.000 |
| HOMBRES | 99.000 |
| MUJERES | 24.000 |
| JORNADA | 1.781 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,25 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.722,7 € Oficial 1ª: 14.273,35 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 422,7 € Oficial 1ª: 973,3 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | <p>Sí. Las partes se comprometen a trabajar en el seno de la Comisión Paritaria con el fin de constituir una Comisión de Igualdad. Las funciones de dicha comisión serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no permitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. – Las partes firmantes, se comprometen por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos, así como un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas. – Desarrollar unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | <p>Sí. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa: • Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado. • Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año. • Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses. • Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin intereses.</p> |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

23.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE LA PROVINCIA DE SORIA

| | | |
|--|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 42000015011981 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Soria | |
| VIGENCIA | 2019-2022 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 620 | |
| HOMBRES | 496 | |
| MUJERES | 124 | |
| JORNADA | 1.790 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,20 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.219,4 € Oficial 1º: 14.409,6 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -80,5 € Oficial 1º: 1.109,6 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Ésta Comisión tendrá como funciones la vigilancia de las medidas concretas en igualdad de oportunidades negociadas en este convenio. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. (más desarrollado en artículo 28). | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

24.- CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 43000165011994 |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA |
| PROVINCIA | Tarragona |
| VIGENCIA | 2019-2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.756 |
| HOMBRES | 1.454 |
| MUJERES | 302 |
| JORNADA | 1.784 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.204,9 € Oficial 1ª: 15.193,1 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 904,9 € Oficial 1ª: 1.893,1 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. Si el IPC registrado por Institut Nacional de Estadística para Cataluña a 31 de diciembre del año anterior superara el aumento anual aplicado, la diferencia se incrementará en las tablas del año siguiente hasta llegar a un máximo de 2 , 5% anual, a fin de establecer el incremento del siguiente año, no teniendo por tanto efectos retroactivos. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Se reconoce la igualdad entre el hombre y la mujer, y en igualdad de trabajo percibirán igual salario. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. Se reconoce la igualdad entre el hombre y la mujer, y en igualdad de trabajo percibirán igual salario. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar para que haya en las cooperativas un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, por el acoso sexual y moral, estableciendo procedimientos en las cooperativas para presentar quejas por que sean víctimas de conductas inapropiadas a fin de obtener ayuda inmediata. Se entiende por acoso sexual, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determine una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados beneficios. Se entiende por acoso moral, todas las conductas que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

25.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

| | | |
|--|---|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 49000105011982 | |
| SECTOR | AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCULA | |
| PROVINCIA | Zamora | |
| VIGENCIA | 2018-2020 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 452 | |
| HOMBRES | 347 | |
| MUJERES | 105 | |
| JORNADA | 1.810 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.837,1 € Oficial 1º: 13.271,4 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -462,8 € Oficial 1º: -28,6 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Las medidas urgentes para garantizar la igualdad efectiva, de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación recogidas en la legislación vigente serán de aplicación directa en este convenio. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |



CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR ALIMENTARIO

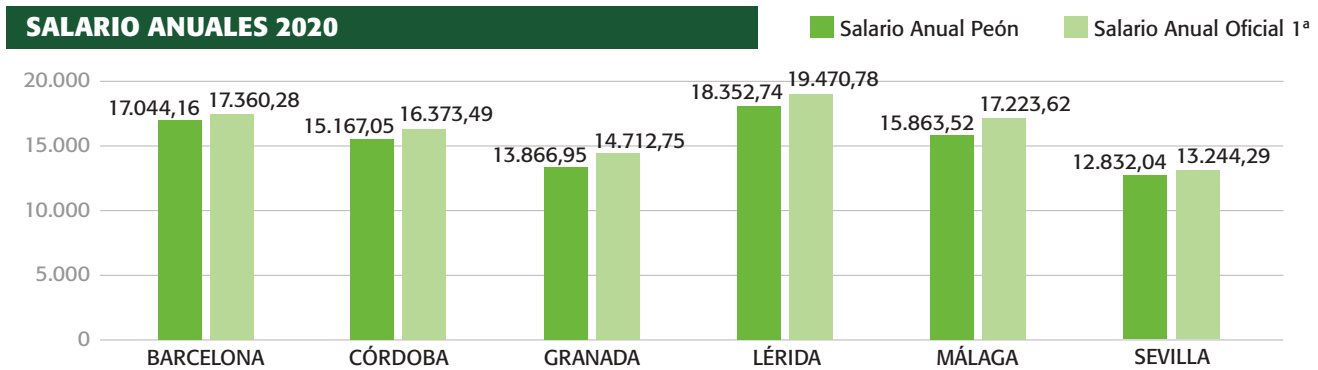
4.3.2.1 SECTOR DE ACEITES Y DERIVADOS



Existen un total de 17 Convenios encuadrados dentro del sector de Aceites y derivados. De ellos, 6 convenios se han firmado nuevos o se han pactado condiciones económicas para el ejercicio 2020. Estos 6 convenios dan cobertura a 14.513 personas trabajadoras. De ellas, 8.392 son hombres y 6.121 son mujeres. Tienen un promedio de jornada laboral de 1.789 horas.

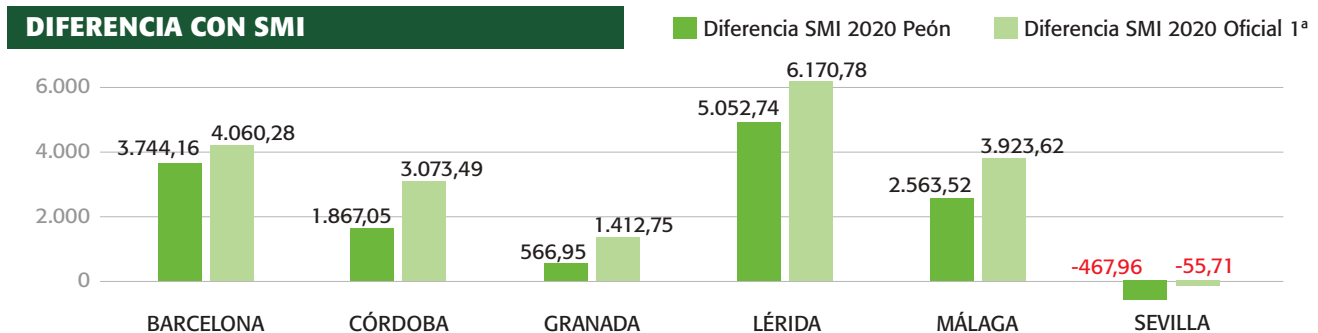
Han pactado para 2020 un promedio de incremento salarial del 1,32% y el análisis de los salarios pactados arrojan un promedio de salario anual de categoría Peón de 15.521,08 € y de Oficial de 1ª de 16.397,54 €.

A continuación un gráfico ilustrativo de la tendencia de salarios anuales en ambas categorías:



En cuanto a la comparativa de salarios anuales de estas dos categorías con el Salario mínimo interprofesional para 2020, del análisis realizado que solo 1 convenio tienen un salario base anual de la categoría de Peón y de Oficial 1ª inferior al SMI 2020. Si bien dicho convenio recoge en su articulado la siguiente salvedad *“a la entrada en vigor del salario mínimo interprofesional si este fuese superior al salario base de las tablas, automáticamente se adaptará el salario base de la tabla a dicho salario mínimo interprofesional. Pero la adaptación se efectuará en su conjunto y cómputo anual, teniendo en cuenta todos los complementos del salario base de la tabla actual, incluso la antigüedad de los trabajadores y de cada uno de ellos a los que afecte la adaptación, de tal modo que si el conjunto y cómputo anual del salario mínimo es inferior al conjunto y cómputo anual del salario del presente Convenio, el trabajador continuará percibiendo su salario de Convenio en su conjunto y cómputo anual”*.

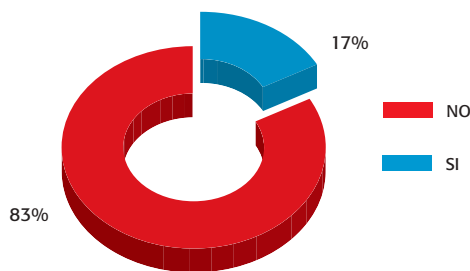
Con esta salvedad hecha, pero atendiendo a las tablas salariales registradas en REGCON el gráfico que arroja el análisis salarial es el siguiente:



CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

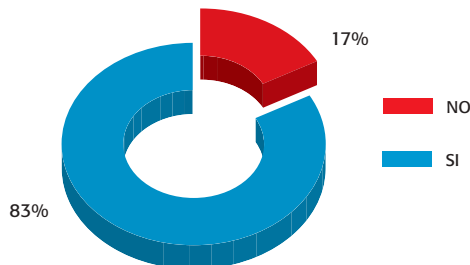
La regulación del sector Aceites y derivados según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos.

CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL



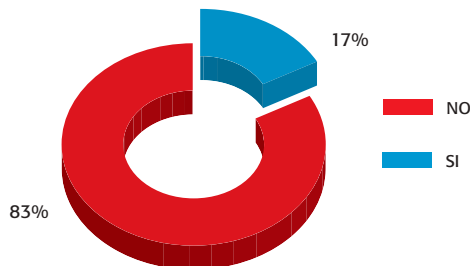
El 17% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 83 % que no. Continúa siendo un porcentaje insuficiente y baja considerablemente con respecto a las estadísticas de otros años.

MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



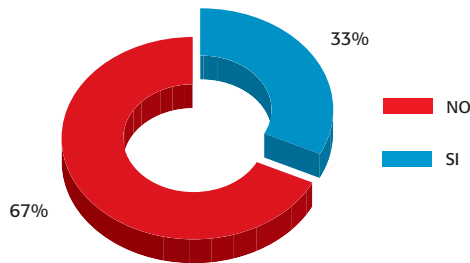
La práctica totalidad de los convenios, 5 de 6, recogen Medidas de igualdad, lo cual nos hace prever que durante la negociación del próximo año será la totalidad.

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL



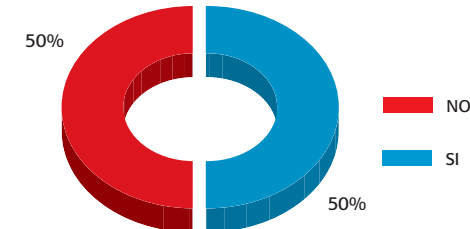
Solo el 17% de los convenios regulan el principio de igualdad salarial.

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO



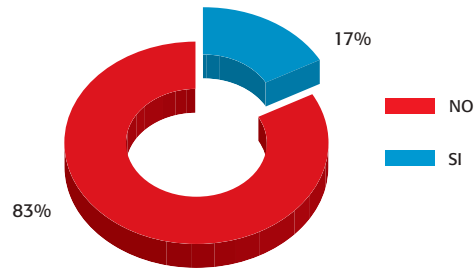
Solo el 33% de los convenios del sector de Aceites y Derivados cuentan con alguna cláusula de regulación y protección para las víctimas de violencia de género.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES / MEDIDAS / PROTOCOLO)



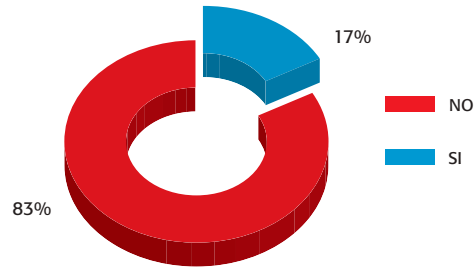
El 50% de los convenios recogen sanciones, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

**REGULA
EL REGISTRO
DE JORNADA**



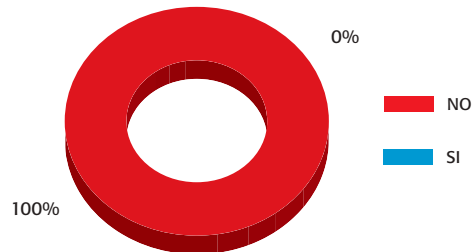
Solo el 17% de los convenios regulan el registro de jornada y el trabajo a distancia o teletrabajo.

**REGULA
EL TRABAJO
A DISTANCIA**



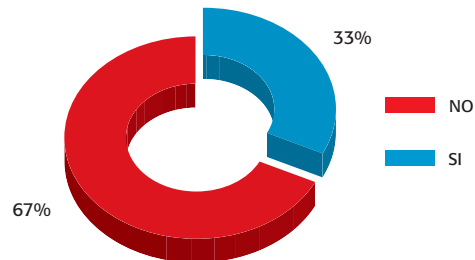
El 17% de los convenios regula el trabajo a distancia o teletrabajo.

**REGULA
LA DESCONEXIÓN
DIGITAL**



El 100% de los convenios no regulan la desconexión digital.

**REGULA LEY
ORGÁNICA DE
PROTECCIÓN
DE DATOS**



El 33% de los convenios analizados recogen contenidos en materia de protección de datos.

1.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE ALMACENES, EXPORTADORES, ENVASADORES, ALMACEN DE EXTRACCIÓN DE ACEITES COMESTIBLES Y ESTACIONES DE DESCARGA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 08002845011994 |
| SECTOR | ACEITES Y DERIVADOS |
| PROVINCIA | Barcelona |
| VIGENCIA | 2019-2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 130 |
| HOMBRES | 90 |
| MUJERES | 40 |
| JORNADA | 1.796 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 17.044,16 € Oficial 1º: 17.360,27 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 3.744,15 € Oficial 1º: 4.060,27 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Política de igualdad regulada en el artículo 43 |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | SÍ |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | En lo referente al registro de jornada. "El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a cualquier otro derecho que tenga el trabajador recogido en la normativa vigente." |
| OBSERVACIONES | |

2.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑO 2020

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 14000265011982 |
| SECTOR | ACEITES Y DERIVADOS |
| PROVINCIA | Córdoba |
| VIGENCIA | 2020 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.000 |
| HOMBRES | 1.600 |
| MUJERES | 400 |
| JORNADA | 1.752 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.167,04 € Oficial 1º: 16.373,49 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.867,04 € Oficial 1º: 3.073,48 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. Real Decreto 902/2020 |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Contemplada como una medida dentro del Plan de Igualdad. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | Sí. Será de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia. |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | Sí. En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya. |
| OBSERVACIONES | Recoge Medidas de prevención contra la covid-19. Artículo 41 bis Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades. |

3.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 18000125011982 |
| SECTOR | ACEITES Y DERIVADOS |
| PROVINCIA | Granada |
| VIGENCIA | 01.01.2016-31.05.2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 834 |
| HOMBRES | 634 |
| MUJERES | 200 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.866,95 € Oficial 1º: 14.712,75 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 566,95 € Oficial 1º: 1.412,75 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, adoptaran las medidas necesarias para preservar la igualdad de derechos y oportunidades, entre sus trabajadores, con independencia de su sexo, religión o ideología, con expreso sometimiento a la normativa legal vigente. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Acoso en el ámbito laboral. Tendrán la consideración de faltas muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

4.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y LAS DE ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE OLIVAS DE LAS COMARCAS DE LLEIDA

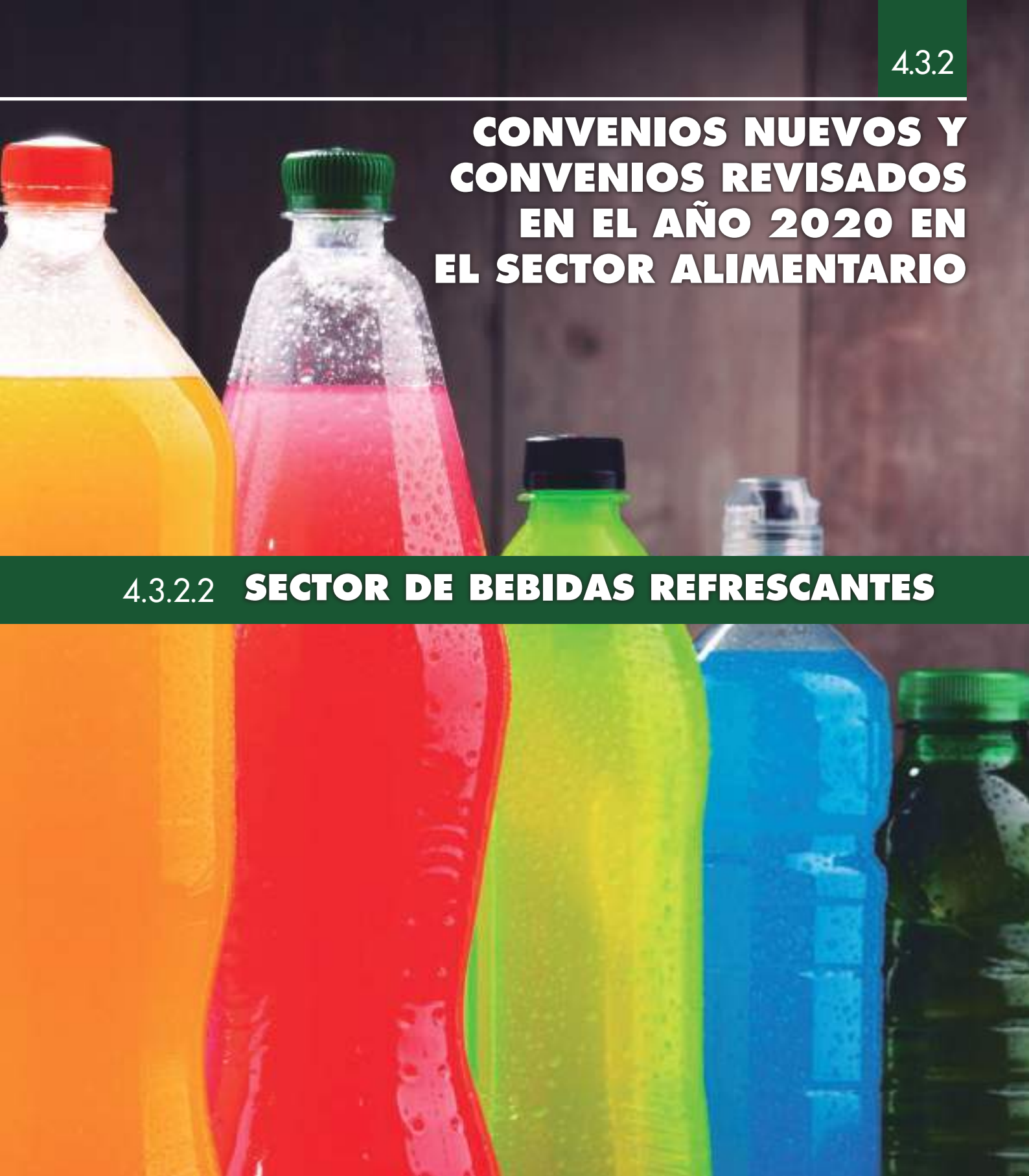
| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 25000205011994 |
| SECTOR | ACEITES Y DERIVADOS |
| PROVINCIA | Lérida |
| VIGENCIA | 2018-2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| HOMBRES | 125 |
| MUJERES | 375 |
| JORNADA | 1.784 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,3 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 18.352,74 € Oficial 1º: 19.470,77 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 5.052,74 € Oficial 1º: 6.170,77 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

5.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE MÁLAGA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 29000765011981 |
| SECTOR | ACEITES Y DERIVADOS |
| PROVINCIA | Málaga |
| VIGENCIA | 2017 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 8.500 |
| HOMBRES | 5.000 |
| MUJERES | 3.500 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,6 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.863,52 € Oficial 1º: 17.223,61 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 2.563,52 € Oficial 1º: 3.923,61 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

6.- INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 41001535011982 |
| SECTOR | ACEITES Y DERIVADOS |
| PROVINCIA | Sevilla |
| VIGENCIA | 2018 - 2022 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.549 |
| HOMBRES | 943 |
| MUJERES | 1.606 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.832,04 € Oficial 1ª: 13.244,29 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -467,95 € Oficial 1ª: -55,70 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. Si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida salarial acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Fomento de la igualdad y contra la discriminación. En Disposición final 3ª. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Regulado como falta muy grave. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a impulsar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, así como perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | A la entrada en vigor del salario mínimo interprofesional si este fuese superior al salario base de las tablas, automáticamente se adaptará el salario base de la tabla a dicho salario mínimo interprofesional. Pero la adaptación se efectuará en su conjunto y cómputo anual, teniendo en cuenta todos los complementos del salario base de la tabla actual, incluso la antigüedad de los trabajadores y de cada uno de ellos a los que afecte la adaptación, de tal modo que si el conjunto y cómputo anual del salario mínimo es inferior al conjunto y cómputo anual del salario del presente Convenio, el trabajador continuará percibiendo su salario de Convenio en su conjunto y cómputo anual. |



CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR ALIMENTARIO

4.3.2.2 SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES

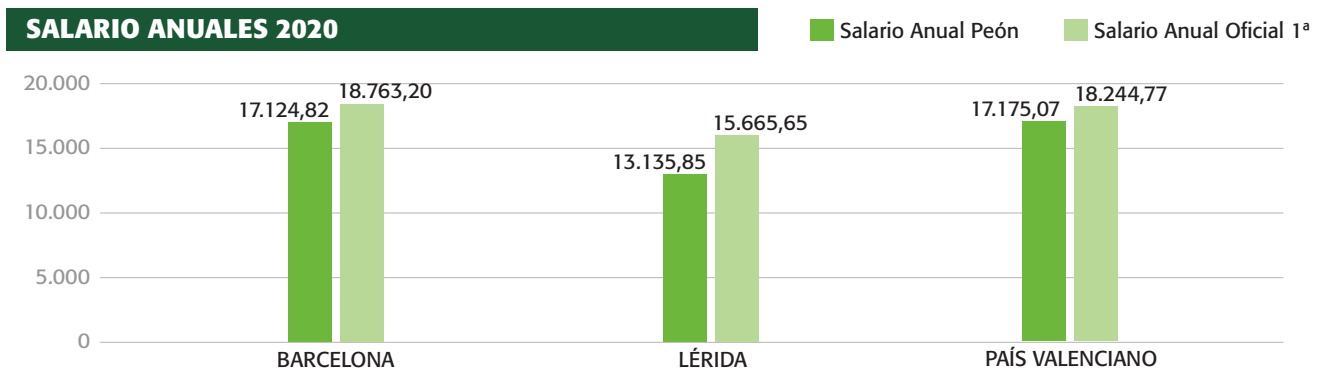
En este sector encontramos 4 Convenios Colectivos, uno de ámbito de Comunidad Autónoma, el de Comunidad Valenciana y 3 son de aplicación de ámbito provincial en Barcelona, Lérica y Pontevedra.

En 2020 se han actualizado 3 de ellos, Comunidad Valenciana, Barcelona y Lérica.

Estos 3 convenios dan cobertura a 1.930 personas trabajadoras. De ellas, 1.452 son hombres y 478 mujeres. Tiene un promedio de jornada laboral de 1.778 horas y un promedio de incremento salarial de 2,17%.

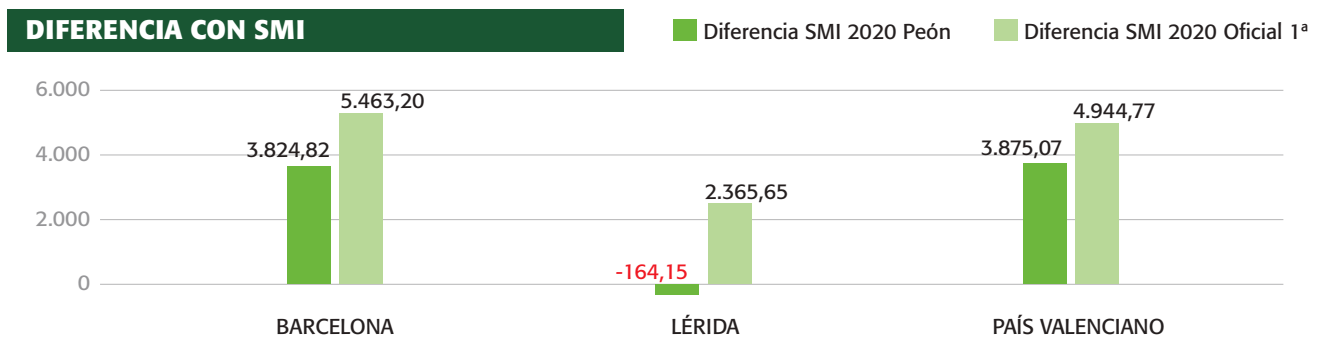
En lo relativo a salarios anuales, el promedio de salario anual de la categoría de peón es de 15.811,91€ y el de Oficial 1º es de 17.557,87 €.

A continuación un gráfico ilustrativo de la tendencia de salarios anuales en ambas categorías:

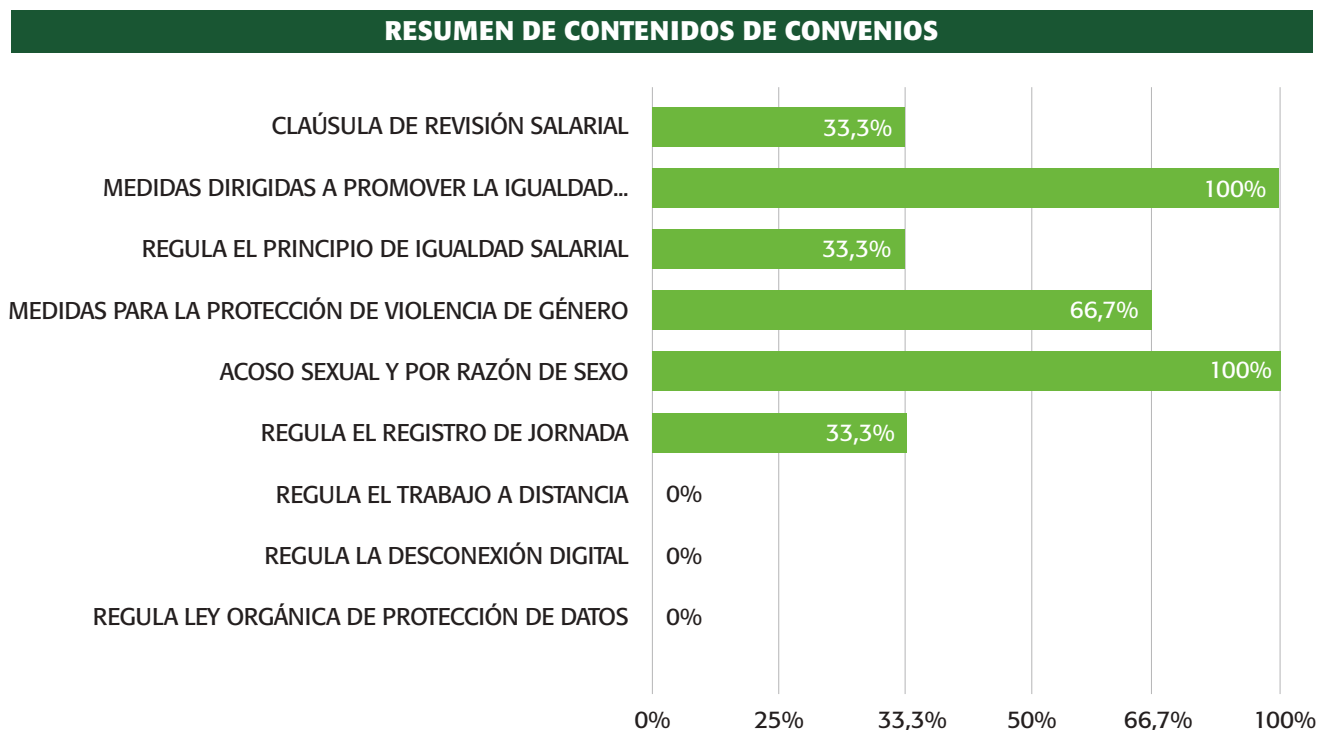


123

En cuanto a la comparativa de salarios anuales de estas dos categorías con el Salario mínimo interprofesional para 2020, del análisis realizado que solo el convenio de Lérica tiene un salario base anual de la categoría de Peón inferior al SMI 2020.



Del análisis del articulado de los convenios se extraen las siguientes conclusiones:



124

Como se puede ver en el gráfico, el 33,3% cuenta con cláusula de revisión salarial lo cual sigue siendo insuficiente al tratarse de la única manera de garantizar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

El 100% de los convenios analizados cuentan con medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, lo cual destacamos como dato muy positivo.

El 33,3% de convenios analizados regulan el principio de igualdad salarial establecido en el real decreto 902/2020 lo cual también valoramos como dato muy positivo.

El 66,7% recoge medidas para la protección de la violencia de género y el 100% medidas, sanciones o protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

El 33,3% regula en su articulado el registro de jornada, tal y como marca el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Por último las cláusulas relativas al Trabajo a distancia, desconexión digital y protección de datos, no están representadas en ninguno de los convenios analizados.

1.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA


| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 08001815011995 |
| SECTOR | BEBIDAS REFRESCANTES |
| PROVINCIA | Barcelona |
| VIGENCIA | 2019 - 2020 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.200 |
| HOMBRES | 1.000 |
| MUJERES | 200 |
| JORNADA | 1.768 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 17.124,82 € Oficial 1ª: 18.763,2 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 3.824,81 € Oficial 1ª: 5.463,2 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. Reguladas en capítulo VIII. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. Medidas para reducir la brecha salarial. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas facilitarán a estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Acoso moral y sexual o por razón de sexo en el trabajo regulado en Capítulo IX. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | Sí. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad establecida en el artículo 30.3 del presente convenio. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Atendiendo a la temporalidad del sector se hace necesario que trimestralmente, mediante negociación colectiva o acuerdo de Empresa se podrán promover reuniones entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa para revisar la evolución de la jornada efectiva realizada y establecer si es necesario las medidas oportunas para su corrección durante el año natural. |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

2.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE FABRICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMARCA DE LÉRIDA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 25000155011994 |
| SECTOR | BEBIDAS REFRESCANTES |
| PROVINCIA | Lérida |
| VIGENCIA | 2017 - 2021 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 100 |
| HOMBRES | 80 |
| MUJERES | 20 |
| JORNADA | 1.790 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.135,85 € Oficial 1º: 15.665,65 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -164,14 € Oficial 1º: 2.365,64 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las partes firmantes del presente convenio se remiten expresamente a la vigente normativa en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal así como la vigente Ley de Igualdad. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. Y a las trabajadoras / as víctimas de violencia de género, para el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones legalmente establecidos. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta grave. El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de carácter sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o la intimidad del sujeto que la reciba. Serán circunstancias determinadas de la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la propia entidad de la conducta sancionada, la reiteración de esta y / o la condición de prepotencia o superioridad de la ofensa. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

3.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 80000555012002 |
| SECTOR | BEBIDAS REFRESCANTES |
| PROVINCIA | País Valenciano |
| VIGENCIA | 2019 - 2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 630 |
| HOMBRES | 372 |
| MUJERES | 258 |
| JORNADA | 1.776 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 17.175,07 € Oficial 1ª: 18.244,77 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 3.875,06 € Oficial 1ª: 4.944,77 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Si la suma de los ipc acumulados de los años 2019, 2020 y 2021 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo más un punto, el exceso se pagara en la nómina de enero de 2022 y formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2022 que se pudieran pactar. Esta cláusula tendrá la misma vigencia que el presente convenio. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las partes se comprometen en este acto al estricto cumplimiento de la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a la adecuada aplicación de la referida ley en el marco de las empresas afectadas por este convenio de forma que no se produzca ninguna situación de discriminación por razón de sexo, ni en la contratación, ni en el marco de las propias relaciones laborales, ni de cualquier otra forma, de igual modo y con relación a la elaboración de los Planes de Igualdad, será de aplicación la legislación vigente en la materia, y en concreto el Capítulo III, del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Acoso laboral, moral o sexual. Regulado en artículo 47. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |



**CONVENIOS NUEVOS Y
CONVENIOS REVISADOS
EN EL AÑO 2020 EN
EL SECTOR ALIMENTARIO**

**4.3.2.3 SECTOR DE CONFITERÍAS,
PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS
Y TURRONES**

El total de Convenios analizados en este sector asciende a 42.

De los 16 convenios actualizados en 2020, 7 son nuevos y 9 son revisados.

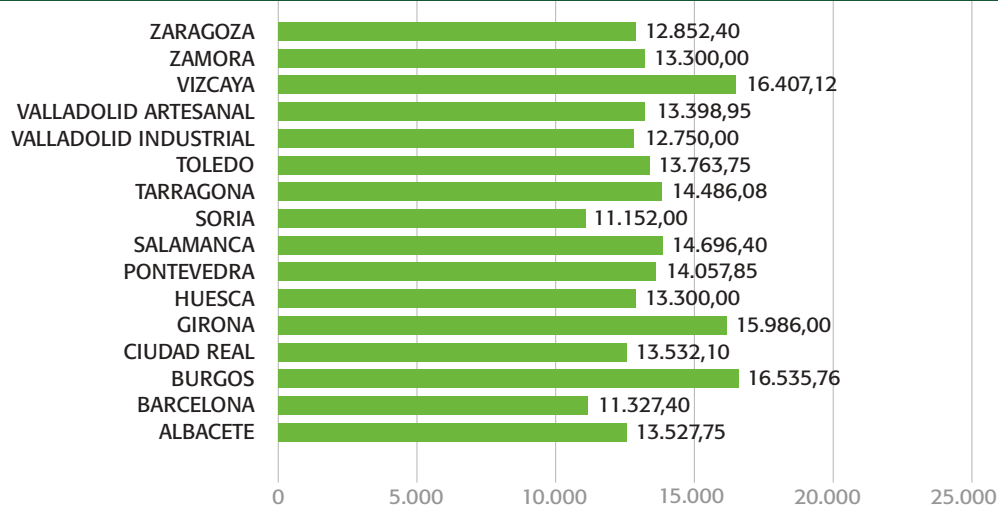
Estos 16 convenios dan cobertura a 13.412 personas trabajadoras, de las que 6.370 son hombres y 7.042 son mujeres.

El promedio de jornada laboral anual es de 1.790 horas y el promedio de incremento salarial pactado es de 1,60%.

El promedio salario anual en la categoría de Peón es de 13.817,10 € y el de categoría Oficial 1ª es de 15.698,89 €.

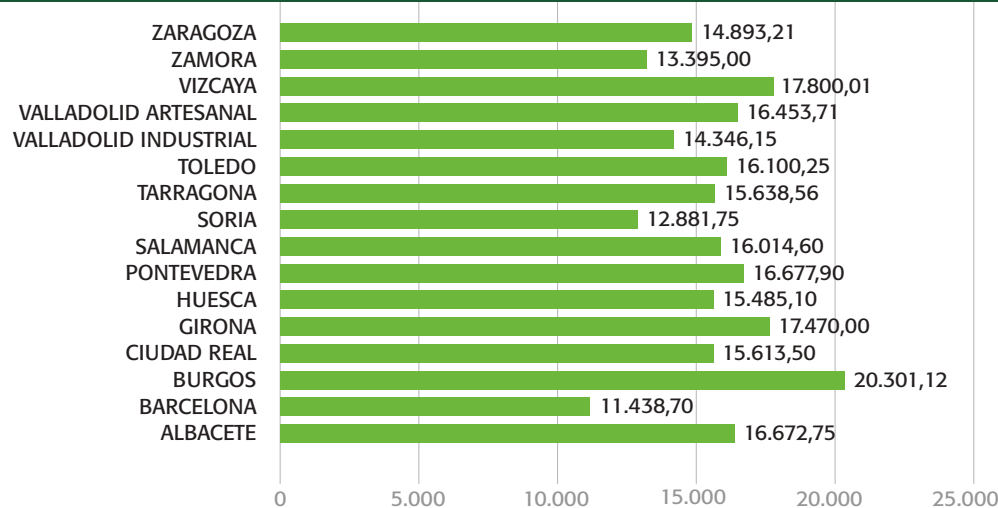
El análisis de salarios de todos los convenios con actualización el pasado año arrojan los siguientes gráficos:

SALARIO ANUAL € CATEGORÍA PEÓN



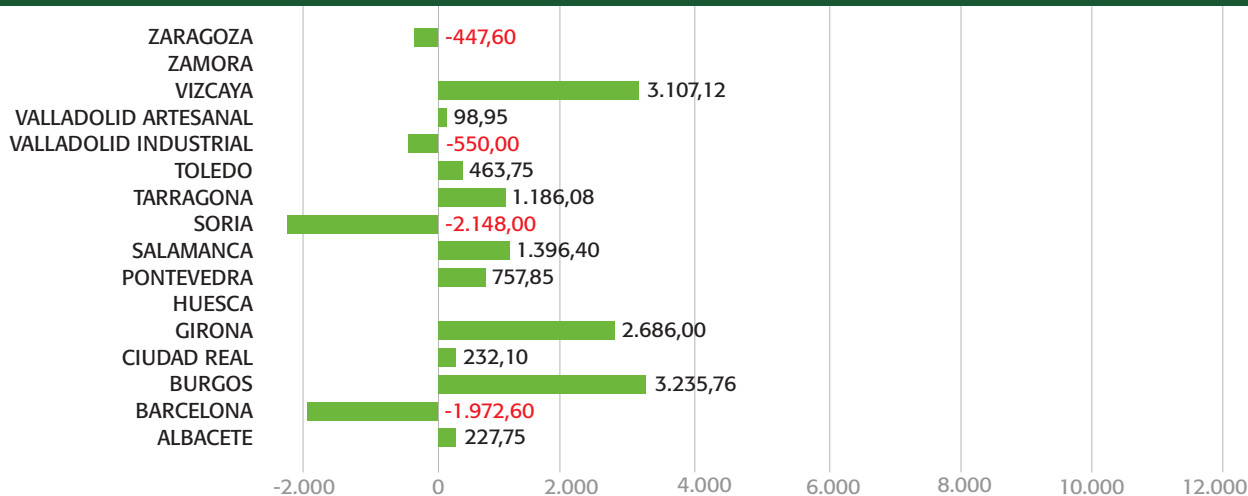
129

SALARIO ANUAL € CATEGORÍA OFICIAL 1ª



En cuanto a la comparación con el SMI 2020, observamos que en la categoría peón hay 4 convenios que están por debajo del SMI (Zaragoza, Valladolid industrial, Soria y Barcelona). Si bien el Convenio de Zaragoza recoge en su articulado la siguiente disposición: *“El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni las cuantías de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice los mínimos fijados por disposiciones legales del citado salario mínimo interprofesional”*. Como hemos comentado con anterioridad, estos datos están extraídos de lo registrados en REGCON o en los boletines provinciales correspondientes, sin perjuicio, de que en la práctica se esté aplicando correctamente lo marcado por ley con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

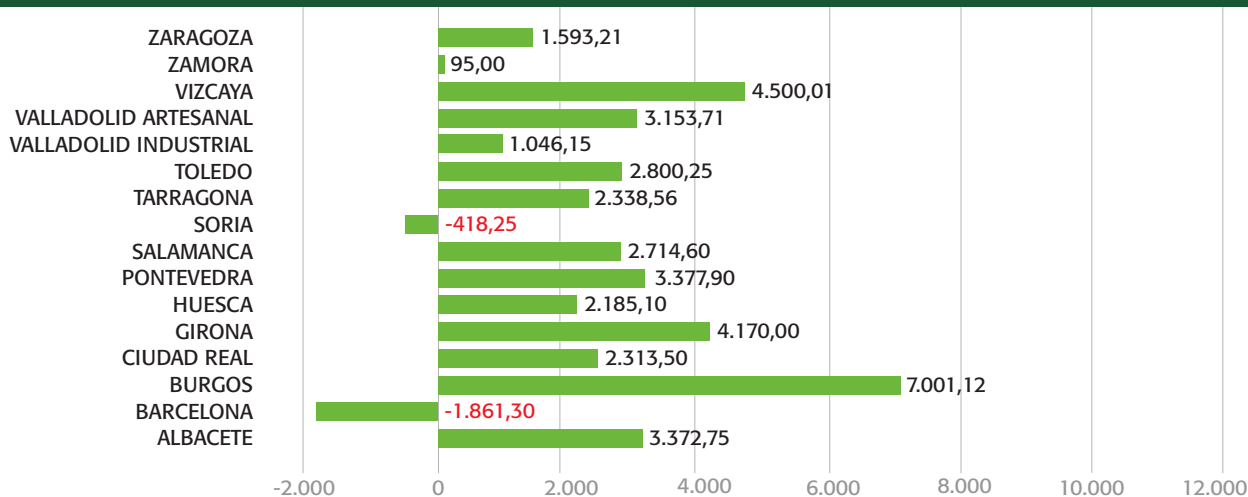
DIFERENCIA SALARIO ANUAL - SMI CATEGORÍA PEÓN



130

En el caso de la categoría Oficial 1ª, son los convenios de Soria y Barcelona los que tienen salarios anuales inferiores al SMI 2020. Con las posibles excepciones comentadas anteriormente. Y ciñéndonos a lo reflejado en las tablas salariales publicadas, los resultados son los siguientes:

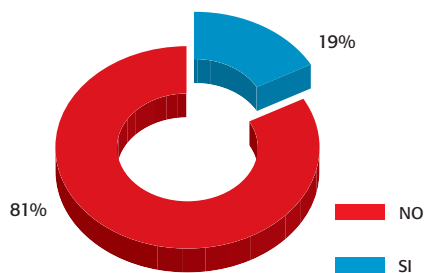
DIFERENCIA SALARIO ANUAL - SMI CATEGORÍA CATEGORÍA 1ª



CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

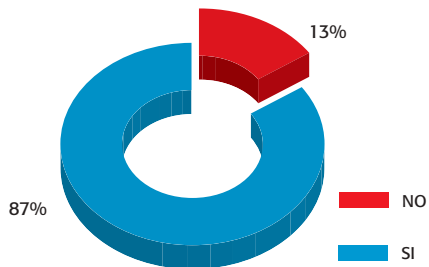
La regulación del sector de Confiterías, Pastelerías, Chocolates, Masas fritas, Caramelos y Turrone según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos:

CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL



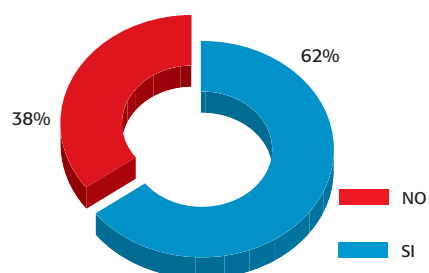
El 19% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 81 % que no. Porcentaje claramente insuficiente.

MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



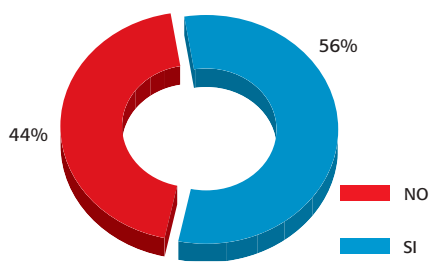
El 87% de los convenios recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato, lo cual representa un avance significativo del sector en esta materia.

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL



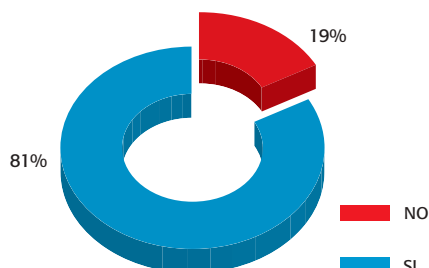
Así mismo, el 62% regula el principio de igualdad salarial. De esta manera, la política salarial de este 62% de los convenios, estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO



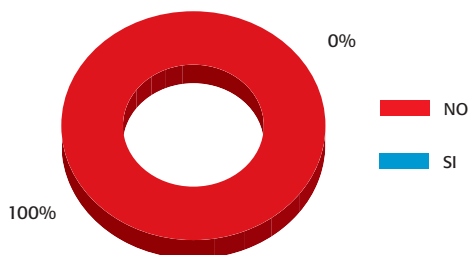
El 56% de los convenios analizados recogen medidas para la protección de mujeres víctimas de violencia de género. Remitiendo en su mayoría a Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES / MEDIDAS / PROTOCOLO)

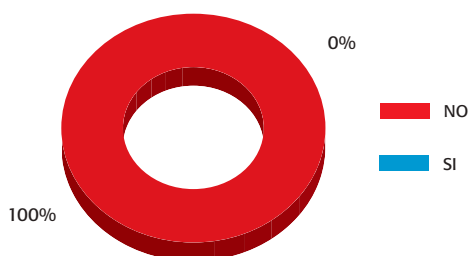


El acoso sexual y por razón de sexo también tiene una significativa representación en los convenios analizados (81%), bien sea porque articulan un protocolo de actuación, medidas o sanciones en el régimen sancionador del convenio.

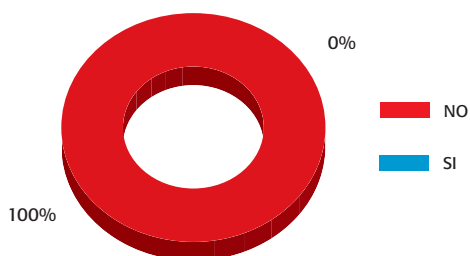
**REGULA
EL REGISTRO
DE JORNADA**



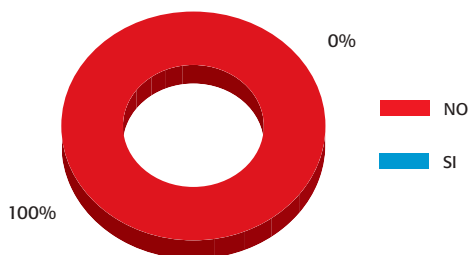
**REGULA
EL TRABAJO
A DISTANCIA**



**REGULA
LA DESCONEXIÓN
DIGITAL**



**REGULA LEY
ORGÁNICA DE
PROTECCIÓN
DE DATOS**



Las cláusulas de control horario o registro de jornada, trabajo a distancia, desconexión digital y protección de datos, no están representadas en los convenios analizados.

1.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS DE ALBACETE

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 02000035011982 |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES |
| PROVINCIA | Albacete |
| VIGENCIA | 2019 - 2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 150 |
| HOMBRES | 60 |
| MUJERES | 90 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.527,75 € Oficial 1º: 16.672,75 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 227,75 € Oficial 1º: 3.372,75 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. En lo que respecta a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

2.- CONFITERIA, PASTISSERIA I BRIXERIA DE BARCELONA I PROVÍNCIA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 08001025011994 |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES |
| PROVINCIA | Barcelona |
| VIGENCIA | 2019 - 2020 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 5.014 |
| HOMBRES | 2.110 |
| MUJERES | 2.904 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.327,4 € Oficial 1ª: 11.438,7 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -1.972,6 € Oficial 1ª: -1.861,2 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las partes firmantes de este convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad y / o expresión de género, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal como se establece en la legislación vigente. Por todo ello, acuerdan establecer una serie de medidas tendentes a: - Detectar, si las hubiere, situaciones de discriminación en las empresas del sector - Establecer las medidas correctoras necesarias para eliminarlas. - Evitar que en el futuro pudieran darse. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. Al objeto de corregir las posibles situaciones de discriminación por razón de sexo y más concretamente la denominada brecha salarial, las empresas de más de veinticinco trabajadores, durante el primer trimestre de cada año entregarán a la RLT la masa salarial desagregada por sexo correspondiente al año anterior. Se entiende como Masa salarial todos los conceptos salariales que constituyen elemento de coste atribuible al factor trabajo. Y Masa Salarial Desagregada, el detalle de número de mujeres y número de hombres de cada grupo profesional y el desglose de los conceptos salariales en las cuantías devengadas. La RLT deberá tratar esta información con el sigilo profesional necesario y solo al objeto de detectar posibles discriminaciones. En el supuesto que un alguno de los grupos profesionales solo estuviera adscrito un trabajador, las cantidades referidas a ese grupo profesional se sumarian a las del grupo profesional superior o inferior, siendo en tal caso informada la RLT. En el supuesto que se detectaran discriminaciones por razones de sexo, la RLT informara a la Dirección de la empresa y de manera conjunta se estudiaran las medidas a aplicar al objeto de eliminar las situaciones de discriminación. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | La violencia de genero entendida como todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) es la expresión más grave de la discriminación y de la desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención, servicios de salud, o bien judicialmente, y debiendo ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa, tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Las empresas deberán de promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y por razón de sexo. Para ello, es de obligado cumplimiento y necesario que las empresas establezcan protocolos de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo. Se recomienda la Guía de elaboración del protocolo para la prevención y el abordaje sexual y por razón de sexo en la empresa. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

3.- CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE REPOSTERÍA INDUSTRIAL Y OBRADORES Y DESPECHOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE BURGOS

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 09000485011982 |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES |
| PROVINCIA | Burgos |
| VIGENCIA | 2019 - 2022 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 310 |
| HOMBRES | 108 |
| MUJERES | 202 |
| JORNADA | 1.763 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 16.535,75 € Oficial 1º: 20.301,11 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 3.235,75 € Oficial 1º: 7.001,11 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc. Será plenamente de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E. de 23/3/2007). |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Principios de igualdad en materia salarial. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

4.- PASTERERIA,CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 13000605011993 |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTERERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES |
| PROVINCIA | Ciudad Real |
| VIGENCIA | 2017 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 300 |
| HOMBRES | 200 |
| MUJERES | 100 |
| JORNADA | 1.790 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.532,1 € Oficial 1º: 15.613,5 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 232,10 € Oficial 1º: 2.313,5 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Si a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, el IPC superara el incremento salarial pactado, este desfase iría a tablas de cada uno de los años para determinar el incremento salarial del año siguiente y se pagarían atrasos hasta el 2,5% de dicho desfase. Si se diera esta circunstancia y una vez conocido el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio, las partes se reunirán para actualizar las tablas salariales y señalar los atrasos si correspondiesen según el acuerdo establecido. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Igualdad de oportunidades y medidas de no discriminación. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios: a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo. b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta. c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia. d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Si. los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Tipificada como falta muy grave. El acoso sexual, que revestirá especial gravedad cuando mediara diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

5.- XOCOLATES, BOMBONS I CAMELS DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA

| | | |
|--|---|----------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 17000585011994 | |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES | |
| PROVINCIA | Girona | |
| VIGENCIA | 2020 - 2021 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 800 | |
| HOMBRES | 400 | |
| MUJERES | 400 | |
| JORNADA | 1.776 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.986 € | Oficial 1ª: 17.470 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 2.686 € | Oficial 1ª: 4.170 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Será de aplicación directa lo establecido La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo referente la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Cláusula adicional primera. Se continuará la negociación iniciada por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación sindical y 4 por la patronal. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Entre las funciones de la CIOND estará velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de forma que, a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución. | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectivo su protección o derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario oa la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. Los firmantes de este Convenio manifiestan su compromiso para alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consiguientemente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiestan el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y / o abusivas. Es por ello que ha elaborado este Protocolo. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

6.- PASTERERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTERERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

| | | |
|--|--|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 22001125012010 | |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTERERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES | |
| PROVINCIA | Huesca | |
| VIGENCIA | 2018 - 2021 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 153 | |
| HOMBRES | 58 | |
| MUJERES | 95 | |
| JORNADA | 1.792 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.300 € | Oficial 1º: 15.485,10 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 0 € | Oficial 1º: 2.185,10 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Si el IPC resultante de cada uno de los años fuera superior al incremento salarial pactado, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año siguiente con un tope máximo de 0,50%. | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo. | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En caso de que un trabajador/a sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Protocolo de acoso sexual y por razón de género. Se define como acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se define como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A su vez, el chantaje sexual se produce cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre cualquier aspecto laboral de dicha persona (formación, promoción, salario, etc.). Artículo 53. Sobre acoso moral | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | En el supuesto en que el Salario Mínimo Interprofesional dispuesto por el gobierno, alcance durante la vigencia de este convenio una cuantía que sea superior a las acordadas en el presente convenio, la comisión paritaria se reunirá al objeto de dar una solución al respecto. | |

7.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍA, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 36004185012007 |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES |
| PROVINCIA | Pontevedra |
| VIGENCIA | 2012 - 2013 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 3.000 |
| HOMBRES | 1.800 |
| MUJERES | 1.200 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,25 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.057,85 € Oficial 1º: 16.677,9 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 757,85 € Oficial 1º: 3.377,9 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | El principio de igualdad se respetará en todos los puestos de trabajo, tanto para hombres como para la mujer, sin ningún tipo de discriminación, y cualquier trato de desigualdad desaparecerá tanto favorable como adverso que se hubiera practicado por motivos de sexo. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | En todo caso, el salario mínimo interprofesional se garantizará de tal forma que los montos salariales que, a todos los efectos, sean percibidos por los trabajadores en su conjunto y en forma anual no podrán ser inferiores. |

8.- CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA DE SALAMANCA

| | | |
|--|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 37000125011982 | |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES | |
| PROVINCIA | Salamanca | |
| VIGENCIA | 2013 - 2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 490 | |
| HOMBRES | 290 | |
| MUJERES | 200 | |
| JORNADA | 1.766 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,25 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.696,4 € Oficial 1º: 16.014,6 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.396,39 € Oficial 1º: 2.714,6 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

9.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PATATAS FRITAS DE LA PROVINCIA DE SORIA

| | | |
|--|---|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 42100105012018 | |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES | |
| PROVINCIA | Soria | |
| VIGENCIA | 2018 - 2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 75 | |
| HOMBRES | 60 | |
| MUJERES | 15 | |
| JORNADA | 1.800 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.152 € | Oficial 1ª: 12.881,75 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -2.148 € | Oficial 1ª: -418,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

10.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 43000215011994 |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTERERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES |
| PROVINCIA | Tarragona |
| VIGENCIA | 2019 - 2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 120 |
| HOMBRES | 80 |
| MUJERES | 40 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,30 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.486,08 € Oficial 1º: 15.638,55 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.186,07 € Oficial 1º: 2.338,55 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Con el fin de mejorar el acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribución, organización del tiempo de trabajo y otros aspectos, las partes firmantes del mismo comprometerse a cumplir escrupulosamente así como a hacer cumplir lo anterior Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para lograr en el ámbito laboral la igualdad efectiva de mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación que pudiera ocurrir por razón de sexo. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Con el fin de mejorar el acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribución, organización del tiempo de trabajo y otros aspectos, las partes firmantes del mismo comprometerse a cumplir escrupulosamente así como a hacer cumplir lo anterior Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para lograr en el ámbito laboral la igualdad efectiva de mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación que pudiera ocurrir por razón de sexo. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Las partes de este acuerdo son conscientes del problema de la violencia género, ambas partes acuerdan promover la protección y apoyo de sus víctimas tipos de abuso. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | Con posterioridad a la reunión celebrada el día 31 de enero, se ha publicado en el BOE de 5 de febrero 2020 el Real Decreto 231/2020 que fija el Salario Mínimo interprofesional en 950 € mensuales y con Efectos 1 de enero 2020. Dicho Real Decreto queda incorporado a las Tablas salariales. Como Anexo N° 2 se acompaña la Tabla salarial 2020 con Efectos 1 de enero, la que incorpora el incrementó del 1,3% ASÍ como el nuevo Salario Mínimo interprofesional. Los nuevos importes Deberán Ser Aplicados como Maximo a los 2 meses de su publicación en el BOP de los presentes Acuerdos |

11.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍAS Y CHOCOLATERÍAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 45000145011981 |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES |
| PROVINCIA | Toledo |
| VIGENCIA | 2018 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.000 |
| HOMBRES | 350 |
| MUJERES | 650 |
| JORNADA | 1.776 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,75 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.763,75 € Oficial 1º: 16.100,25 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 463,75 € Oficial 1º: 2.800,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | <p>Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector. Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles. -Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables. -Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos. -Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Sí. Dentro de las medidas de igualdad. Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | <p>Violencia de género: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio. -Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia. -Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses. -La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo de seis meses, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. -Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. -La trabajadora víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, si ello fuera posible. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificada como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y protocolo de actuación. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

12.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL DE VALLADOLID

| | | |
|--|--|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 43000215011994 | |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES | |
| PROVINCIA | Valladolid | |
| VIGENCIA | 2018 - 2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 225 | |
| HOMBRES | 70 | |
| MUJERES | 155 | |
| JORNADA | 1.760 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.750 € | Oficial 1º: 14.346,15 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -550 € | Oficial 1º: 1.046,14 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. Para el cálculo definitivo de la tabla de cada año se tomara como referencia la tabla definitiva del año anterior y se le aplicara un incremento igual a sumar el IPC real de cada año más un 0,5%. | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas (artículo 49). Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Ampliamente desarrollado en Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de Aplicación en las relaciones laborales del convenio colectivo del sector industrial de pastelería, repostería, bollería y confitería de Valladolid y provincia. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

13.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, REPOSTERÍA ARTESANAL Y PLATOS PRECOCINADOS DE VALLADOLID

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 47000105011982 |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES |
| PROVINCIA | Valladolid |
| VIGENCIA | 2019 - 2022 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 200 |
| HOMBRES | 50 |
| MUJERES | 150 |
| JORNADA | 1.788 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.398,95 € Oficial 1º: 16.453,70 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 98,95 € Oficial 1º: 3.153,70 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre el personal de uno u otro sexo. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Las partes firmantes de este convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en la Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de las víctimas de violencia de género, lo previsto en el título 2.º de la ley citada. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. También regulado en Artículo 54º- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

14.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANAL DE VIZCAYA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 48000675011983 |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES |
| PROVINCIA | Vizcaya |
| VIGENCIA | 2016 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 517 |
| HOMBRES | 215 |
| MUJERES | 302 |
| JORNADA | 1.820 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,8 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 16.407,11 € Oficial 1º: 17.800 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 3.107,11 € Oficial 1º: 4.500 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |


15.- CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE ZAMORA

| | | |
|--|--|----------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 49004605011994 | |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES | |
| PROVINCIA | Zamora | |
| VIGENCIA | 2020 - 2021 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 58 | |
| HOMBRES | 19 | |
| MUJERES | 39 | |
| JORNADA | 1.826 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 0 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.300 € | Oficial 1º: 13.395 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 0 € | Oficial 1º: 95 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Sí. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

16.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y VENTA DE DULCES DE ZARAGOZA

| | | |
|--|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 50000325011983 | |
| SECTOR | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES | |
| PROVINCIA | Zaragoza | |
| VIGENCIA | 2011 - 2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.000 | |
| HOMBRES | 500 | |
| MUJERES | 500 | |
| JORNADA | 1.787 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,2 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.852,4 € Oficial 1º: 14.893,2 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -447,6 € Oficial 1º: 1.593,2 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Para el cumplimiento del deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se constituirá una comisión paritaria de planes de igualdad, que informará sobre las cuestiones que empresas y trabajadores eleven a estos efectos. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificada como falta muy grave | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni las cuantías de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice los mínimos fijados por disposiciones legales del citado salario mínimo interprofesional. | |





**CONVENIOS NUEVOS Y
CONVENIOS REVISADOS
EN EL AÑO 2020 EN
EL SECTOR ALIMENTARIO**

4.3.2.4 SECTOR DE ESPECIAS

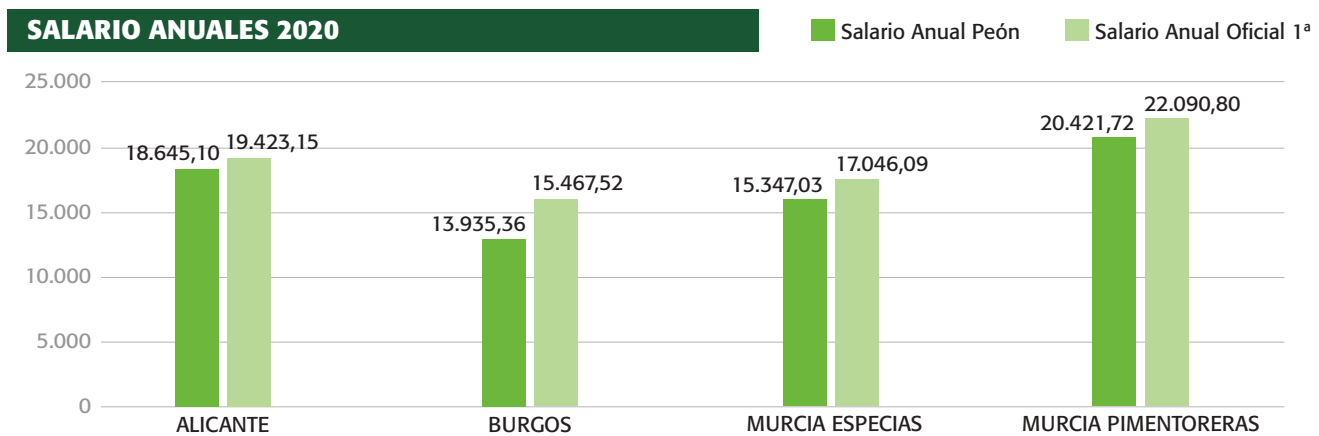


Son cuatro los Convenios Colectivos encuadrados en este sector. De los mismos dos, de ámbito autonómico (Murcia) y dos de ellos son de ámbito provincial, el de Burgos y el de Alicante. Los cuatro han tenido actualización en el ejercicio 2020.

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

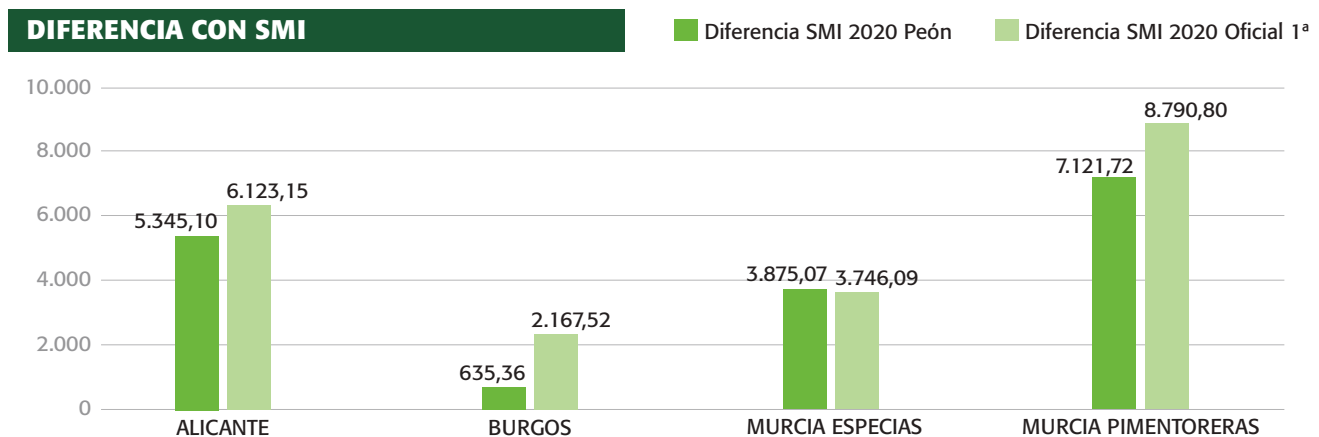
Tienen un promedio de jornada laboral de 1.768 horas y un promedio de incremento salarial pactado para 2020 de 1,68%.

Así mismo, el promedio de salario anual de la categoría de Peón es de 17.087,30 € y el de Oficial 1ª de 18.506,89 €.

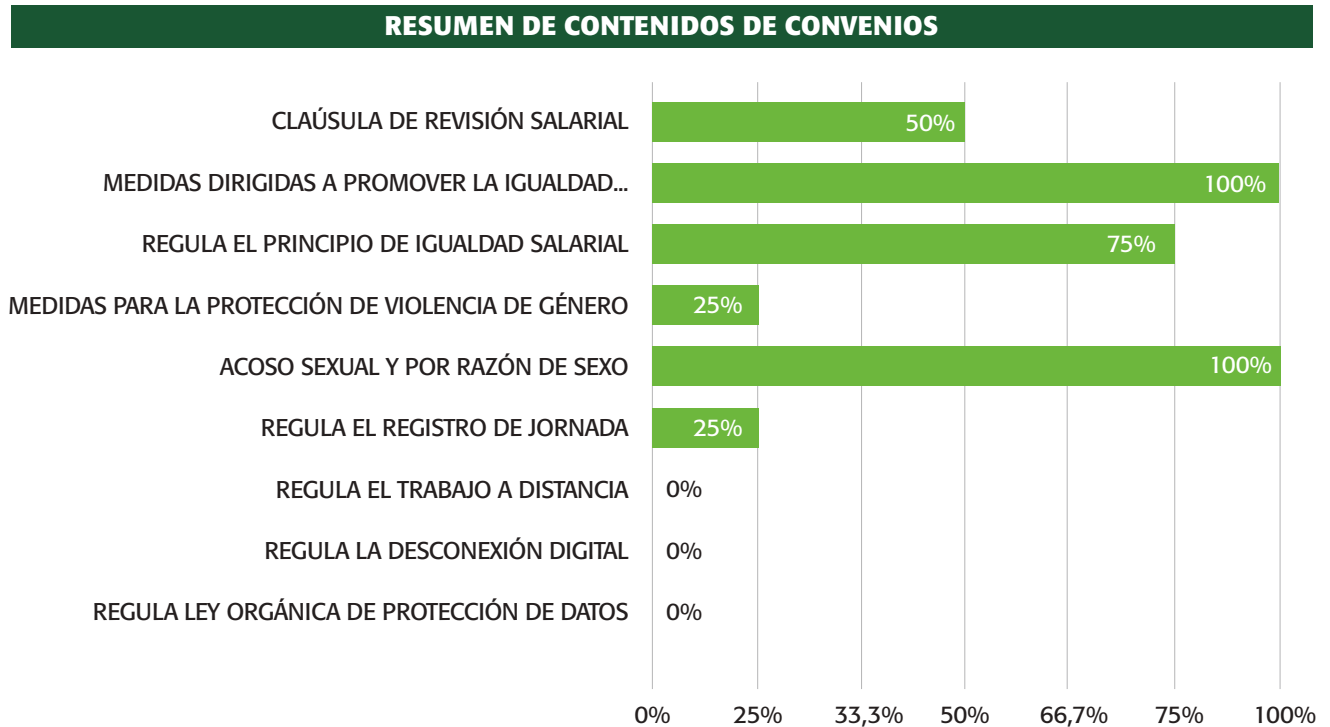


151

En lo relativo a la comparativa con el Salario mínimo interprofesional de 2020, los cuatros convenios están por encima de los 13.300 € fijados por el gobierno.



Del análisis del articulado de los convenios se extraen las siguientes conclusiones:



Como se puede ver en el gráfico, el 50% cuenta con cláusula de revisión salarial.

El 100% de los convenios analizados cuentan con medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, dato a destacar por su positividad.

El 75% de convenios analizados regulan el principio de igualdad salarial dando debido cumplimiento a lo dictado en el RD 902/2020.

Solo el 25% recoge medidas para la protección de la violencia de género, lo cual nos parece claramente insuficiente, si bien el 100% regula medidas, sanciones o protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

El 25% regula en su articulado el control horario o registro de jornada, dando cumplimiento a lo marcado en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Por último las clausulas relativas al Trabajo a distancia, desconexión digital y protección de datos, no están representadas en ninguno de los convenios analizados.

1.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE ALICANTE

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 03000875011981 |
| SECTOR | ESPECIAS |
| PROVINCIA | Alicante |
| VIGENCIA | 2020 - 2023 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.100 |
| HOMBRES | 1.350 |
| MUJERES | 750 |
| JORNADA | 1.768 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 18.645,09 € Oficial 1ª: 19.423,15 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 5.345,09 € Oficial 1ª: 6.123,15 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Fomento de la igualdad y no discriminación.- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. – Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio. – Establecer medidas para la prevención y actuación en caso de acoso. – Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial de este convenio. – Establecer directrices para la gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual, afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | En materia de reducción de jornada para víctimas de violencia de género y terrorismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.- Las empresas quedan comprometidas a desarrollar en la medida de sus posibilidades un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso. Como Anexo al convenio colectivo se adjunta un modelo de protocolo, así como un modelo de denuncia, que podrá ser de aplicación en las empresas que no dispongan de uno propio y sirviendo de referencia para el resto de las empresas. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | Toda persona trabajadora queda y está obligada a registrar su jornada diaria de trabajo, a través de los medios y herramientas que ponga a su disposición la empresa. En el sistema de registro horario que se le facilite, ya sea digital o manual, informará del inicio y de la finalización de la jornada de trabajo efectivo en el puesto de trabajo, así como en su caso de los descansos. |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

2.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PROVINCIAL DE ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE BURGOS

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 09000255011981 |
| SECTOR | ESPECIAS |
| PROVINCIA | Burgos |
| VIGENCIA | 2018 - 2021 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 16 |
| HOMBRES | 5 |
| MUJERES | 11 |
| JORNADA | 1.776 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,75 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.935,36 € Oficial 1º: 15.467,52 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 635,36 € Oficial 1º: 2.167,52 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Sí. Actualización de salarios: para cada uno de los años de vigencia, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a final de cada año natural un incremento superior al 1,75 %, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 0,55 %, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 2,3 %. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios para realizar los aumentos pactados. Tal actualización no se abonará como tal, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año siguiente. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |


3.- CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE MURCIA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 30000505011981 |
| SECTOR | ESPECIAS |
| PROVINCIA | Murcia |
| VIGENCIA | 2017 - 2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| HOMBRES | 150 |
| MUJERES | 350 |
| JORNADA | 1.767 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.347,03 € Oficial 1ª: 17.046,09 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 2.047,03 € Oficial 1ª: 3.746,09 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Ampliamente desarrollado en Capítulo XII. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Igualdad salarial en trabajos de igual valor. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una personal, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La Empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso. El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

4.- INDUSTRIAS PIMENTORERAS

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 30001175011981 |
| SECTOR | ESPECIAS |
| PROVINCIA | Murcia |
| VIGENCIA | 2020 - 2022 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.000 |
| HOMBRES | 800 |
| MUJERES | 200 |
| JORNADA | 1.762 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 20.421,72 € Oficial 1º: 22.090,79 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 7.121,72 € Oficial 1º: 8.790,79 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Si el IPC real nacional a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio sufriese un incremento por encima del porcentaje pactado, se revisarán los salarios provisionales hasta un máximo de un 0,5 más con respecto a lo pactado para cada uno de los años. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Capítulo XII.- Igualdad de oportunidades. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Se crea Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una personal, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La Empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso. El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |



A close-up photograph of three round chocolate chip cookies resting on a piece of light brown parchment paper. The cookies are golden-brown with numerous dark chocolate chips embedded in them. A small, broken piece of dark chocolate is visible near the top center of the cookies.

CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR ALIMENTARIO

A close-up photograph of four round chocolate chip cookies on a wooden surface. The cookies are golden-brown with dark chocolate chips. They are arranged in a cluster, with one in the foreground and three behind it.

4.3.2.5 SECTOR DE GALLETAS


Este sector cuenta con 4 Convenios Colectivos, los cuatro de ámbito provincial que son de aplicación en Barcelona, Burgos, Tarragona y Zaragoza. Solo el convenio de Zaragoza ha tenido actualización en 2020. Como se puede ver en la ficha de convenio ha pactado un incremento salarial del 1,5%. Este convenio regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y tipifica el acoso como falta muy grave en el régimen sancionador. El salario de la categoría de Peón estaría por debajo del salario mínimo interprofesional, tal como marca el gráfico de a continuación:

DIFERENCIA CON SMI



1.- CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

| | | |
|--|--|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 50000575011982 | |
| SECTOR | GALLETAS | |
| PROVINCIA | Zaragoza | |
| VIGENCIA | 2017 - 2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 80 | |
| HOMBRES | 20 | |
| MUJERES | 60 | |
| JORNADA | 1.784 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 1.2914,4 € | Oficial 1ª: 13.372,32 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -385,6 € | Oficial 1ª: 72,31 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aquellas empresas que resulten obligadas deberán dar cumplimiento a lo que en la misma se dispone. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual. Siempre que se trate de faltas muy graves y/o específicamente en las relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |



**CONVENIOS NUEVOS Y
CONVENIOS REVISADOS
EN EL AÑO 2020 EN
EL SECTOR ALIMENTARIO**

4.3.2.6 SECTOR DE FRUTOS SECOS

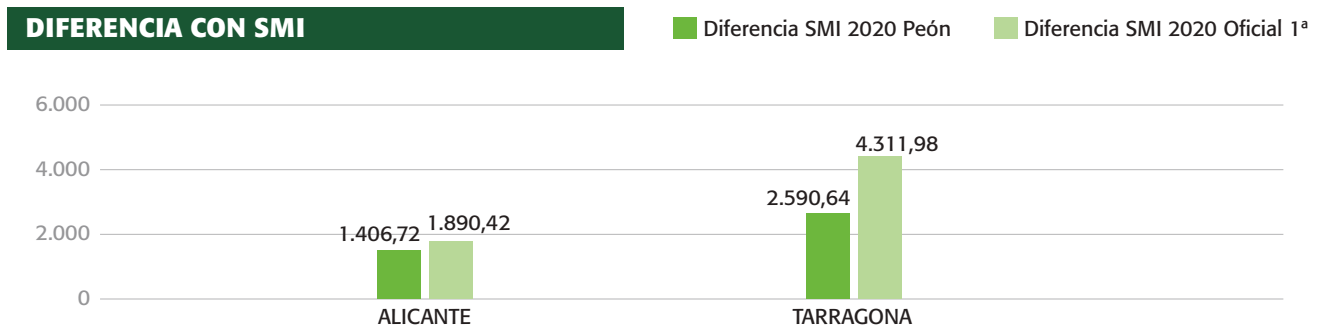
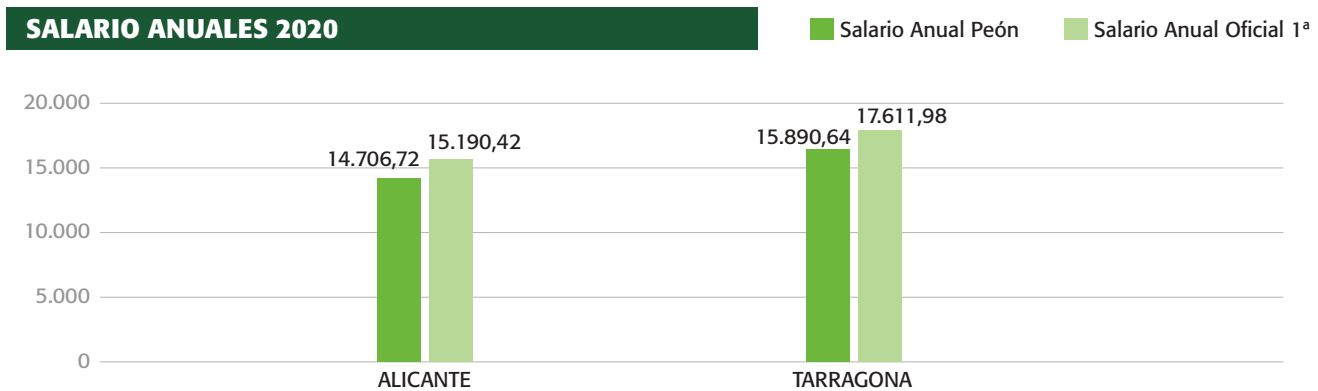
Son 6 los Convenios Colectivos que conforman este sector. De los mismos un Convenio es de ámbito autonómico, el de la Comunidad de Murcia, tres de ellos son de ámbito provincial, el de Alicante, Ciudad Real y Tarragona y dos de ámbito interprovincial, el de Barcelona, Lleida y Girona y el de Valencia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

Los actualizados en 2020 son los de Alicante y Tarragona. Dando cobertura a 1.268 personas trabajadoras, de las que 564 son hombres y 704 mujeres. Tienen un promedio de jornada laboral 1.798 horas anuales y un incremento salarial pactado medio del 2,05%.

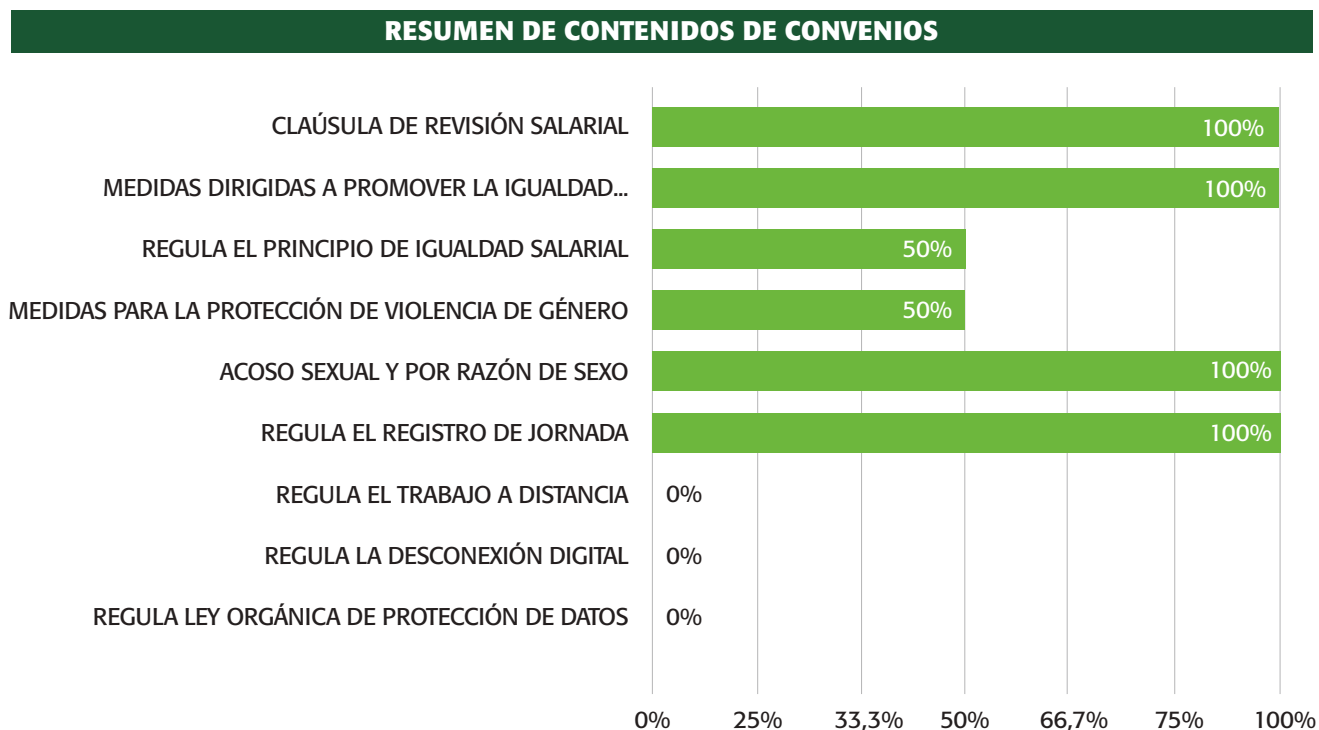
Así mismo el promedio de salario anual del peón es de 15.298,68 € y el de Oficial 1ª es de 16.401,20 €.

En lo relativo al Salario mínimo interprofesional, ambos convenios están por encima del mismo en todas sus categorías profesionales. Y también dan cumplimiento al superar los 14.000 € marcados en el IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC).

Adjuntamos gráficos descriptivos de los datos mencionados:



Del análisis del articulado de los convenios se extraen las siguientes conclusiones:



Como se puede ver en el gráfico, el 100% cuenta con cláusula de revisión salarial.

El 100% de los convenios analizados cuentan con medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

El 50% de convenios analizados regulan el principio de igualdad salarial dando debido cumplimiento a lo dictado por el RD 902/2020.

El 50% recoge medidas para la protección de la violencia de género y el 100% regula medidas, sanciones o protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

El 100% regula en su articulado el control horario o registro de jornada, dando cumplimiento a lo marcado en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Por último las cláusulas relativas al Trabajo a distancia, desconexión digital y protección de datos, no están representadas en ninguno de los convenios analizados.


1.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 03000245011982 |
| SECTOR | FRUTOS SECOS |
| PROVINCIA | Alicante |
| VIGENCIA | 2020 - 2023 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 368 |
| HOMBRES | 164 |
| MUJERES | 204 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,8 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.706,71 € Oficial 1º: 15.190,42 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.406,71 € Oficial 1º: 1.890,42 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Una vez constatado el ipc real del 2020 se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia si la hubiere. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la ley establece, deberán acreditar tal situación ante el empresario en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. Los empresarios, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada ley a propuesta de ésta y que son, entre otros: a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente. d) Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de los previsto en el apartado d), del artículo 52 ET. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso moral y sexual. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

2.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LOS FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 43000515011994 |
| SECTOR | FRUTOS SECOS |
| PROVINCIA | Tarragona |
| VIGENCIA | 2018 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 900 |
| HOMBRES | 400 |
| MUJERES | 500 |
| JORNADA | 1.796 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,3 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.890,63 € Oficial 1º: 17.611,98 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 2.590,63 € Oficial 1º: 4.311,97 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Para el año 2020 se pacta un incremento salarial del IPC de Catalunya de 2019 + 0,4%. El incremento total en ningún caso podrá exceder del 2,5% para 2018, 2,55% para 2019 y 2,60% para 2020. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Artículo 27. Reconocimiento igualdad Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario. Expresamente se reconoce el derecho de acceso de la mujer a todas las secciones y categorías profesionales. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Artículo 27. Reconocimiento igualdad Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario. Expresamente se reconoce el derecho de acceso de la mujer a todas las secciones y categorías profesionales. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso moral y sexual. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |



A photograph of a bakery display. In the foreground, two woven baskets are filled with golden-brown baguettes. Behind them, several shelves are stocked with various types of bread, including round loaves and braided rolls. The lighting is warm, highlighting the texture of the crusts.

**CONVENIOS NUEVOS Y
CONVENIOS REVISADOS
EN EL AÑO 2020 EN
EL SECTOR ALIMENTARIO**

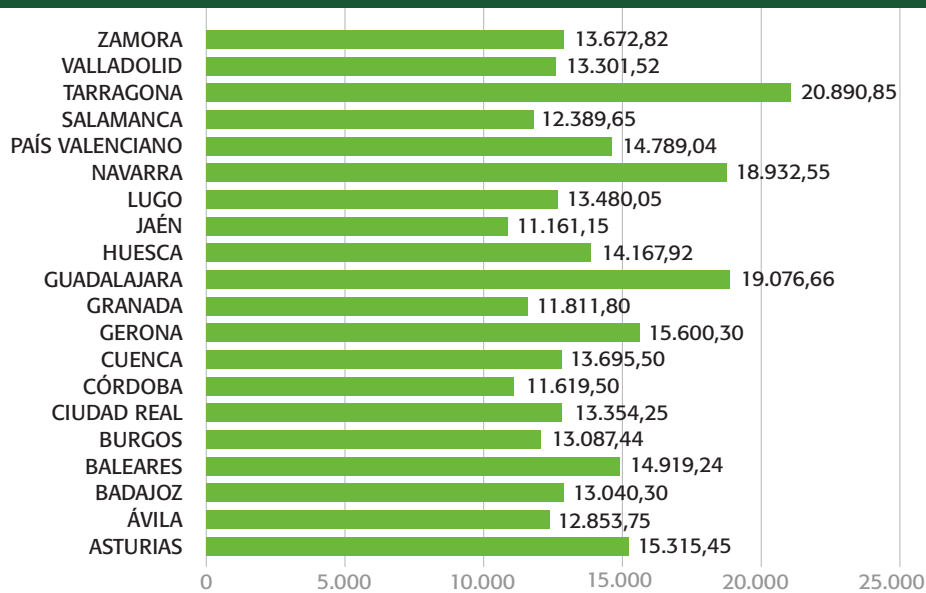
4.3.2.7 SECTOR DE PANADERÍAS

A close-up photograph of a bakery display. The shelves are filled with a variety of breads. On the left, there are several round loaves with decorative patterns on their crusts. In the center, there are smaller, round rolls. On the right, there are larger, braided rolls and some loaves with a dusting of flour. The breads are arranged neatly on black metal shelves.

Se han analizado los 20 convenios con actualización en 2020 de los 44 Convenios Colectivos que conforman el sector de Panaderías. De estos 20, 8 son nuevos y 12 son revisados, dando cobertura a 37.205 personas trabajadoras, de las que 21.407 son hombres y 15.798 son mujeres. El promedio de jornada laboral de los 20 convenios es de 1791 horas anuales y el incremento salarial de promedio pactado para 2020 es del 2,12%. El Salario medio anual del Peón es de 14.357,99 € y el del Oficial 1ª es de 14.994,15 €.

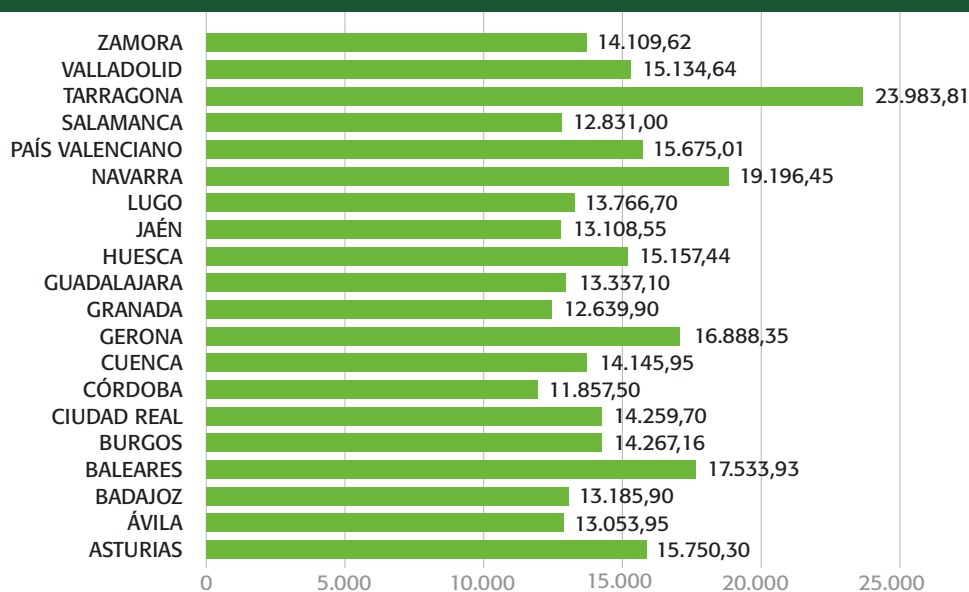
A continuación se muestran unos gráficos del análisis salarial realizado:

SALARIO ANUAL € CATEGORÍA PEÓN



167

SALARIO ANUAL € CATEGORÍA OFICIAL 1ª

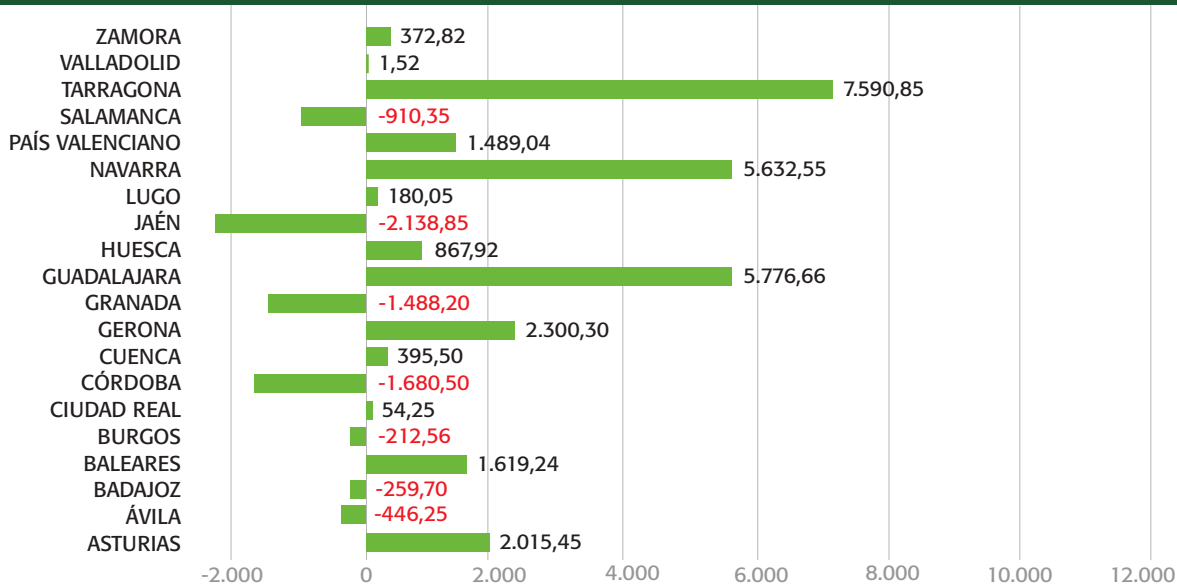


En lo relativo al Salario Mínimo Interprofesional, nos encontramos con que 6 convenios en la categoría de Peón y 5 de la categoría de Oficial 1ª se encuentran por debajo de los 13.300 € correspondientes al SMI 2020. Tal y como se puede observar en los gráficos de a continuación.

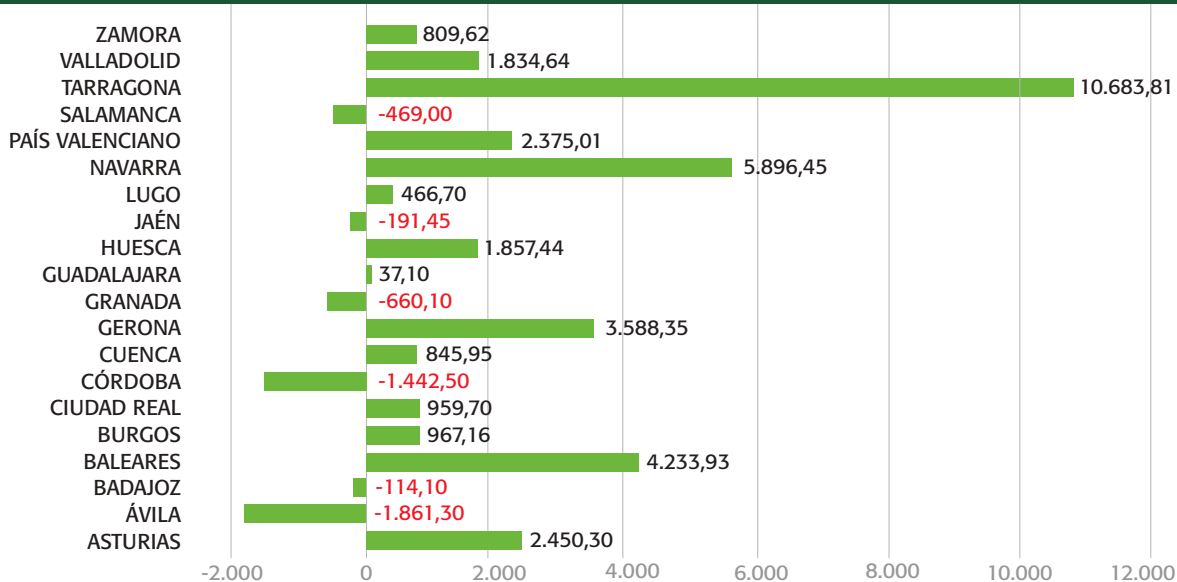
Reiteramos la salvedad o excepción que se debe tener en cuenta al tratarse los datos analizados de datos registrados en REGCON, que pueden diferir de lo que realmente se esté aplicando en las empresas.

Así mismo, los convenios de Córdoba, Huesca, Jaén y Lugo, recogen en su articulado cláusulas específicas de equiparación al SMI, tal y como se puede ver en cada una de las fichas de convenio.

DIFERENCIA SALARIO ANUAL - SMI CATEGORÍA PEÓN



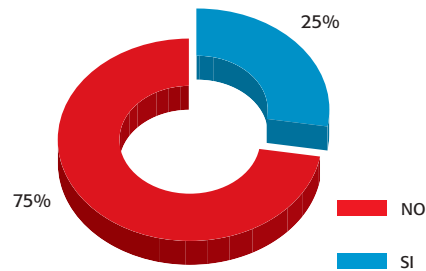
DIFERENCIA SALARIO ANUAL - SMI CATEGORÍA OFICIAL 1ª



CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

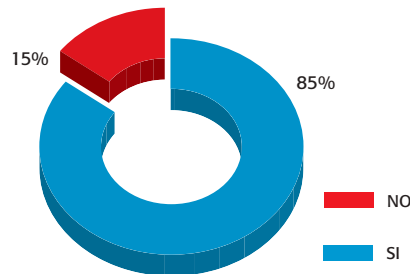
La regulación del sector de Panaderías según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos:

CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL



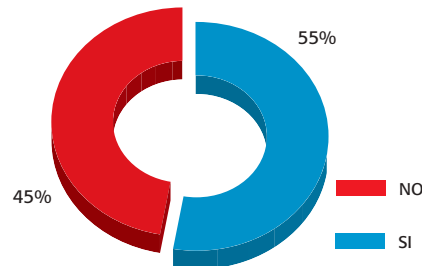
Solo el 25% de los convenios analizados recogen cláusulas de revisión salarial. Esto supone que solo 5 de los 20 convenios analizados recogen esta cláusula entre su articulado. Porcentaje claramente insuficiente.

MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



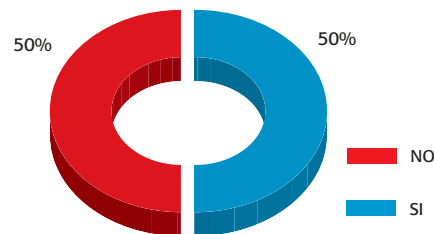
El 85% de los convenios recogen medidas de igualdad, lo que se traduce en un avance significativo del sector en esta materia, con respecto a otros años.

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL



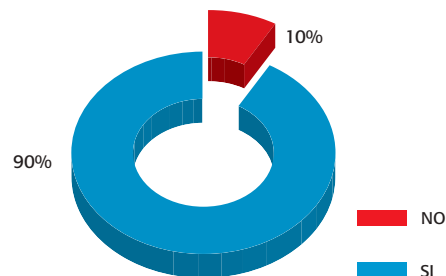
Así mismo, el 55% de los convenios regulan el principio de igualdad salarial. Mismo salario por trabajo de igual valor.

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO



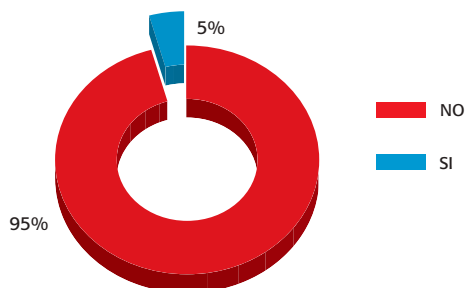
El 50% de los convenios regulan medidas para la protección de la violencia de género, remitiendo en su mayoría a la normativa legal vigente.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES / MEDIDAS / PROTOCOLO)



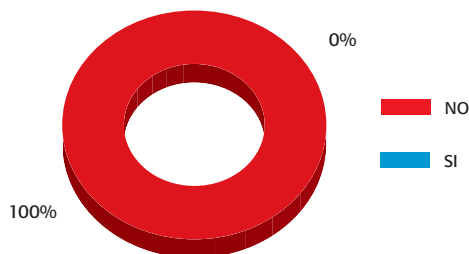
El protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, así como las medidas o sanciones en esta materia está muy representadas en este sector. En concreto, en el 90% de los convenios analizados.

**REGULA
EL REGISTRO
DE JORNADA**



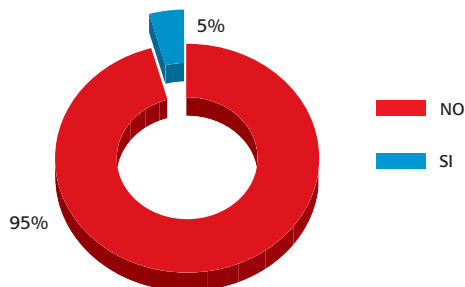
Mínima representación del registro horario, solo en el 5% de los convenios

**REGULA
EL TRABAJO
A DISTANCIA**



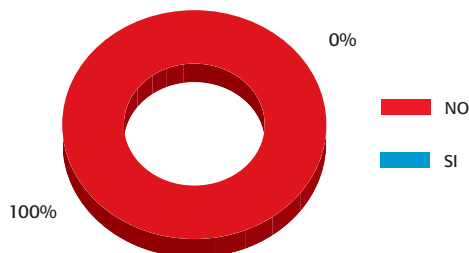
No existe regulación en materia de teletrabajo o trabajo a distancia, en el sector de Panaderías.

**REGULA
LA DESCONEXIÓN
DIGITAL**



Aun siendo solo el 5% el que regula la desconexión digital, lo valoramos como dato positivo, ya que al menos, hay representación de esta materia.

**REGULA LEY
ORGÁNICA DE
PROTECCIÓN
DE DATOS**



No existe regulación en materia de Protección de datos en ninguno de los convenios analizados.

1.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 33000665011981 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Albacete |
| VIGENCIA | 2015 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.500 |
| HOMBRES | 1.125 |
| MUJERES | 375 |
| JORNADA | 1.755 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 4 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.315,45 € Oficial 1ª: 15.750,29 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 2.015,45 € Oficial 1ª: 2.450,29 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico. Asimismo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Las partes firmantes del presente Convenio velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en todas las vertientes de la relación laboral, abarcando ésta materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, tipo de contrato, modalidad de jornada, promoción y formación, políticas de prevención y salud, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación laboral, personal y familiar. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género ampliamente descritas en el artículo 26. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Protocolo en artículo 25. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

2.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERIA DE AVILA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 05000105011981 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Ávila |
| VIGENCIA | 2020 - 2022 |
| ESTADO | Actualizar |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 128 |
| HOMBRES | 86 |
| MUJERES | 42 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.853,75 € Oficial 1º: 13.053,95 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -446,25 € Oficial 1º: -246,04 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia de genero y acoso sexual se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y la que en el futuro la sustituya o/y complemente. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Igualdad de retribución: el empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia de genero y acoso sexual se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y la que en el futuro la sustituya o/y complemente. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia de genero y acoso sexual se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y la que en el futuro la sustituya o/y complemente. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

3.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 06000395011981 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Badajoz |
| VIGENCIA | 2020 - 2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.065 |
| HOMBRES | 723 |
| MUJERES | 342 |
| JORNADA | 1.823 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 4 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.040,29 € Oficial 1ª: 13.185,9 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -259,7 € Oficial 1ª: -114,1 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | <p>Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, razón o nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado Español. Tampoco ningún trabajador/a podrá ser discriminado por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo.</p> <p>El/la empresario/a está obligado a pagar por las prestaciones de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.</p> |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Se reconocerán a las víctimas de violencia de género los derechos que se reconocen en la Ley integra. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | <p>Las partes firmantes entiende por acoso sexual, todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, que sea ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante. Las conductas constitutivas de Acoso Sexual, serán sancionadas como faltas graves o muy graves, y en todo caso, en su grado máximo cuando en las mismas exista aprovechamiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor/a o acosador/a. Serán agravantes también: la situación de contratación temporal de la víctima, la reincidencia del acosador/a, las represalias o actos de discriminación sobre las personas denunciadas. Se consideran constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título ejemplarizante:</p> <p>a) Observaciones sugerentes, comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.</p> <p>b) Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de trabajo o la estabilidad en el empleo de la trabajadora o trabajador, a una aprobación o denegación de estos favores.</p> <p>c) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.</p> |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

4.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y PASTERÍA DE ISLAS BALEARES

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 07000235011982 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Baleares |
| VIGENCIA | 2018 - 2021 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.300 |
| HOMBRES | 900 |
| MUJERES | 1.400 |
| JORNADA | 1.778 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.919,24 € Oficial 1º: 17.533,93 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.619,23 € Oficial 1º: 4.233,93 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | En el supuesto de que el ipc estatal correspondiente al año 2020 resulte superior al 2,5% más un 0,50% se procedera a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2020 por la indicada diferencia y sin caracter retroactivo. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Código de conducta en materia de acoso sexual y Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral en el lugar de trabajo (artículos 38 y 39). |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | Para conmemorar la festividad del patrón de los panaderos se fija el primer lunes del mes de marzo de cada año. En el supuesto de que éste fuera ya festivo se trasladaría al lunes siguiente. En el supuesto de que coincidiera con el día de descanso semanal se trasladará a otro día, de común acuerdo entre empresa y trabajador / a. |

5.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE BURGOS

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 09000355011981 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Burgos |
| VIGENCIA | 2019 - 2022 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.006 |
| HOMBRES | 402 |
| MUJERES | 604 |
| JORNADA | 1.826 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.087,44 € Oficial 1ª: 14.267,16 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -212,55 € Oficial 1ª: 967,15 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | En materia de planes de igualdad, se estará lo establecido en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción etc. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

6.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE CIUDAD REAL

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 13000315011981 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Ciudad Real |
| VIGENCIA | 2017 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.000 |
| HOMBRES | 750 |
| MUJERES | 250 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.354,25 € Oficial 1º: 14.259,7 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 54,25 € Oficial 1º: 959,7 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Si a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, el IPC supera el incremento salarial pactado, este desfase ira a tablas de cada uno de los años para determinar el incremento salarial del año siguiente y se pagarán atrasos hasta el el 2% de dicho desfase. Si se diera esta circunstancia y una vez conocido el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio, las partes se reunirán para actualizar las tablas salariales y señalar los atrasos si corresponden según el acuerdo establecido. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Artículo 45. Igualdad de oportunidades y medidas de no discriminación. Las partes firmantes del presente Convenio, consistentes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando de igual valor de hombres y mujeres de todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerden llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios: a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo. b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia. d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

7.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORES DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 14000055011981 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Córdoba |
| VIGENCIA | 2019 - 2022 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 3.000 |
| HOMBRES | 2.000 |
| MUJERES | 1.000 |
| JORNADA | 1.768 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.619,5 € Oficial 1ª: 11.857,5 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -1680,5 € Oficial 1ª: -1.442,5 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | <p>Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación</p> <p>Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.</p> <p>Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.</p> <p>Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.</p> <p>Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, publicada en el BOE, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.</p> |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | <p>Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.</p> <p>Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.</p> <p>Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p> <p>A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.</p> <p>A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.</p> |

7.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORES DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA (Continuación)

ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO
(Sanciones / Medidas / Protocolo)

Acoso sexual y acoso moral

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad físico o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

Se establecerá en cada empresa un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

La Dirección de la Empresa en caso de que el expediente contradictorio confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes del presente convenio para el caso de que deseen emprender acciones legales.

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA NO

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA NO

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL NO

REGULA LA LOPD NO

OBSERVACIONES

Nota: En todo caso para cada trabajador/a la suma del salario base y los complementos salariales contenidos en las tablas salariales tendrán que alcanzar como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional para 2.020 regulado en el R.D. 231/2020, de 4 de febrero. Establecido en 31,66 €/día ó 950 €/mes. En caso contrario se incluirá un complemento salarial hasta alcanzar la citada cantidad.

Todo el personal integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, tendrá derecho al pago en especie de un kilo de pan durante los 365 días del año, incluidas las vacaciones y las situaciones de IT. En aquellas empresas donde no se fabrique pan, dicho pago en especie lo harán en efectivo a precio de fábrica.

8.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 16000175011982 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Cuenca |
| VIGENCIA | 2015 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 400 |
| HOMBRES | 300 |
| MUJERES | 100 |
| JORNADA | 1.805 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.695,50 € Oficial 1º: 14.145,95 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 395,50 € Oficial 1º: 845,95 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | <p>Se respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios: - el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género. - la no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo. - la promoción de cuantas medidas sean precisas para evitar cualquier tipo de acoso por razón de sexo, mediante el seguimiento preventivo y adecuado de tales conductas, así como arbitrar los procedimientos que con arreglo a la normativa legal aplicable permita dar cauce con la máxima agilidad a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de tales comportamientos.</p> <p>En el supuesto de que los trabajadores/as estén casados o vivan conjuntamente de forma fehaciente, la empresa procurara que estos trabajadores/as realicen los mismos turnos, descansos semanales y vacaciones, todo ello encaminado a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Las organizaciones firmantes y las empresas incluidas en su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y conciliación. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | La promoción de cuantas medidas sean precisas para evitar cualquier tipo de acoso por razón de sexo, mediante el seguimiento preventivo y adecuado de tales conductas, así como arbitrar los procedimientos que con arreglo a la normativa legal aplicable permita dar cauce con la máxima agilidad a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de tales comportamientos. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | <p>Clausula de Equiparación de las Diferentes Formas de Familia.</p> <p>A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.</p> |

9.- CONVENIO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DEL PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 17000235011994 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Gerona |
| VIGENCIA | 2018 - 2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.500 |
| HOMBRES | 900 |
| MUJERES | 1.600 |
| JORNADA | 1.792 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 3 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.600,2 € Oficial 1ª: 16.888,3 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 2.300,2 € Oficial 1ª: 3.588,3 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | El presente convenio se regirá por la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. Concretamente, el principio de igualdad entre las personas trabajadoras, implica que si hacen un trabajo, a la que se atribuye el mismo valor, se debe eliminar cualquiera de los elementos y condiciones laborales establecidos por razón de raza o sexo. Todas y cada una de las empresas afectadas por el presente convenio y en el ámbito de las mismas, crearán una comisión para la igualdad que desarrolle las medidas adecuadas que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | El presente convenio se regirá por la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. Concretamente, el principio de igualdad entre las personas trabajadoras, implica que si hacen un trabajo, a la que se atribuye el mismo valor, se debe eliminar cualquiera de los elementos y condiciones laborales establecidos por razón de raza o sexo. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Y las partes firmantes de este convenio, se comprometen en el transcurso de la duración de este convenio, a negociar un protocolo marco de actuación y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | Artículo 38. Derecho a la desconexión digital Que las partes firmantes son conscientes de que la consolidación y generalización de los dispositivos y herramientas digitales en el mundo laboral está afectando la interacción entre las empresas y las personas trabajadoras fuera los horarios laborales. Es por ello que, sin perjuicio de la libertad de pacto entre aquellos, se reconoce el derecho de desconexión digital a todos los trabajadores y trabajadoras en su tiempo de descanso y / o vacaciones, excepto que la comunicación fuese exigida por causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

10.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GRANADA

| | | |
|--|---|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 18000465011981 | |
| SECTOR | PANADERÍAS | |
| PROVINCIA | Granada | |
| VIGENCIA | 2016 - 2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.400 | |
| HOMBRES | 621 | |
| MUJERES | 779 | |
| JORNADA | 1.800 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 0 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.811,7 € Oficial 1º: 12.639,9 € | |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -1.488,2 € Oficial 1º: -660,1 € | |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

11.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 19000245011982 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Guadalajara |
| VIGENCIA | 2019 - 2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 900 |
| HOMBRES | 470 |
| MUJERES | 430 |
| JORNADA | 1.782 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 19.076,66 € Oficial 1º: 13.337,1 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 5.776,65 € Oficial 1º: 37,1 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Artículo. 25. De la igualdad en el ámbito laboral. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes: 1. Acceso al empleo. 2. Clasificación de especialidades. 3. Promoción profesional. 4. Formación profesional. 5. Retribución. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | RETRIBUCIÓN. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Se velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Anexo 1 del Convenio Protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

12.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 22000245012004 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Huesca |
| VIGENCIA | 2018 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 523 |
| HOMBRES | 400 |
| MUJERES | 123 |
| JORNADA | 1.782 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.167,92 € Oficial 1º: 15.157,44 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 867,92 € Oficial 1º: 1.857,44 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Si el IPC resultante de cada uno de los años fuera superior al incremento salarial pactado, dicho incremento se aplicará. a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año siguiente, con un tope máximo de 0,50%. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo. Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona. Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en legislación o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancia. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Protocolo de acoso sexual y por razón de género. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | DISPOSICIÓN TRANSITORIA. En el supuesto en que el Salario Mínimo Interprofesional dispuesto por el Gobierno alcance durante la vigencia de este convenio una cuantía que sea superior a las acordadas, la comisión paritaria se reunirá al objeto de dar una solución al respecto. |

13.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS PANADERAS DE JAÉN

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 23000125011982 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Jaén |
| VIGENCIA | 2021 - 2022 |
| ESTADO | Actualizar |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.435 |
| HOMBRES | 845 |
| MUJERES | 590 |
| JORNADA | 40 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2021 |
| INCREMENTO SALARIAL | 3 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.161,15 € Oficial 1ª: 13.108,54 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -2.138,85 € Oficial 1ª: -191,45 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | <p>Igualdad de Oportunidades, No Discriminación Entre las Personas.</p> <p>1. Las relaciones laborales en las empresas deben de estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>2. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. 3. Las empresas realizaran esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujer.</p> |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 del ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49 ET). |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | En cuanto al acoso sexual se estará al escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el cual se transcribe literalmente: 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa. |

13.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS PANADERAS DE JAÉN (Continuación)

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA Las empresas, conforme y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el estatuto de los trabajadores. Las empresas conservarán los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA NO

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL NO

REGULA LA LOPD NO

OBSERVACIONES NOTA: Ningún trabajador podrá percibir como remuneración cantidad inferior a la establecida en cada momento como Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada laboral trabajada. - Para conocer si el Salario que percibe el trabajador está por debajo del SMI habrá de tenerse en cuenta, en primer lugar, que este convenio establece 15 pagas (12 ordinarias y 3 extras) y un Plus de Transporte para todos los trabajadores, por lo que para el cálculo de la remuneración, y siempre que proceda su abono, se tendrá en cuenta: Salario Base, 3 Pagas Extraordinarias, Plus de Transporte, Complemento por permanencia en la empresa, el Plus de horario de trabajo, Complemento personal y Plus de Trabajo en Domingos y festivos, así como cualquier otra cuantía estipulada por la empresa que perciba el trabajador.

14.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LUGO

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 27000425011983 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Lugo |
| VIGENCIA | 2014 - 2023 |
| ESTADO | Actualizar |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 750 |
| HOMBRES | 375 |
| MUJERES | 375 |
| JORNADA | 1.826 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.480,04 € Oficial 1º: 13.766,7 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 180,04 € Oficial 1º: 466,7 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Dentro de las empresas los trabajadores/as no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, género, afiliación política o sindical. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa, tanto para hombres como para mujeres, sin discriminación alguna. Las empresas vendrán obligadas a respetar la igualdad de trato o de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma determinada por la legislación vigente. Toda referencia que en el presente Convenio se haga a los trabajadores, al personal o a la plantilla de las empresas se entenderá realizada a los trabajadores y trabajadoras de las empresas sin distinción alguna. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | SALARIO MÍNIMO.- Los salarios mínimos y de cotización serán los que resulten de la aplicación del presente Convenio, salvo que en algún momento sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. La remuneración del personal afectado por este Convenio estará formada por: salario base, antigüedad, prima asistencia, retribución en especie (pan), gratificaciones extraordinarias y, en su caso, plus de domingos, plus de festivos, plus de trabajo en cámaras de congelación y compensación por nocturnidad. |

15.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 31005305011981 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Navarra |
| VIGENCIA | 2019 - 2022 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.200 |
| HOMBRES | 720 |
| MUJERES | 480 |
| JORNADA | 1.730 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 18.932,54 € Oficial 1º: 19.196,45 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 5.632,54 € Oficial 1º: 5.896,45 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) Nacional para el periodo 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022, supere el incremento pactado para el conjunto de los cuatro años de vigencia del presente convenio, se aplicará una revisión salarial en lo que exceda hasta alcanzar el equivalente al IPC Nacional acumulado de los cuatro años de vigencia más 1 punto porcentual, que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 y se abonará junto con la nómina del mes de Enero de 2023. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Planes de igualdad |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Dentro de los objetivos de los planes de igualdad. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | Además de la retribución en metálico, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir tres piezas de pan por persona y día, todos los días naturales, aún en el caso de incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad o accidente. |

16.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 80100065012013 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | País Valenciano |
| VIGENCIA | 2018 - 2021 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 14.185 |
| HOMBRES | 8.653 |
| MUJERES | 5.532 |
| JORNADA | 1.782 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,10 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.789,04 € Oficial 1º: 15.675,01 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.489,04 € Oficial 1º: 2.375,01 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Ampliamente desarrollado en artículo 55. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios: Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Ampliamente desarrollado en Artículo 56. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

17.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 37000385011981 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Salamanca |
| VIGENCIA | 2015 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 205 |
| HOMBRES | 30 |
| MUJERES | 175 |
| JORNADA | 1.810 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.389,65 € Oficial 1º: 12.831 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -910,35 € Oficial 1º: -469 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | En el caso de que la variación acumulada del IPC de los años 2018-2020 supere el 4,5 % las partes acuerdan tomar el exceso de la variación sobre dicho porcentaje como base para el incremento salarial que se pudiera pactar para el año 2021. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Igualdad de oportunidades: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, afiliación política y/o sindical, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velarán por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto alguno de infracción que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Igualdad de retribución: El empresario/a está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por el salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género, edad o cualquiera otra. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

18.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 43000375011994 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Tarragona |
| VIGENCIA | 2018 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.800 |
| HOMBRES | 800 |
| MUJERES | 1.000 |
| JORNADA | 1.752 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,4 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 20.890,84 € Oficial 1º: 23.983,81 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 7.590,84 € Oficial 1º: 10.683,81 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Como principio general de este convenio, las partes negociadoras hacen constar expresamente que todas las referencias contenidas en el texto en relación con los trabajadores, son de aplicación los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores sobre la no discriminación en las relaciones laborales. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

19.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA

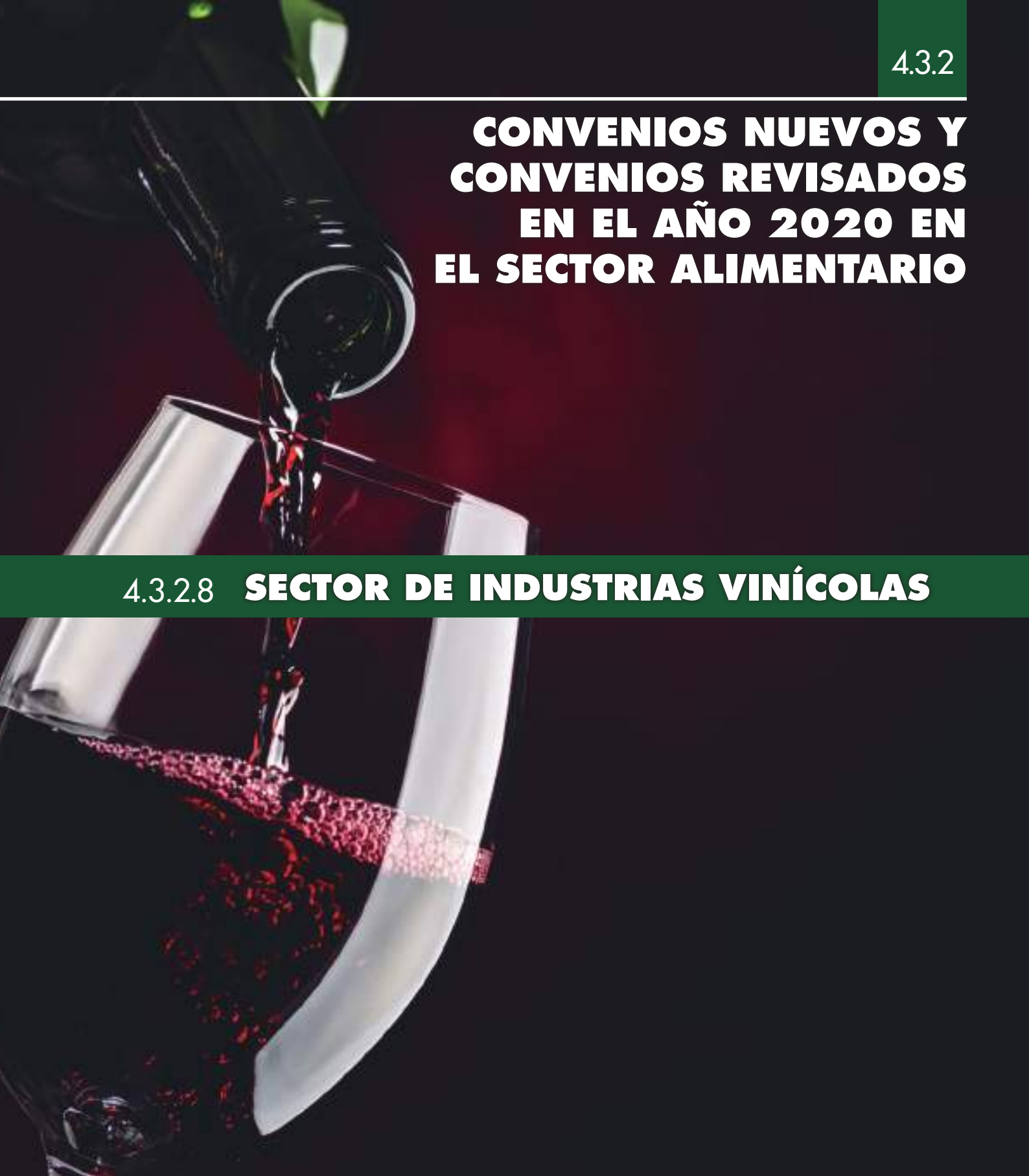
| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 47000375011982 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Valladolid |
| VIGENCIA | 2019 - 2022 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.500 |
| HOMBRES | 1.000 |
| MUJERES | 500 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,3 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.301,52 € Oficial 1º: 15.134,63 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1,52 € Oficial 1º: 1.834,63 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueden justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la Igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Cuentas con protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad del sector. El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad. En consecuencia, las partes que forman la Comisión Negociadora se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. |

19.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA (Continuación)

| | |
|-------------------------------|---|
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | Artículo 21 - PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO |

20.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ZAMORA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 49001605011982 |
| SECTOR | PANADERÍAS |
| PROVINCIA | Zamra |
| VIGENCIA | 2017 - 2022 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 408 |
| HOMBRES | 307 |
| MUJERES | 101 |
| JORNADA | 40 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.672,82 € Oficial 1º: 14.109,62 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 372,81 € Oficial 1º: 809,62 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y podrán ser sancionados como falta leve, grave o muy grave de acuerdo a la gravedad de los hechos. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | NO |



**CONVENIOS NUEVOS Y
CONVENIOS REVISADOS
EN EL AÑO 2020 EN
EL SECTOR ALIMENTARIO**

4.3.2.8 SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS

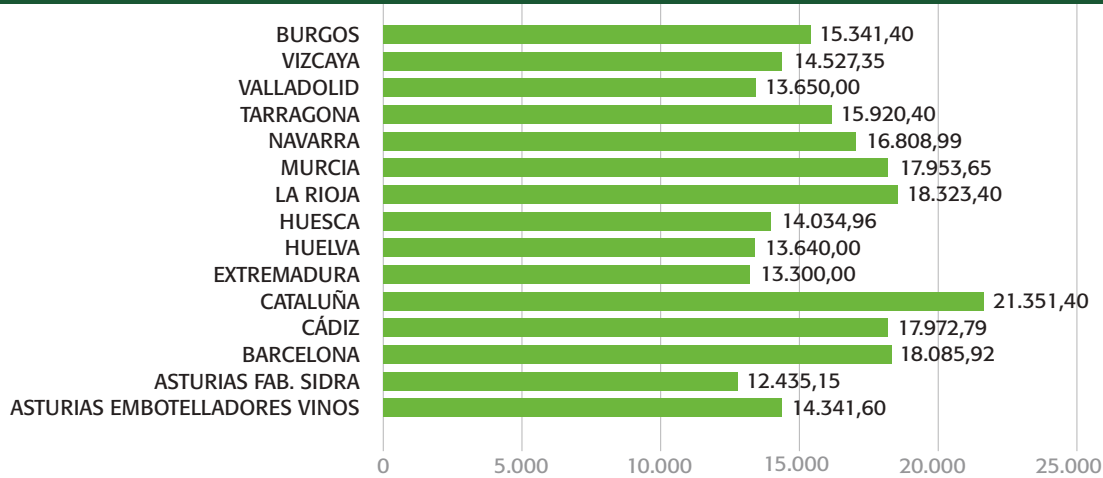
Los Convenios que abarcan la Industria Vinícola son un total de 30, de los cuales 15 han tenido actualización en el año 2020. De éstos 15, 8 son convenios nuevos y 7 son convenios revisados.

Dan cobertura a 18.963 personas trabajadoras, de las que 12.810 son hombres y 6.048 son mujeres. El promedio de jornada laboral anual es de 1.775 horas. Y tienen pactado un incremento salarial medio de 1,67% para el ejercicio 2020.

El salario medio anual de la categoría Peón es de 15.881,90 € y el de la categoría Oficial 1ª es de 17.150,50 €.

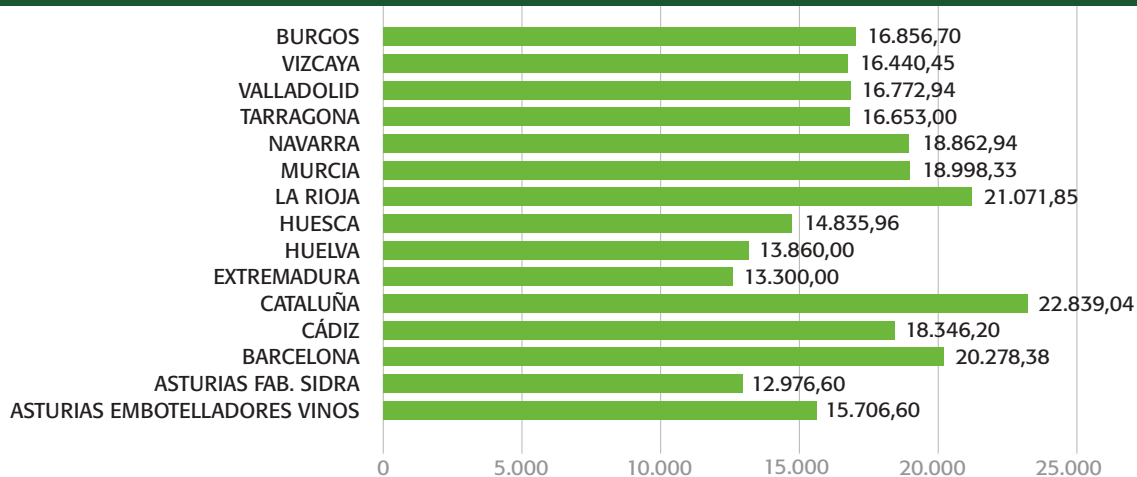
A continuación se muestran unos gráficos del análisis salarial realizado:

SALARIO ANUAL € CATEGORÍA PEÓN

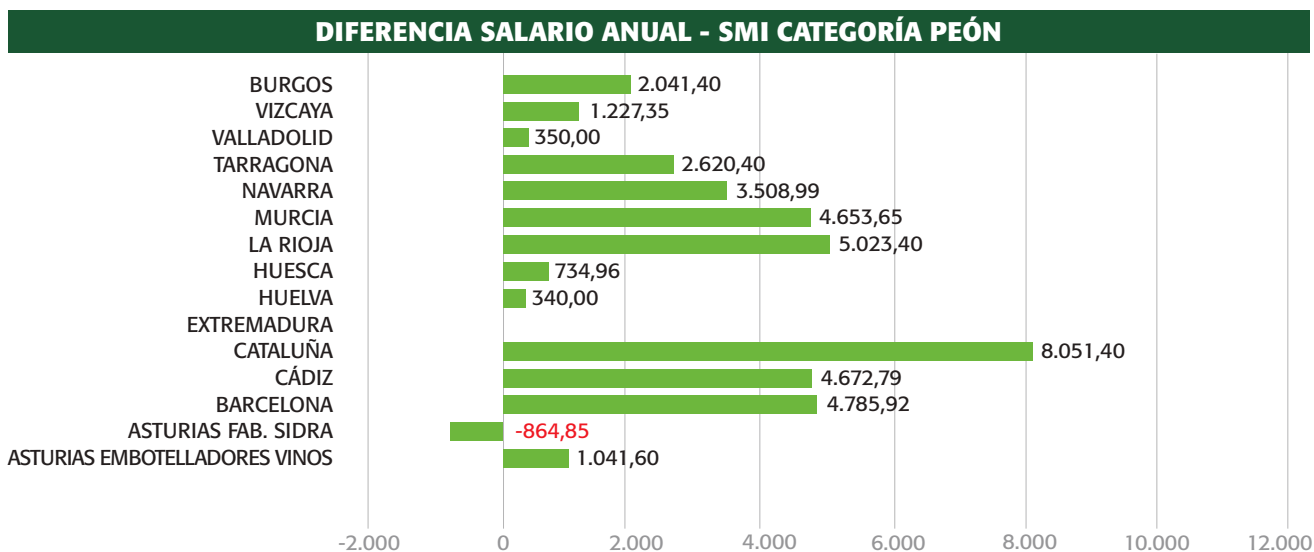


195

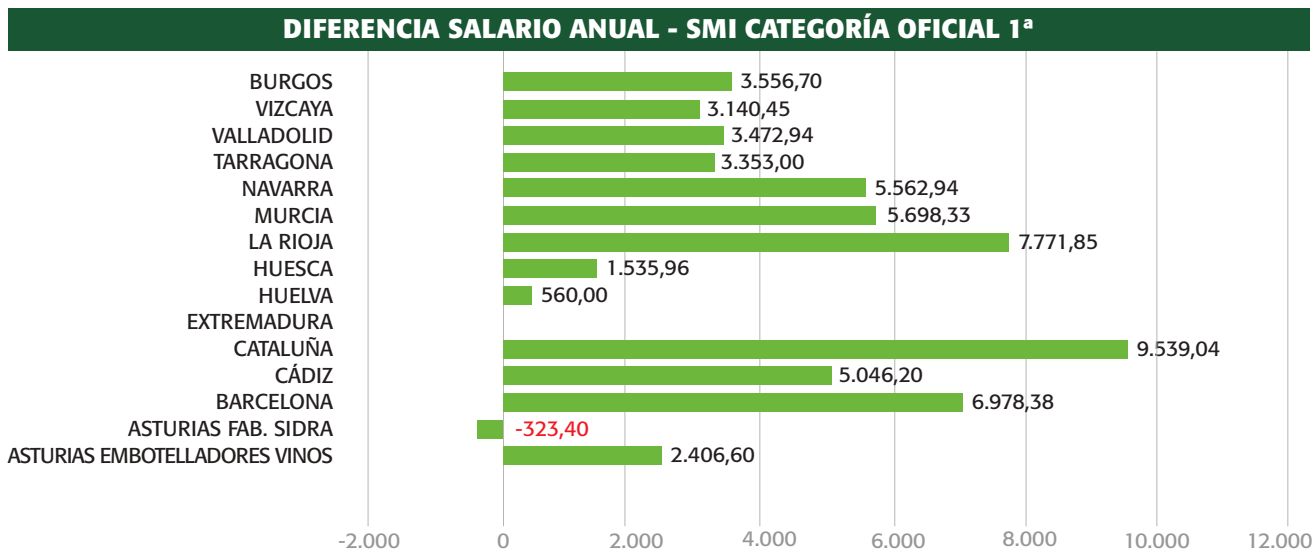
SALARIO ANUAL € CATEGORÍA OFICIAL 1ª



En lo referente al Salario mínimo interprofesional, encontramos que solo el Convenio de Fabricación de Sidra de Asturias está por debajo del salario mínimo en ambas categorías, tal y como muestran los siguientes gráficos:



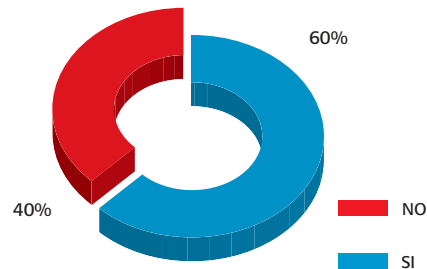
196



CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

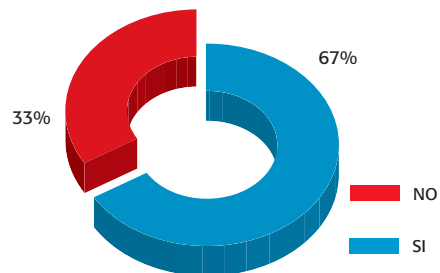
La regulación del Sector de Industrias Vinícolas según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los datos recogidos en los siguientes gráficos:

CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL



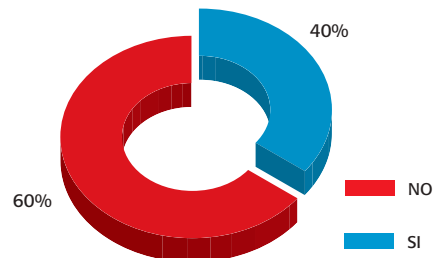
El 60% de los convenios cuentan con cláusula de revisión salarial, frente al 40% que no la tienen.

MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



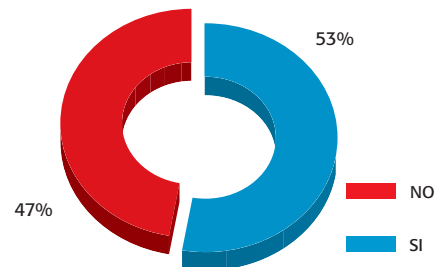
El 67% recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres. Aun siendo un dato positivo, es un dato poco representativo en comparación con otros sectores.

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL



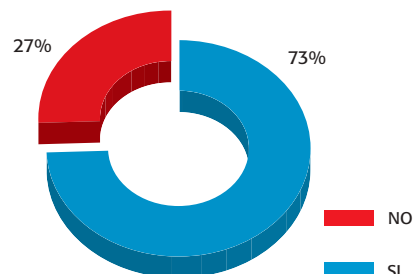
El principio de igualdad salarial recogido en RD 902/2020 está recogido en el 40% de los convenios analizados.

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO



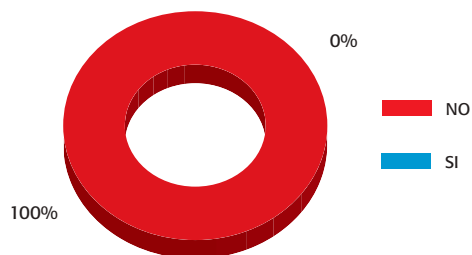
Algo más de la mitad de los convenios analizados, recogen medidas de protección para las víctimas de violencia de género. Dato que valoramos como insuficiente aunque reconocemos que está en el camino adecuado.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES / MEDIDAS / PROTOCOLO)

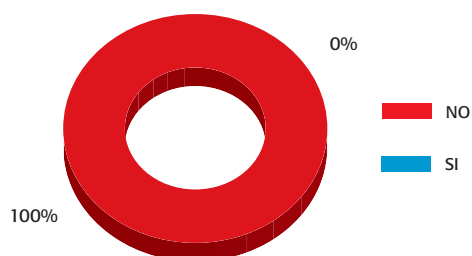


El 73% de los convenios sometidos a análisis recogen sanciones, medidas o protocolos de acoso sexual y por razón de sexo. Dato que valoramos muy positivamente.

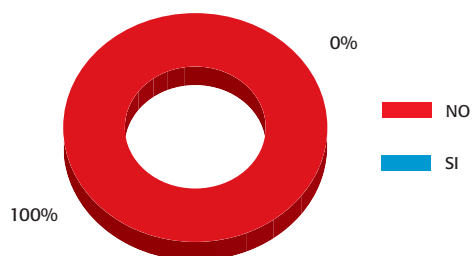
**REGULA
EL REGISTRO
DE JORNADA**



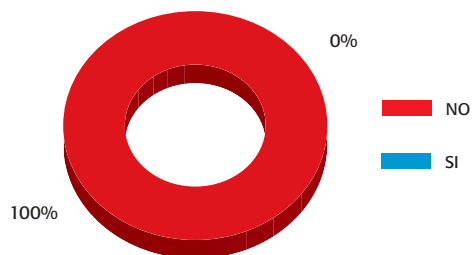
**REGULA
EL TRABAJO
A DISTANCIA**



**REGULA
LA DESCONEXIÓN
DIGITAL**



**REGULA LEY
ORGÁNICA DE
PROTECCIÓN
DE DATOS**



Ninguno de los convenios analizados del Sector de Industrias Vínícolas regula cláusulas en materia de Registro de jornada, Trabajo a distancia, Desconexión digital y Protección de datos.

1.- CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 33001045011983 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Asturias |
| VIGENCIA | 2018 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| HOMBRES | 250 |
| MUJERES | 250 |
| JORNADA | 1.792 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.341,6 € Oficial 1ª: 15.706,6 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.041,6 € Oficial 1ª: 2.406,6 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Si a 31 de diciembre de 2020 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,50%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo a 1 de enero de 2020, garantizando el IPC real del año hasta un incremento máximo del 2%. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico. Asimismo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Las partes firmantes del presente Convenio velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en todas las vertientes de la relación laboral, abarcando ésta materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, tipo de contrato, modalidad de jornada, promoción y formación, políticas de prevención y salud, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación laboral, personal y familiar. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Las partes firmantes del presente Convenio velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en todas las vertientes de la relación laboral, abarcando ésta materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, tipo de contrato, modalidad de jornada, promoción y formación, políticas de prevención y salud, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación laboral, personal y familiar. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género ampliamente desarrollado en Anexo IV. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Ampliamente desarrollado en Anexo IV. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

2.- CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 33001055011963 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Asturias |
| VIGENCIA | 2018 - 2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 105 |
| HOMBRES | Sin datos |
| MUJERES | Sin datos |
| JORNADA | 40 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,6 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.976,6 € Oficial 1º: 12.435,15 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: -323,39 € Oficial 1º: -864,85 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Artículo 36. Cláusula de revisión salarial. Las tablas salariales así como los conceptos retributivos, serán objeto de revisión al final del periodo de vigencia del presente Convenio. Si la suma de los IPC desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021 supera el 6,7% (suma de lo pactado estos 4 años) la diferencia será abonada por la empresa, hasta un tope del 7,5%. La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga a abonar en el primer trimestre del año 2022. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | En materia de violencia de género se estará, en el caso de que no haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

3.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VILAFRANCA DEL PENEDÉS

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 0 8002384011993 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Barcelona |
| VIGENCIA | 2018 - 2022 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 795 |
| HOMBRES | 520 |
| MUJERES | 275 |
| JORNADA | 1.784 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 18.085,9 € Oficial 1ª: 20.278,38 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 4.785,9 € Oficial 1ª: 6.978,3 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Art. 10.-Incrementos salariales. Los incrementos salariales para el Salario Convenio (salario base + Plus Complementario) son los siguientes: Año 2018: 2% fijo consolidable Año 2019 en 2022: 1,5% fijo anual + variable consolidable, vinculado al crecimiento del PIB estatal interanual del año natural anterior de acuerdo con un escalado determinado. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual. Protocolo de acoso moral y sexual en artículo 32. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

4.- CONVENIO COLECTIVO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 11000645011981 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Cádiz |
| VIGENCIA | 2016 - 2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.100 |
| HOMBRES | 925 |
| MUJERES | 175 |
| JORNADA | 1.718 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,25 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 17.972,79 € Oficial 1ª: 18.346,2 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 4.672,79 € Oficial 1ª: 5.046,2 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Año 2020: Se establece un incremento fijo y consolidable del 1,25% y hasta un 1% más variable no consolidable, en dos tramos en función del EBITDA (0,50% si se iguala al del ejercicio anterior o 1% si se supera). |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:- acceso y estabilidad en el empleo. - igualdad salarial en trabajo de igual valor. - formación y promoción profesional. - ambiente laboral exento de acoso sexual o moral. Fedejerez y los sindicatos firmantes del convenio tienen constituida, una comisión de igualdad, con el correspondiente reglamento de funcionamiento aprobado y registrado, que contiene las competencias a llevar a cabo a nivel de sector, que definirá los términos y condiciones que habrán de cumplimentarse en las empresas sobre los planes de igualdad. Igualmente, queda desarrollado un modelo de protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, firmado 11 de julio de 2014 y registrado en Delegación de Trabajo con fecha 3 de octubre de 2014 como trabajo conjunto de esta comisión y la de Seguridad y Salud Laboral, que está a disposición de las empresas del sector para que, con absoluta libertad de criterio y previa negociación con sus respectivos representantes legales de los trabajadores, puedan acogerse a él como mecanismo de prevención y de actuación en supuestos de acoso laboral. Las horas sindicales que se utilicen serán a cargo del crédito horario de cada representante sindical. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Igualdad salarial en trabajo de igual valor |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Asistencia médica.- En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médicos físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral. Igualmente, queda desarrollado un modelo de protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, firmado 11 de julio de 2014 y registrado en Delegación de Trabajo con fecha 3 de octubre de 2014 como trabajo conjunto de esta comisión y la de Seguridad y Salud Laboral, que está a disposición de las empresas del sector para que, con absoluta libertad de criterio y previa negociación con sus respectivos representantes legales de los trabajadores, puedan acogerse a él como mecanismo de prevención y de actuación en supuestos de acoso laboral. Las horas sindicales que se utilicen serán a cargo del crédito horario de cada representante sindical. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

5.- CONVENIO COLECTIVO DE CAVA Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUÑA

| | | |
|--|--|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 79000755011994 | |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS | |
| PROVINCIA | Cataluña | |
| VIGENCIA | 2018 - 2020 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.900 | |
| HOMBRES | 1.570 | |
| MUJERES | 330 | |
| JORNADA | 1.784 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,5 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 21.351,4 € | Oficial 1º: 22.839,04 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 8.051,4 € | Oficial 1º: 9.539,04 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Se crea un protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, según anexo III. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

6.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA

| | | |
|--|--|----------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 81000145012004 | |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS | |
| PROVINCIA | Extremadura | |
| VIGENCIA | 2021 - 2022 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.800 | |
| HOMBRES | 1.680 | |
| MUJERES | 1.120 | |
| JORNADA | 1.796 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | SMI | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.300 € | Oficial 1º: 13.300 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 0 € | Oficial 1º: 0 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Se establece un incremento del 0,75% garantizado con cláusula de revisión salarial al IPC definitivo, con el tope del 0,75%. Si en las posibles subidas del SMI alguna categoría profesional quedara por debajo del mismo, las partes se comprometen a la actualización de las tablas salariales en aquellas categorías que pudieran quedar por debajo. | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Se aplicará lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de género. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

7.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE HUELVA

| | | |
|--|----------------------|----------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 21000495011982 | |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS | |
| PROVINCIA | Huelva | |
| VIGENCIA | 2020 - 2021 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 75 | |
| HOMBRES | 15 | |
| MUJERES | 60 | |
| JORNADA | 40 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | SMI | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.640 € | Oficial 1ª: 13.860 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 340€ | Oficial 1ª: 560 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | NO | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

8.- CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERIAS, CERVECERÍAS Y PARA EL COMERCIO DEL PROVINCIA DE HUESCA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 22000305012002 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Huesca |
| VIGENCIA | 2018-2020. AMPLIADA VIGENCIA A 2021 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 421 |
| HOMBRES | 200 |
| MUJERES | 221 |
| JORNADA | 1.784 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.034,95 € Oficial 1º: 14.835,95 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 734,95 € Oficial 1º: 1.535,95 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Se pacta una cláusula de actualización salarial en los siguientes términos: si el IPC acumulado entre 2019 y 2020, fuera superior al 3,8% dicho incremento se aplicará a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año 2021, con un tope máximo de 0,50%. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las empresas adoptarán cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo. Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona. Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Las empresas adoptarán cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Protocolo de acoso sexual y por razón de género: Se define como acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

9.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 26000415011981 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | La Rioja |
| VIGENCIA | 2019-2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.536 |
| HOMBRES | 1.876 |
| MUJERES | 660 |
| JORNADA | 1.740 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 18.323,4 € Oficial 1ª: 21.071,84 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 5.023,4 € Oficial 1ª: 7.771,84 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Con vigencia para el presente convenio, si el IPC está por encima durante cada año de la suma del incremento salarial pactado cada año, más el que supone la nueva base de referencia de la antigüedad prorrateada en tres años (1,33% cada año), se efectuará una revisión de dicho incremento sobre el 100% de la diferencia entre ambos. En caso de que el IPC sea negativo o inferior al pactado no se efectuará revisión a la baja ni revisión de las tablas. Estos conceptos se aplicarán igualmente sobre los conceptos salariales del presente convenio, es decir, complemento personal de antigüedad, plus personal de permanencia, complemento histórico consolidado, plus de transporte, dietas y quebranto de moneda. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo. A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos: se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación. Se aseguraran que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo. Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa. Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades. Se garantizará la no discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres. Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de grupo profesional a las personas trabajadoras únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social. En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

10.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 30001415011981 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Murcia |
| VIGENCIA | 2018-2021 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 700 |
| HOMBRES | 500 |
| MUJERES | 200 |
| JORNADA | 1.788 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 17.953,65 € Oficial 1º: 18.998,33 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 4.653,65 € Oficial 1º: 5.698,33 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales. Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: - El acceso al empleo - Estabilidad en el empleo - Igualdad salarial en trabajos de igual valor - Formación y promoción profesional - Ambiente laboral exento de acoso sexual. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y nodiscriminación. Igualdad salarial en trabajos de igual valor. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. Ambiente laboral exento de acoso sexual. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

11.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERÍA DE NAVARRA

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 31007605011981 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Navarra |
| VIGENCIA | 2018-2020 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 800 |
| HOMBRES | 575 |
| MUJERES | 225 |
| JORNADA | 1.762 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 16.808,99 € Oficial 1º: 18.862,93 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 3.508,9 € Oficial 1º: 5.562,9 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los contratos estables (incluidos los contratos de fijo-discontinuo –para la formación– de relevo –de sustitución– a víctimas de violencia de género o doméstica, serán como mínimo el 90%, y el índice máximo de otros contratos temporales, será el 10%, incluidos los trabajadores contratados por ETTS. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Tipificado como falta muy grave el acoso sexual de cualquier índole. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

12.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 43000415011994 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Tarragona |
| VIGENCIA | 2019-2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 550 |
| HOMBRES | 350 |
| MUJERES | 200 |
| JORNADA | 1.800 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,5% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.920,4 € Oficial 1º: 16.653 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 2.620,39 € Oficial 1º: 3.353 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | El incremento salarial para todos los conceptos salariales para cada uno de los años 2020 y 2021 será el IPC de Cataluña más un 0,5%, con un mínimo garantizado DE UN 1,5% en el caso de que el IPC fuera inferior al 1%, con un máximo DE UN 2,5% en el caso de que el IPC superara el 2%. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Artículo 33. Igualdad de Oportunidades. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores / as en los términos establecidos en el art. 85.1 del TRET. En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores / as, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente deberá ser objeto de negociación, en los términos antes mencionados. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas facilitarán en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Desarrollado ampliamente en el Artículo 34. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

13.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID

| | | |
|--|--|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 47000595011982 | |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS | |
| PROVINCIA | Valladolid | |
| VIGENCIA | 2019-2021 | |
| ESTADO | Nuevo | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 4.000 | |
| HOMBRES | 2.500 | |
| MUJERES | 1.500 | |
| JORNADA | 1.760 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,2% | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.650 € | Oficial 1ª: 16.772,93 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 350 € | Oficial 1ª: 3.472,93 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el Texto de este Convenio, en general, se ha utilizado el masculino, en singular o plural, como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias. La persona víctima de acoso sexual o víctima de acoso por razón de sexo lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual o víctima de acoso por razón de sexo en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |

14.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR Y FABRICACIÓN DE LICORES, CRIADORES, EXPORTADORES, EMBOTELLADORES Y ALMACENISAS DE VINO DE VIZCAYA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 48001435011981 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Vizcaya |
| VIGENCIA | 2017-2020 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 828 |
| HOMBRES | 645 |
| MUJERES | 183 |
| JORNADA | 1.726 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,8% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.527,35 € Oficial 1º: 16.440,45 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.227,35 € Oficial 1º: 3.140,45 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | Igualdad de categoría y salarios entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo. Se procurará el acceso de la mujer a todas las categorías y profesiones. Independientemente de lo establecido en este artículo será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | Igualdad de categoría y salarios entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo. |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | NO |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

15.- CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 9000395011981 |
| SECTOR | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| PROVINCIA | Burgos |
| VIGENCIA | 2018-2021 |
| ESTADO | Revisado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.853 |
| HOMBRES | 1.204 |
| MUJERES | 649 |
| JORNADA | 1.794 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,9% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.341,4 € Oficial 1º: 16.856,7 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 2.041,39 € Oficial 1º: 3.556,7 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | Para el año 2020, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2020 un incremento superior al 1,90 %, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 2020, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2021, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2020. La revisión salarial del año 2020, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2021. |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | En materia de igualdad, será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres (BOE 23/03/2007). |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Regulado en artículo 28. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR ALIMENTARIO

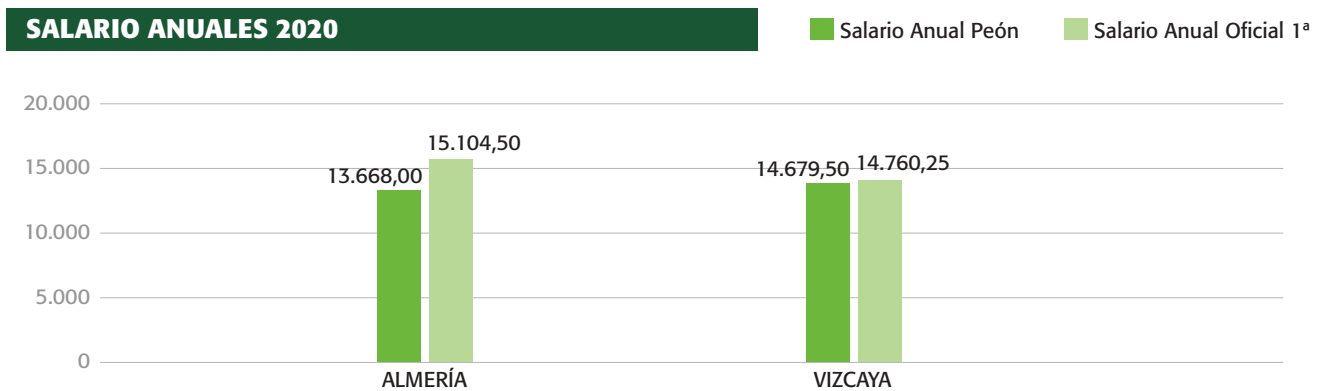
4.3.2.9 SECTOR INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN



En este sector encontramos 4 Convenios Colectivos, uno de ámbito de Comunidad Autónoma, el de Cataluña, y 3 son de aplicación de ámbito provincial en Almería, Soria y Vizcaya. De ellos el de Almería es nuevo en 2020 y Vizcaya ha sido revisado para el ejercicio 2020.

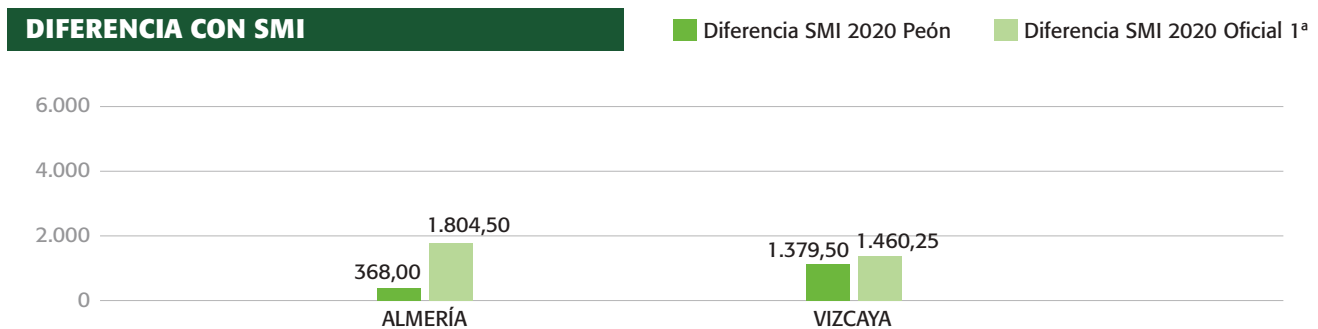
Estos dos convenios dan cobertura a 1.438 personas trabajadoras de las que 520 son hombres y 918 mujeres. El promedio de jornada laboral es de 1.774 horas anuales y el incremento medio pactado de 1,90%.

Los salarios anuales de Peón y Oficial 1ª de ambos convenios son:

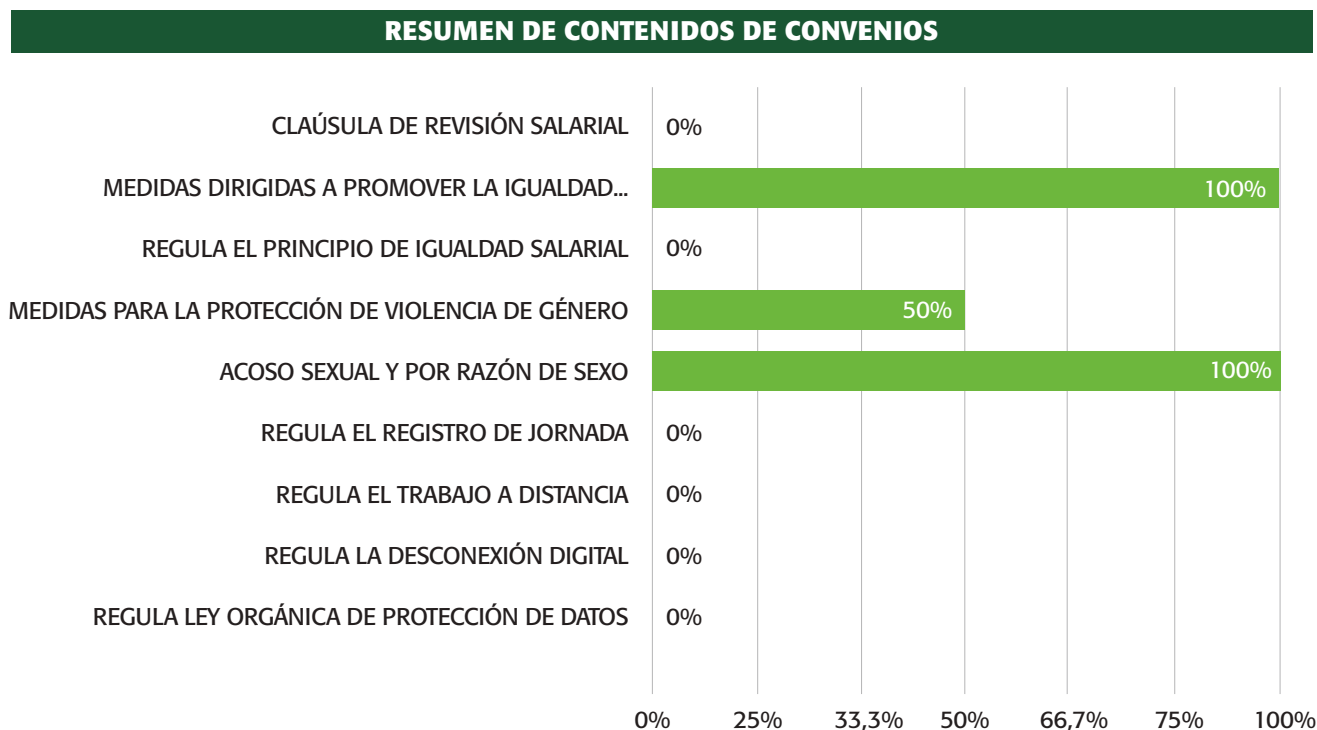


215

En relación al Salario mínimo interprofesional, como se puede ver en el gráfico, ambos convenios están por encima del valor del mismo para 2020.



Del análisis del articulado de los convenios se extraen las siguientes conclusiones:



Como se puede ver en el gráfico, el 100% no cuenta con cláusula de revisión salarial.

El 100% de los convenios analizados cuentan con medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ninguno de los convenios analizados regula el principio de igualdad salarial según marca el RD 902/2020. El 50% recoge medidas para la protección de la violencia de género y el 100% regula medidas, sanciones o protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

Por último las cláusulas relativas al Registro de jornada, Trabajo a distancia, Desconexión digital y Protección de datos, no están representadas en ninguno de los convenios analizados.

1.- CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA

| | |
|--|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 04000385011982 |
| SECTOR | INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN |
| PROVINCIA | Almería |
| VIGENCIA | 2019 - 2021 |
| ESTADO | Nuevo |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 850 |
| HOMBRES | 300 |
| MUJERES | 550 |
| JORNADA | 1.826 |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,75 % |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.668,00 € Oficial 1ª: 15.104,50 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 368 € Oficial 1ª: 1.804,50 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | En base a la denominada «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres. |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Regulado en artículo 63 el acoso sexual en el ámbito laboral y el acoso moral en el trabajo. |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO |
| REGULA LA LOPD | NO |
| OBSERVACIONES | |

2.- CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

| | | |
|--|---|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 48000685011981 | |
| SECTOR | INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN | |
| PROVINCIA | Vizcaya | |
| VIGENCIA | 2018 - 2020 | |
| ESTADO | Revisado | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 588 | |
| HOMBRES | 220 | |
| MUJERES | 368 | |
| JORNADA | 1.722 | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2020 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,05 % | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.679,5 € | Oficial 1º: 14.760,25 € |
| DIFERENCIA CON SMI 2020 | Peón: 1.379,5 € | Oficial 1º: 1.460,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. | |
| REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL | NO | |
| MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo) | Sí. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. | |
| REGULA EL REGISTRO DE JORNADA | NO | |
| REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA | NO | |
| REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL | NO | |
| REGULA LA LOPD | NO | |
| OBSERVACIONES | | |



CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

SECTOR AGRARIO Y DEL MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA



1.- CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTADUTARIO DE EFICACIA LIMITADA SECTORIAL PARA EL SECTOR DE TEMPORERISMO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE ÁLAVA.

| | | |
|--------------------------------------|---|-----------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 11100015012013 | |
| VIGENCIA | 2015 | |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Queda automáticamente denunciado. Ultractividad indefinida | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 600 | |
| MUJERES | 100 | |
| HOMBRES | 500 | |
| JORNADA | 1.826 horas anuales. | |
| VACACIONES | 30 días naturales | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2015 | |
| INCREMENTO SALARIAL | 8,33% | |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 6,5 € a la hora | Oficial 1ª: 6,5 € a la hora |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO | |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO | |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO | |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo siempre sea la misma retribución. Velar para que la mujer trabajadora tenga las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido anteriormente. | |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO | |
| PARTES FIRMANTES | UAGA, UGT y CC.OO, ELA y LAB | |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio denunciado, sin actualización salarial desde 2015 | |

2.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 02000015011986 |
| VIGENCIA | 2017 - 2019. |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que fuera sustituido por otro. Este convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes firmantes, en el último mes de su vigencia inicial, o de la de cualquiera de sus prórrogas. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 10.000 |
| MUJERES | 2.000 |
| HOMBRES | 8.000 |
| JORNADA | 1.792 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 extraordinarias + 1 paga de beneficios |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.271,85 € Oficial 1º: 13.360,80 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | En los supuestos de incapacidad temporal transitoria derivada de accidente de trabajo, los trabajadores percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirán el derecho, el 100 % de su salario. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Disposicion adicional que regula el Acoso Sexual. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASAJA, CCOO y UGT |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

3.- CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 4000485011984 |
| VIGENCIA | 2015 - 2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se proroga por años sucesivos Sí no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 19.000 |
| MUJERES | 17.100 |
| HOMBRES | 1.900 |
| JORNADA | 1.826 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1% (Año 2018) |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. 1 paga del 5% del salario devengado durante el año |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.379,58 € Oficial 1º: 17.158,89 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | SÍ |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | SÍ |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | SÍ |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | COEXPAL, ECOHAL, APAL, ASEMPAL, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

4.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 4000795011990 |
| VIGENCIA | 2012/2015 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 40.000 |
| MUJERES | 30.000 |
| HOMBRES | 10.000 |
| JORNADA | 1.826 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2015 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,70% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.828,06 € Oficial 1º: 14.538,71 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | Durante el tiempo que un trabajador fijo o fijo-discontinuo permanezca en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, a partir del día 11 inclusive, y hasta un máximo de doce meses, la empresa completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral, o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias a partir del 1º día y hasta un máximo de doce meses. Al trabajador eventual o de temporada que por causa de accidente laboral o enfermedad profesional sea hospitalizado o enyesado, durante el tiempo que dure la hospitalización o enyesamiento, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 7 € diarios, hasta un máximo de doce meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Discriminación económica. Los salarios que rigen este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores Sin discriminación por razón de su edad, sexo o nacionalidad |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASEMPAL, ASAJA, COAG, UGT y CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Artículo 23.- Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán. Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio y siempre que la situación del trabajo lo permita, tendrán derecho a un mes por año de permiso sin retribuir, por motivos plena y claramente justificados, según la casuística del artículo anterior. Este permiso especial habrá de ser solicitado previamente y justificado adecuadamente con posterioridad. Durante la duración de este permiso, el trabajador que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariado por cuenta ajena. Fiestas con motivo del Ramadán. a) Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren "la Fiesta Chica" y "la Fiesta del Cordero", disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar. b) Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde. A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para la empresa y los trabajadores afectados. Convenio denunciado, sin actualización salarial desde 2012 |

5.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRABAJO EN EL CAMPO DE LAS ISLAS BALEARES

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 7000000002165 |
| VIGENCIA | 2002/2004 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se entenderá prorrogado este Convenio por un año, y así sucesivamente si, con al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento del mismo o de algunas de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiere denunciado en forma. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2006 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2004: IPC + 1% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de S.B+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 8.554,90 € Oficial 1º: 11.827,84 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | SI |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | SI |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASAJA. UAGA, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

6.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE BURGOS.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 9000025011981 |
| VIGENCIA | 2015/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 5.000 |
| MUJERES | 3.500 |
| HOMBRES | 1.500 |
| JORNADA | 1.790 horas anuales. |
| VACACIONES | 23 días laborables si la jornada es de lunes a viernes y 26 días laborables si la jornada es de lunes a sábado. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,90% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario base cada una de ellas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.332,50 € Oficial 1ª: 14.760,20 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Si a la finalización del año 2019, el IPC Real fuese superior al 1,9%, procederá actualizar las tablas provisionales de 2019 en el exceso sobre el 1,9%, quedando las nuevas tablas como definitivas de 2019 y base sobre la cual aplicar el incremento que se pacte en el próximo Convenio para el año 2020 no generando, por lo tanto, atrasos sobre los salarios de 2019. |
| COMPLEMENTO DE I.T. | Si. Si es por accidente o enfermedad laboral el 100% En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre el salario abonado y el que percibe como prestación económica devengada por tal contingencia hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos económicos en la empresa a partir del 3.er día desde el inicio de dicha contingencia y el 75% en las mismas condiciones durante los tres primeros días. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Remisión a la Ley y cláusula antidiscriminatoria |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | Unión de campesinos de Burgos, ASAJA, UGT Y CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

7.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS DE CASTELLÓN

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 12000125011970 |
| VIGENCIA | 2015-2017 (Prorrogado a 2018) |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 3.260 |
| MUJERES | 398 |
| HOMBRES | 2.862 |
| JORNADA | 40 horas semanales. |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,64% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de una mensualidad de S.B. 1 paga de beneficios del 5,5% de salario anual |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.638,09 € Oficial 1ª: 13.248,98 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Sí, si el IPC a 31 de diciembre superase dicho porcentaje, se incrementarán las retribuciones en un 75% de la diferencia entre el IPC real, con el tope del 3%, y los anteriores porcentajes |
| COMPLEMENTO DE I.T. | Sí. Para los trabajadores fijos, la empresa abonará durante dicho periodo de incapacidad la diferencia entre lo que el trabajador perciba por dicha situación y el salario real que percibió durante el mes anterior al causar baja. En cuanto a los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, el trabajador tendrá derecho a que, durante los primeros quince días, la empresa le abone la diferencia entre lo que el trabajador perciba por dicha situación y el salario convenio. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | 1.- Las empresas se comprometen a promover durante la vigencia de este convenio la estabilidad en el empleo, primando el de carácter indefinido frente al eventual. 2.-En caso de generarse vacantes de trabajadores fijos escalonadamente tendrán preferencia para un puesto de igual categoría y cualificación, los fijos discontinuos, y los eventuales, comprometiéndose a hacer la oferta pública dentro de la empresa para que puedan optar todos los trabajadores/as. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Remisión a la Ley |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación con el acoso laboral,moral y sexual. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | Unión de Llauradors i Remaders, Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Salarios sin actualizar desde 2017 |

8.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 16000085011982 |
| VIGENCIA | 2018-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se mantiene la ultraactividad del presente convenio en todas sus condiciones estipuladas para los años sucesivos, quedando prorrogado indeterminadamente hasta la firma de otro nuevo, obligándose las partes a constituir la mesa de negociación de un nuevo convenio, en el último mes de duración del mismo. Queda así denunciado automáticamente al término de su duración. Al mismo tiempo cualquiera de los firmantes del presente convenio podrá denunciarlo mediante escrito dirigido a las otras partes negociadoras un mes antes de finalizar su vigencia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 10.000 |
| MUJERES | 8.000 |
| HOMBRES | 2.000 |
| JORNADA | 1.752 horas anuales. |
| VACACIONES | 23 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.832,00 € Oficial 1º: 13.936,65 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | "las partes firmantes del presente convenio se reunirán durante el mes de noviembre de cada año para dar cumplimiento a lo acordado en el IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020 que establece una subida salarial del 1% ligada a la evolución de la productividad, resultados económicos, absentismo injustificado y otros indicadores ligados a los resultados de las principales campañas agrícolas de la provincia de Cuenca". |
| COMPLEMENTO DE I.T. | <p>El personal afectado por el presente Convenio que se encuentre en Situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su retribución.</p> <p>En el supuesto de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, el trabajador percibirá el 80% del salario a partir del cuarto día de la baja hasta el día 81 de dicha baja, salvo cuando concorra hospitalización, quedando estipulado el cobro del 100% mientras dure la misma. Ante cualquier modificación legislativa que afecte a las prestaciones por I.L., la Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, se reunirá para reajustar el contenido de este artículo.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Cláusula antidiscriminatoria |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Capítulo en Igludas/ Acciones positivas contratación mujeres/ Artículo Conciliación |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación a la violencia de género en el trabajo</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACION DE JOVENES AGRICULTORES DE CUENCA (ASAJA), UGT Y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Clausula de equiparación de las diferentes formas de familia |

9.-CONVENIO COLECTIVO PARA ALMACENAJE, CONSERVAS, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE GERONA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 17002095012005 |
| VIGENCIA | 2017/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Qualsevol de les parts firmants del present conveni podran solicitar per escrit a l'altra la revisió del mateix, amb un mínim de tres mesos d'antelació al venciment del termini inicial de la vigència senyada en l'Artic. anterior, o de qualsevol de les seves pròrrogues. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.312 |
| MUJERES | 312 |
| HOMBRES | 1.000 |
| JORNADA | 1.792 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,80% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.600,00 € Oficial 1º: 13.985,58 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Disposición adicional en igualdad de oportunidades |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASSOCIACIÓ DE CENTRALS HORTOFRUTÍCULES, UGT Y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

10.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO DE GRANADA

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 18000065011982 |
| VIGENCIA | 2016/2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 4.500 |
| MUJERES | 1.800 |
| HOMBRES | 2.700 |
| JORNADA | 39 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | Las empresas afectadas por este convenio abonarán a su personal fijo y fijos discontinuos, 2 gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base. Estas gratificaciones serán en proporción al tiempo trabajado. En concepto de participación en beneficios. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.027,21 € Oficial 1ª: 15.067,21 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Sí |
| COMPLEMENTO DE I.T. | El personal fijo afectado por el presente convenio que se encuentre en I.T. profesional percibirá de sus respectivas empresas un complemento hasta el 100% del salario convenio, mientras dure la campaña para la que fue contratado. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Si, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptará medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Además se recoge el supuesto de acoso: "Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al acoso en el ámbito laboral. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | COAG, ASAJA, UGT. CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Acoso en el ámbito laboral.- Estos supuestos en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se consideraran en todo caso como falta muy grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado. |

11.- CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 18000435011981 |
| VIGENCIA | 2018/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Con al menos con 2 meses de antelación |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 515 |
| MUJERES | 25 |
| HOMBRES | 490 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 4 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 16.195,45 € Oficial 1º: 17.036,59 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | <p>Las Comunidades abonarán a su personal en Situación de baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la diferencia entre el abono que realicen las entidades gestoras de la Seguridad Social de forma que el trabajador reciba el 100% de sus emolumentos, excluidos el transporte.</p> <p>En el caso de baja por contingencias comunes o accidente no laboral el trabajador tendrá derecho al 100% de sus emolumentos, en iguales términos que en el párrafo anterior, durante la primera baja que se produzca en el año natural. En el caso de las segundas y sucesivas el complemento hasta el 100% de sus emolumentos será abonado a partir del cuarto día de baja.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Durante el período de vigencia de este convenio, la Administración Municipal se compromete a adoptar las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural. Así como a garantizar la estabilidad laboral de la plantilla municipal. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que determine en la legislación laboral. |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ACOREGRA, COMUNIDAD DE REGANTES BAJO GUADALFEO Y UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Premio de jubilación. |

12.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRA-TEMPRANA DE GRANADA

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 18001675012001 |
| VIGENCIA | 2016/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 4.000 |
| MUJERES | 2.800 |
| HOMBRES | 1.200 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.671,86 € Oficial 1º: 17.806,88 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | Sí. En caso de enfermedad común los trabajadores percibirán un complemento salarial por parte de la empresa, en los siguientes términos: Desde el 1º al 7º día inclusivo percibirán el 75% de la base mínima de referencia, y desde el 8º día inclusivo en adelante el 100% de esta base. En el resto de Situaciones de I.T. el trabajador percibirá el 100% de la base referida desde el primer día de la baja. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Sí |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. Se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN DE ALHODIGUISTA DE GRANADA COSTA, COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DE GRANADA, UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

13.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA PRODUCCIÓN DE PLANTAS VIVAS Y SU VENTA DE LA PROVINCIA DE JAÉN.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 23001225011999 |
| VIGENCIA | 2009/2011 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de tres en tres años, dándose por denunciado en el momento de su firma. Comprometiéndose ambas partes a iniciar su negociación tres meses antes de su vencimiento. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.742 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2009 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2009: 4,90% / 2010: IPC real de Jaén + 0,75% / 2011: IPC real de Jaén + 0,75% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario convenio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.025,65 € Oficial 1º: 13.367,90 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | SÍ |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UDOE-ASAJA, UGT y CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vígenge hasta 2011. Sin actualización salarial desde 2011 |

14.-CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 25000395011993 |
| VIGENCIA | 2017/ 2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 4.429 |
| MUJERES | 1.772 |
| HOMBRES | 2.657 |
| JORNADA | 1.780 horas anuales. |
| VACACIONES | 22 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.860,00 € Oficial 1º: 15.075,00 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | SI, si al finalizar cada año de vigencia del Convenio colectivo si el IPC de Cataluña sobrepasa el 2,5% de incremento respecto al año anterior, se producirá una revisión salarial en la medida que exceda del 2.5% |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | AFRUCAT, UGT y CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Article 44. Llicències en cas de negociació del conveni Els representants dels treballadors, com a membres de la comissió negociadora d'aquest conveni, tindran dret a gaudir de les hores necessàries retribuïdes per assistir a totes les reunions que l'esmentada comissió efectui fins a l'acabament de la negociació. |

15.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 26000015011982 |
| VIGENCIA | 2010-2013 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá ser efectuada indistintamente por cualquiera de las partes. Se producirá de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se efectuará dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio colectivo. En caso contrario se prorrogará de manera automática. Las condiciones pactadas en el presente Convenio resultarán de aplicación a las partes afectadas por el mismo en tanto en cuanto no exista un nuevo Convenio Colectivo que las sustituya. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.791 horas anuales. |
| VACACIONES | 26 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2013 |
| INCREMENTO SALARIAL | Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán un incremento salarial único y global por los cuatro años de vigencia del presente Convenio colectivo, es decir, por los años 2010, 2011, 2012 y 2013. |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.850,80 € Oficial 1ª: 18.609,10 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | SÍ |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | SÍ |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASAJA, ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE CULTIVADORES DE CHAMPIÑÓN, ASOCIACIÓN DE EMPRESAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y PECUARIAS, UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Sin actualización de salarios desde 2013 |

16.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRÍCOLA, FORESTAL Y PECUARIO DE LA REGIÓN DE MURCIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 30000045011981 |
| VIGENCIA | 2016/2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Quedara automáticamente denunciado a su finalización. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 22.000 |
| MUJERES | 7.000 |
| HOMBRES | 15.000 |
| JORNADA | 1.818 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,90% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios de 199,60€ |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.600,00 € Oficial 1º: 14.554,89 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Al salario provisional establecido para el año 2018, se le incrementará con carácter retroactivo del de el 1 de enero del 2018, la diferencia que pudiera existir entre la suma del ipc de los años 2017 y 2018 y la cantidad del 3.7 % en caso de que la suma sea superior al 3.7% |
| COMPLEMENTO DE I.T. | A partir de los 30 días de Incapacidad Temporal, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementarán a los trabajadores/as hasta el 100% de la base reguladora, mientras dure la relación laboral con la empresa o hasta que se extinga la relación laboral. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Fomento de la estabilidad en el empleo |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Fomento de igualdad y contra la discriminación. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ADEA-ASAJA, COAG-IR, UGT Y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

17.- CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGIÓN DE MURCIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 30001555011991 |
| VIGENCIA | 2012/2014 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 5.000 |
| MUJERES | 2.000 |
| HOMBRES | 3.000 |
| JORNADA | 40 horas semanales. |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2013 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,30% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario convenio+ 1 paga determinada en el convenio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.465,67 € Oficial 1º: 15.623,67 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | SI |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | APOEXPA, UGT Y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vigencia 2014. Salarios sin actualizar |

18.-CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 30000675011991 |
| VIGENCIA | 2016/2019 (ampliada vigencia a 2020) |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorroga en todos sus términos y artículos, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 15.000 |
| MUJERES | 10.000 |
| HOMBRES | 5.000 |
| JORNADA | 1.818 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,20% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de salario base convenio más antigüedad cada una de ellas +1 paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, en la cuantía que figura en convenio (para el año 2018 es de 270,86) |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.265,86 € Oficial 1º: 14.891,19 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | SI |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | SI |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | PROEXPORT, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

19.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 31000155011993 |
| VIGENCIA | 2015/2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este convenio por un año, y así sucesivamente, si antes de dos meses a su finalización o la del vencimiento de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma. Una vez denunciado, en tiempo y forma, el presente Convenio por cualquiera de las partes, seguirá en vigor todo el contenido normativo del mismo hasta tanto se firme un nuevo convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 5.000 |
| MUJERES | 1.900 |
| HOMBRES | 3.100 |
| JORNADA | 1.758 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de salario convenio 1 paga de beneficios de 30 días de salario convenio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.524,34 € Oficial 1ª: 16.651,58 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | SI, Se aplicará si el IPC real de cada año excede de las subidas pactadas en cada uno de los años individualmente considerados |
| COMPLEMENTO DE I.T. | <p>SI. En caso de que el trabajador se encuentre en I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real. Este complemento se abonará desde el primer día de dicha situación hasta un máximo de dieciocho meses. Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya establecidas.</p> <p>En caso de que el trabajador se encuentre en I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% de su base de cotización. Este complemento se abonará desde el octavo día de dicha situación hasta un máximo de doce meses. Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya establecidas.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | UAGN, UCAN, UGT Y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

20.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 34000705011993 |
| VIGENCIA | 2015/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Si finalizado el presente Convenio, las partes no hubieran llegado a un acuerdo o se prolongase la negociación, este Convenio se mantendrá en vigor hasta la firma del nuevo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 110 |
| MUJERES | 5 |
| HOMBRES | 105 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,80% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario base + antigüedad. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.512,80 € Oficial 1ª: 11.980,80 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la dignidad, intimidad en relación a la vigilancia de la salud. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | CPOE, UGT Y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

21.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CULTIVO DEL TOMATE DE LAS PALMAS.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 35000665011981 |
| VIGENCIA | 2009-2014 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se mantienen vigentes todas las condiciones, hasta que no se pacte uno nuevo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | — |
| INCREMENTO SALARIAL | — |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días |
| SALARIO ANUAL | Peón: — Oficial 1ª: — |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | Asociación de Cosecheros Exportadores de Tomates de las Palmas y Coordinadoras de Aparcerías en Canarias, UGT y CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vigencia hasta 2014. Sin actualización salarial |

22.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 35000715031981 |
| VIGENCIA | 2010-2011 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, este quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el periodo que transcurra entre la fecha de vencimiento del presente convenio y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuarán en vigor todas sus condiciones actuales. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.826 horas |
| VACACIONES | 33 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2011 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2010: 1,7% / 2011: 2% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 6 pagas de 30 días de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.161,70 € Oficial 1º: 12.398,88 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | SÍ |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | SI |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. Se crea la Comisión de Igualdad |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASPROCAN, FSOC, UGT y CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vigencia hasta 2011. Sin actualización salarial |

23.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE TOMATES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 35000785011981 |
| VIGENCIA | 2018-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Las normas del presente convenio colectivo quedarán denunciadas automáticamente una vez finalizada su vigencia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| MUJERES | 100 |
| HOMBRES | 400 |
| JORNADA | 40 horas semanales. |
| VACACIONES | 33 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,90% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.716,86 € Oficial 1º: 10.884,50 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | Maternidad, enfermedad laboral con hospitalización o intervención quirúrgica, así como accidente laboral, tendrán derecho al abono de la diferencia entre lo que perciban de la Seguridad Social y el Salario establecido en las Tablas de este Convenio, incluido Prima de ASistencia, hasta el límite de la finalización de la zafra que tuvo lugar tal baja, entendiéndose a cargo de la Empresa el abono de la citada diferencia, para los/as trabajadores/as de carácter fijo/a-discontinuo/a y .eventual, dichas cantidades serán abonadas semanal o mensualmente según se liquide la hoja de salarios. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Artículo 57 lo desarrolla |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la confidencialidad en relación a los reconocimientos médicos Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ASOCIACIONES DE EXPORTADORES DE PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS DE LAS PALMAS, UGT, CCOO, GRUPO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

24.-CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 37000015011981 |
| VIGENCIA | 2015/2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | En todo caso este convenio seguirá vigente hasta que sea firmado otro. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.034 |
| MUJERES | 332 |
| HOMBRES | 1.702 |
| JORNADA | 1.794 horas anuales. |
| VACACIONES | 31 días, de los que 26 serán laborables. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario base + antigüedad. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.289,70 € Oficial 1º: 14.540,1 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | SI. Accidente de trabajo 100%. En el resto de los casos 100% con un máximo de 5 meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | SI |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí. Se recoge el compromiso de garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, afiliación política y/o sindical, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velarán porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto alguno de infracción que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASAJA, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vigente hasta 2017. Sin actualización salarial |

25.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 40000015011998 |
| VIGENCIA | 2016/2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Una vez concluida su vigencia, el contenido normativo del presente convenio se prorrogará sine die. No obstante dicha prórroga terminará cuando se firme el acuerdo definitivo sobre el convenio colectivo de trabajo que lo sustituya. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.500 |
| MUJERES | 500 |
| HOMBRES | 1.000 |
| JORNADA | 1.778 horas anuales |
| VACACIONES | 23 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,25% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.583,05 € Oficial 1ª: 15.892,94 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Igualdad de trato |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASAJA, ASOCIACIÓN DE VIVERISTAS Y PLANTAS DE FRESA DE SEGOVIA, UNIÓN DE CAMPESINOS DE SEGOVIA, UGT Y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

26.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS, ISLA DE LA PALMA (SANTA CRUZ DE TENERIFE).

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 38000634011983 |
| VIGENCIA | 2012 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.000 |
| MUJERES | 500 |
| HOMBRES | 500 |
| JORNADA | 40 horas semanales. |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2012 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 4 pagas de 30 días de S.B |
| SALARIO ANUAL | Peón: 9.535,11 € Oficial 1º: 10.201,26 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al acoso sexual en el trabajo Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASEPALMA, UGT. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vigente hasta 2017. Sin actualización salarial desde 2004 |

27.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS, ISLA DE TENERIFE, LA GOMERA Y EL HIERRO.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 38000624011981 |
| VIGENCIA | 2013-2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado al término de su vigencia y por consiguiente, las negociaciones para establecer el nuevo convenio que le sustituya, podrán iniciarse un mes antes de su vencimiento. Para llevarlo a cabo, ambas partes deberán proceder a constituir la Mesa Negociadora en el transcurso del indicado mes anterior a su vencimiento. Formalizada la vigencia del presente convenio, y hasta la firma del que le sustituya, continuarán en vigor todas sus condiciones, tanto obligacionales como normativas. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.000 |
| MUJERES | 800 |
| HOMBRES | 1.200 |
| JORNADA | 40 horas semanales. |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de una mensualidad de salario base + complemento personal, cada una de ellas + 1 paga denominada Bolsa de vacaciones de 373,98€ |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.594,54 € Oficial 1ª: 14.686,99 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | SI. Al final de año se revisarán las mensualidades de 2017 con el IPC y hasta un máximo de incremento máximo total y conjunto de hasta un 1,75%. Si el IPC aplicable fuera inferior al 1%, se consolidará dicho porcentaje (1%) establecido. |
| COMPLEMENTO DE I.T. | Durante los cuatro primeros días de enfermedad que se produzcan en el año, el empresario abonará a los/as trabajadores/as una cantidad igual al 100% de la base reguladora. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | El personal al servicio de las empresas de ASEPALMA tiene derecho al respeto su intimidad y la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASPROCAN, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vigente hasta 2017. Sin actualización salarial |

28.-CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE LOS AGRIOS, DEMÁS FRUTAS Y SUS DERRIVADOS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 41001745011981 |
| VIGENCIA | 2017/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Tres meses. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 3.620 |
| MUJERES | 2.461 |
| HOMBRES | 1.159 |
| JORNADA | 39 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,20% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.290,96 € Oficial 1º: 15.034,13 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | Los trabajadores que se hallen en Situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo percibirán un complemento consistente en la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación Siempre que el accidente origen de la incapacidad sea atendido y controlado por un médico de Empresa de una Mutua Patronal. La duración de dicho complemento se circunscribe al tiempo de vigencia del contrato de trabajo del accidentado |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Comisión paritaria y fomento de igualdad |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIAFRUIT, UGT Y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género. |

29.-CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 44000445011997 |
| VIGENCIA | 2015 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio deberá denunciarse con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento, previa comunicación a la otra parte. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.563 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2015 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de S.B.+ porcentaje pacatado |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.211,50 € Oficial 1ª: 12.074,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | SI. En caso de que el trabajador se encuentre en Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real. Este complemento se abonará desde el 1º día de dicha situación hasta un máximo de 6 meses. En caso de que el trabajador se encuentre en I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% de su base de cotización. Este complemento se abonará desde el 12º día de dicha situación hasta un máximo de 6 meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASAJA, UAGA Y UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vigente hasta 2016. Sin actualizar salarios |

30.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 45000075011981 |
| VIGENCIA | 2018/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado. Sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.098 |
| MUJERES | 400 |
| HOMBRES | 1.698 |
| JORNADA | 1.784 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios de 22 días |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.070,28 € Oficial 1º: 14.277,18 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | <p>En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral de los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa complementará a los trabajadores/as que se encuentren en esta Situación con el 25% del salario mínimo Interprofesional a partir del quinto día de baja.</p> <p>En caso de accidente laboral los trabajadores que se encuentren en Situación de baja médica por esta causa, la empresa completará la prestación a la que tuvieran derecho, con el 25% del salario mínimo Interprofesional a partir del cuarto día.</p> <p>Este complemento se abonará únicamente mientras la relación laboral esté vigente y Siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia requerido para tener derecho a la prestación.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Incremento de la contratación indefinida. Limitación de las ETT's |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Artículo específico dedicado a la Mujer trabajadora. Medidas de igualdad y conciliación |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al reconocimiento médico. Derecho a la intimidad en relación al acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASAJA, UGT, CCOO Y USO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo |

31.-CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE VALENCIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 46000255011982 |
| VIGENCIA | 2016/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Un mes |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.100 |
| MUJERES | 420 |
| HOMBRES | 1.680 |
| JORNADA | 1.803 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,20% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 5% salario convenio de paga de beneficios |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.829,50 € Oficial 1º: 15.606,00 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | En caso de enfermedad, el trabajador tendrá derecho a percibir íntegro el jornal de los diez primeros días, limitándose este beneficio a una vez por año, y a que se le reserve el uso de la vivienda que tuviera concedida por razón de contrato de trabajo, así como el disfrute de las parcelas complementarias por todo el tiempo que dura su periodo de incapacidad temporal; pasado el cual, de continuar el trabajador en tal Situación, podrá la empresa disponer libremente de las mismas. Sin embargo, la empresa podrá, si así lo desea, proporcionarle a sus expensas una habitación digna, a la que deberán trasladarse el enfermo y sus familiares que con él convivan, durante el referido tiempo. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE FLORES , PLANTAS, Y TEC. CV. (ASPFLANT) ASOCIACIÓN VALENCIANA AGRICULTORES (AVA-ASAJA), UNIÓ DE LLAURADORS I RAMADERS, UGT Y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

32.-CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 46000565011981 |
| VIGENCIA | 2017/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Un mes |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.000 |
| MUJERES | 400 |
| HOMBRES | 600 |
| JORNADA | 1.768 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,70% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 5 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.201,11 € Oficial 1º: 16.914,47 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Cláusula de revisión salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de cada uno de los dos años de vigencia del Convenio, un incremento superior al incremento salarial inicialmente pactado para cada uno de los años de vigencia, se efectuará una revisión salarial, por la diferencia que exista entre el IPC real y el incremento pactado inicialmente, abonándose en el primer trimestre del año. |
| COMPLEMENTO DE I.T. | En esta Situación, y Sin perjuicio de otras Situaciones legales o convencionales que se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 25 por 100 de su salario Sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año. En estos casos en que la I.T. se origine por accidente laboral, la empresa completará las prestaciones que correspondan, hasta que en su conjunto perciba el accidentado el 100 por 100 de sus ingresos habituales desde el primer día de la baja; en los casos producidos por enfermedad la empresa abonará desde el primer día de la baja, sobre su base de cotización a la Seguridad Social particular: el 25 por 100, Siempre que el trabajador/a hubiese agotado el derecho que se reconoce en el punto primero del presente artículo. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Ampliamente desarrollado en artículo 13 |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Medidas lactancia y maternidad |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | A.I.Z.C.E., CCOO Y UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Artículo con Declaración antidiscriminatoria |

33.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 47000555011982 |
| VIGENCIA | 2016/2018 (Ampliada Vigencia a 2020) |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.000 |
| MUJERES | 700 |
| HOMBRES | 1.300 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,75% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de salario base. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.929,25 € Oficial 1º: 12.478,55 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | SI. En caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa complementará al trabajador/a que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | COAG, UCCL, ASAJA, USO, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

34.-CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 50000045011981 |
| VIGENCIA | 2017/2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del presente convenio se producirá de forma automática con tres meses de antelación a la fecha su vencimiento, es decir el 1 de octubre de 2018. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 5.000 |
| MUJERES | 1.500 |
| HOMBRES | 3.500 |
| JORNADA | 1.752 horas anuales. |
| VACACIONES | 22 días laborables. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,30% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant.+Complementos |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.065,11 € Oficial 1º: 16.083,02 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Sí. En caso de que el IPC del año 2018 fuera superior al 1,3%, el incremento salarial del año 2018 se revisará en el mismo porcentaje que la diferencia entre el 1,3% y ese IPC final, abonándose la misma durante el primer trimestre de 2019. En caso de que el IPC del año 2018 sea inferior al 1,3%, no se producirá ninguna revisión. |
| COMPLEMENTO DE I.T. | <p>En caso de que el trabajador se encuentre en incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real, mientras dure esta contingencia, con el único límite que el que pudiera existir por la duración del contrato laboral.</p> <p>En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real desde el primer día, hasta un máximo de cuatro meses, o hasta la finalización del contrato en caso de que éste acaezca antes de los cuatro meses.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | SI |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Comisión de igualdad y contra la violencia de género |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | UAGA, ARAGA, ASAJA, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

35.- CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO DE CANARIAS.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 75000475012009 |
| VIGENCIA | 2016-2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del presente convenio sera de forma automatica |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 9.000 |
| MUJERES | 7.500 |
| HOMBRES | 1.500 |
| JORNADA | 40 horas semanales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,40% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extraordinarias. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 9.759,75 € Oficial 1º: 10.228,4 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Acciones positivas y Comisión de Igualdad. Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASAGA, ASOCAN, ASAJA, FEDEX, UGT, CCOO Y SÍTACA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

36.- CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD DE CATALUÑA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 79001175011995 |
| VIGENCIA | 2018 (ampliada vigencia a 2020) |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Denuncia dentro de los dos meses anteriores a su finalización |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 25.000 |
| MUJERES | 5.000 |
| HOMBRES | 20.000 |
| JORNADA | 1.796 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,75% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.513,88 € Oficial 1ª: 12.712,95 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común acreditada mediante la pertinente baja médica expedida por el facultativo, el trabajador tendrá derecho a percibir durante los primeros 15 días un complemento consistente en el 75% del salario real (se entenderá como salario real la media de los tres últimos salarios percibidos en la empresa o en su defecto de los 2 últimos o el último salario percibido anteriormente a la baja). Esto no será de aplicación cuando la baja coincida en los primeros 15 días de contrato, por los que se estará lo que establezca la ley. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de este objetivo, en el conjunto de las empresas del sector. Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, fomentando el uso de contrato indefinido. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | artículo 40. Referencia a la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar y la ley de igualdad |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | IACSÍ, JAR, UNIÓN DE PAGESOS DE CATALUNYA, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

**CONVENIOS SIN
ACTUALIZACIONES SALARIALES
EN EL AÑO 2020 EN EL
SECTOR AGROALIMENTARIO**

SECTOR DE ACEITES Y DERIVADOS



1.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 03004215012008 |
| VIGENCIA | 01.04.2017-31.03.2020 (Vigencia ampliada a 2021) |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se podrá denunciar en cualquier momento por las dos partes y en todo caso dos meses antes de la finalización de la vigencia del convenio |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 550 |
| MUJERES | 300 |
| HOMBRES | 250 |
| JORNADA | 1.792 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,20% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | Consistirán en 30 días en Navidad y 30 días en julio, a razón del salario base del Convenio, más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios en ambas gratificaciones. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.752,84 € Oficial 1ª: 11.788,55 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Para el tercer año, si el IPC real del año 2019 es superior al 1%, se regularizarán a IPC real. Dichas tablas se revisarán con carácter retroactivo al 1 de abril del 2019, abonando los atrasos correspondientes. Se aplicarán para el cálculo de las siguientes tablas. |
| COMPLEMENTO DE I.T. | En los casos de accidente laboral en el centro de trabajo y durante el desarrollo de la actividad laboral, enfermedad profesional legalmente declarada o accidente in itinere, las empresas completarán la prestación por incapacidad derivada de esta situación, hasta el cien por cien del salario del trabajador accidentado, estableciéndose el salario percibido en el mes anterior a efectos de este cálculo. En ningún caso se podrá, en esta situación, percibir mayor retribución que la que hubiere correspondido al trabajador de haber estado en activo |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Si |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE RELLENO Y ADEREZOS DE ACEITUNAS, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

2.- INDÚSTRIES DE L'OLI I ELS SEUS DERIVATS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 08002535011993 |
| VIGENCIA | 2017-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Denuncia por cualquiera de las partes proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a partir de la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral, competente y simultáneamente a la otra parte. En el plazo máximo de dos meses desde la presentación de la denuncia, la parte denunciante entregará a la otra un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 319 |
| MUJERES | 215 |
| HOMBRES | 104 |
| JORNADA | 1.776 horas anuales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 18.454,38 € Oficial 1ª: 19.328,11 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | En el supuesto que el IPC a 31 de diciembre del año 2018 superara el 1,50%, se procederá a la revisión del diferencial existente, al alza, entre el porcentaje de incremento establecido para 2018 y el IPC real resultante, revisión que si bien no comportará abono de atrasos económicos, pasará a incorporarse a las tablas de convenio correspondientes al año 2019. |
| COMPLEMENTO DE I.T. | En los casos de accidente de trabajo, el trabajador accidentado percibirá el 100% de la totalidad de los devengos desde el primer día de producirse éste. A estos efectos, se entenderá por devengo el importe previsto legalmente y en cuanto a la duración la correspondiente a la incapacidad temporal. No obstante lo anterior y para los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común en que exista el complemento para alcanzar el 90%, podrá existir un complemento suplementario para que pueda alcanzarse el 100%. Para que ello tenga lugar, deberá producirse en la empresa y en el año que se trate (1 de enero a 31 de diciembre) un índice de absentismo inferior al 4%. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y GREMI D'INDUSTRIAS DE L'OLI DE BARCELONA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Premio de constancia |

3.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE CIUDAD REAL.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 13000015011981 |
| VIGENCIA | 2013-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 400 |
| MUJERES | 350 |
| HOMBRES | 50 |
| JORNADA | 1.790 horas anuales |
| VACACIONES | 25 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | Se establecen dos pagas extraordinarias de verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente el 30 de junio y el 22 de diciembre, a razón de treinta días cada una de ellas del salario base más antigüedad y la parte proporcional correspondiente a la participación en beneficios. Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de participación en beneficios, un complemento del 10% del salario base, incrementado con la antigüedad. Este complemento será efectivo juntamente con el salario base. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.220,90 € Oficial 1º: 13.814,62 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Para los años 2018 y 2019 si la suma del IPC de los citados años superara el 7%, se revisará la tabla salarial de 2019 haciendo el incremento oportuno en el exceso. |
| COMPLEMENTO DE I.T. | El personal de las empresas afectadas por el presente convenio que reúnan los requisitos para ser beneficiarios de I.T., percibirán de sus respectivas empresas, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, en los noventa primeros días de baja un complemento hasta alcanzar el 100% de la retribución total. En los casos de baja por accidente de trabajo, los trabajadores percibirán de sus respectivas empresas un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | CEOE-CEPYME, UGT, CC.OO. |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

4.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN.

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 23000115011982 |
| VIGENCIA | 01.10.2014-30.09.2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Una vez denunciado en tiempo y forma, las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la finalización de la vigencia. Transcurrido un año desde su denuncia, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará lo que regule la normativa legal vigente. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES MUJERES HOMBRES | 4.000 0 0 |
| JORNADA | 1.776 h. anuales |
| VACACIONES | 25 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,25% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias. Con motivo del 1 de Mayo, veinte días; el 15 de Julio, 30 días, y en Navidad, 30 días. Estas pagas se prorratearán en razón al tiempo servido para el personal que cese o ingrese en el transcurso del año y se abonarán con arreglo al salario base aprobado en este Convenio más complemento ad personam y participación en beneficios, devengándose todas anualmente. Los trabajadores afectados por este convenio percibirán en concepto de participación en beneficios el 10% del salario base más complemento ad personam. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 19.615,06 € Oficial 1ª: 20.285,66 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | Artículo 28. En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo en el período de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, contándose desde el primer día de la baja y por una sola vez en cada año de vigencia de este Convenio. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | En relación con las modificaciones existentes en este convenio respecto al anterior, las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos, ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas. Así las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25 % del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrolle la actividad propia en cada empresa. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación ala política de igualdad Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | AVEPA, ASOCIACIÓN DE EXTRACTORES, ASOCIACIÓN de COOPERATIVAS, UGT y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

5.- ACEITE Y DERIVADO MADRID (COMERCIO E INDUSTRIA)

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 28000015011981 |
| VIGENCIA | 2016-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Un mes |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 550 |
| MUJERES | 330 |
| HOMBRES | 220 |
| JORNADA | 1.788 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,60% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.950,08 € Oficial 1ª: 12.148,83 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Para el año 2019, los salarios del año 2018 tendrán como incremento, un 0,60%, siempre que el incremento del IPC sea inferior al 1%. Si el IPC fuese superior al 1% e inferior al 2%, los salarios se incrementarán un 1%. Si el IPC fuese superior al 2%, los salarios se incrementarán un 1,50%. |
| COMPLEMENTO DE I.T. | <p>1.- Cuando el trabajador o trabajadora cause baja por enfermedad, percibirá durante el periodo de 12 meses, a partir del cuarto día, el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que por la Seguridad Social pudiera corresponderle.</p> <p>2.- En los casos de baja por accidente de trabajo, el trabajador o trabajadora percibirá el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba por la Seguridad Social, hasta tanto sea dado de alta en su situación.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Las organizaciones firmantes desarrollarán, a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y ASLINSA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

6.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO, ADEREZO, RELLENO Y DESHUESO DE ACEITUNAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 30000965011981 |
| VIGENCIA | 2010-2016 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 200 |
| MUJERES | 120 |
| HOMBRES | 80 |
| JORNADA | 1.784 horas anuales. |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2016 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de S.B. mas Ant. 10% de beneficios prorrateados |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.495,28 € Oficial 1ª: 12.662,29 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | Aspectos Asistenciales. Prestaciones complementarias en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de Trabajo. En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa abonará al trabajador accidentado desde el comienzo de la IT el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba de la Seguridad Social. Este complemento se abonará hasta el agotamiento del plazo en dicha situación. En caso de Accidente no laboral o enfermedad común, la empresa abonará el 100% de la base reguladora del trabajador durante los primeros tres días de baja y por una sola vez en cada año. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | SI .Conversión automática en contrato indefinido de los contratos temporales (excepto los contratos formativos, que no contabilizarían a estos efectos). Las empresas acogidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a efecto una política de estabilidad en el empleo, entendiéndose por tal el conjunto de contratos celebrados con carácter indefinido y, a tal efecto, las partes acuerdan, en su caso, la transformación de contratos de duración determinada (Eventual por circunstancias de la producción y/u obra o servicio determinado) en contratos indefinidos, de acuerdo con las condiciones y plazos siguientes: A partir del 1 de enero de 2008, las empresas mantendrán, como mínimo un 70% de contratos indefinidos sobre el total de sus plantillas, tomando como base tanto los días efectivamente trabajados como los períodos de vacaciones, festivos, IT. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL MANIPULADO Y RELLENO DE ACEITUNAS Y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio sin actualización salarial desde 2017 |

7.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 41000045011982 |
| VIGENCIA | 2013-2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Denunciado |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 10.571 |
| MUJERES | 4.548 |
| HOMBRES | 3.023 |
| JORNADA | 1.808 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,60% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias de S.B.+Complementos+Ant. 1 paga de beneficios de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.193,29 € Oficial 1º: 15.697,66 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE I.T. | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa. El límite anterior del 25% también afecta a las empresas de trabajo temporal y a todo tipo de subcontratas. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOGRAMA, UGT Y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Firmado preacuerdo de eficacia limitada, sin publicación |

8.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 43000385011994 |
| VIGENCIA | 2018-2019 (Vigencia ampliada a 2020) |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | 3 meses de antelación a la fecha de vencimiento del convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 150 |
| MUJERES | 75 |
| HOMBRES | 75 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.651,84 € Oficial 1ª: 15.276,52 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Contingència comuna. En aquesta situació, durant la primera baixa de l'any en curs, l'empresa complementarà fins el 100% del salari que s'escaigui en cada cas des del primer dia fins el sisè mes. En les baixes posteriors, es complementarà fins un 50% del salari durant els 3 primers dies, del 4t dia fins el 30è fins un 75% i a partir del 31è dia fins el setè mes es complementarà fins un 100% del salari. Contingència professional. En aquesta situació, l'empresa complementarà fins el 100% del salari que s'escaigui en cada cas des del primer dia fins el vuitè mes. En tots dos casos el treballador està obligat a sotmetre's a la inspecció mèdica que l'empresa, si s'escau, estableixi. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Mantenimiento de empleo |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO, USO Y ASSOCIACIÓ PROVINCIAL EMPRESES OLIS COMESTIBLES DE TARRAGONA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

9.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE TOLEDO.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 45000425011989 |
| VIGENCIA | 2018-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Llegada su finalización quedará, automáticamente, denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 375 |
| MUJERES | 300 |
| HOMBRES | 75 |
| JORNADA | 1.792 horas anuales |
| VACACIONES | 22 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,10% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.339,65 € Oficial 1ª: 14.136 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Enfermedad común: En los casos de enfermedad común, los trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, percibirán el 100% de su salario base más antigüedad. Este complemento se abonará únicamente mientras la relación laboral esté vigente y siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia requerido para tener derecho a la prestación.</p> <p>Accidentes: En el supuesto de accidente se estará a lo que disponga la Ordenanza Laboral, percibiéndose el 100% del salario base más la antigüedad y beneficios. Dado que los trabajadores/as fijos de temporada o campaña perciben a diario las partes proporcionales de domingos o festivos, pagas extraordinarias y vacaciones, esta garantía se aplicará también en dichos conceptos.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Aplicar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contenidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género. |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos.</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOC. PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE INDUSTRIAS DE ACEITE, UGT, CCOO Y USO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Premio de nupcialidad. Premio a la constancia. |

10.- CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y DEL COMERCIO MAYORISTA DE ACEITUNAS Y ENCURTIDOS DE ZARAGOZA Y SU PROVINCIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 50000015011982 |
| VIGENCIA | 2003-2005 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del Convenio se realizará en los dos últimos meses de su vigencia ante la autoridad laboral competente. En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes se entenderá prorrogado por años sucesivos. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2008 |
| INCREMENTO SALARIAL | 4,20% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una de ellas, que serán abonadas con el salario convenio, más la antigüedad en cada caso. Estas pagas se devengarán en los meses de junio y diciembre de cada año y deberán ser abonadas en el mes de junio y en la segunda quincena del mes de diciembre, respectivamente. El personal de la Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos afectado por este convenio percibirá en concepto de participación de beneficios un 10% de los salarios relacionados en las correspondientes tablas salariales |
| SALARIO ANUAL | Peón: 8.604,56 € Oficial 1ª: 9.277,75 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a sus trabajadores la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social o el seguro y lo que realmente deberían percibir, de conformidad con las disposiciones del convenio si estuvieran trabajando, devengándose a partir del quinto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral, y a partir del primer día en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio prorrogado hasta 2008. Sin actualizaciones salariales. Año 2008: las tablas salariales y conceptos retributivos de 2.003, se incrementarán en un 4,2%partiendo de las tablas salariales del año 2.008 y de la revalorización habida del 3%. |

11.-CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 80100035012012 |
| VIGENCIA | 2017-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Un mes. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 281 |
| MUJERES | 182 |
| HOMBRES | 99 |
| JORNADA | 1.784 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,60% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.517,50 € Oficial 1º: 11.016 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Finalizado el año de vigencia el convenio y tan pronto se constate el ipc real a 31 de diciembre, las empresas deberán abonar con efectos retroactivos al uno de enero la diferencia exacta entre el 1,6 y el ipc real constatado con un tope del 2,2% |
| COMPLEMENTO DE IT | Las empresas complementarán a los trabajadores/as en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores/as por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de trabajadores, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a y trabajadores/as de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la comisión mixta. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y FEDACOVA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Premio de fidelidad Ayuda familiar |

CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES



1.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 36000165011981 |
| VIGENCIA | 2009-2015 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El Convenio Colectivo se considerará automáticamente prolongado una vez finalizada su vigencia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 900 |
| MUJERES | 650 |
| HOMBRES | 250 |
| JORNADA | 1.790 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 0 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.733,9 € Oficial 1ª: 19.592,29 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Á parte do establecido ao respecto nas disposicións sobre Seguridade Social, as empresas aboarán ós traballadores/as fixos ao seu servizo en baixa por todas as continxencias, unha indemnización complementaria ata alcanzar o 100% do seu salario base de cualificación durante o prazo máximo de 18 meses e sempre que o proceso fora de duración superior a 7 días, iso previa confirmación do servizo médico ou facultativo designado por esta. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE GASEOSAS Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE PONTEVEDRA, UGT, CC.OO. |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | Sin actualización salarial desde 2016 |

CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

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



1.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ÁLAVA PARA LA INDUSTRIA DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES Y CAMELOS.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 01000425011981 |
| VIGENCIA | 2015/2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la terminación de su vigencia. El convenio permanecerá ultra activo por 30 meses, hasta el 30 de junio de 2020, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 227 |
| MUJERES | 136 |
| HOMBRES | 101 |
| JORNADA | 1.757 horas anuales. |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de una mensualidad de salario base+ antigüedad. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 17.111,62 € Oficial 1º: 19.942,24 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Los trabajadores que causen baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán durante un tiempo máximo de doce meses un complemento extra salarial equivalente a la cuantía necesaria para alcanzar la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, considerándose éste el promedio del recibido en los tres meses inmediatamente anteriores al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional.</p> <p>En caso de enfermedad común el mencionado complemento se abonará a partir de 16 días del comienzo de la baja hasta el límite de los 90 días contados desde la fecha de la baja. En ningún caso, el salario líquido a percibir por el trabajador durante el período antes mencionado podrá ser superior al que le corresponde en jornada laboral ordinaria.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la confidencialidad en relación con el reconocimiento médico</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

2.-CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 03000095011982 |
| VIGENCIA | 2002-2013 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia. Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, salvo las que vengan impuestas por normativa legal. Independientemente de lo anterior los valores económicos vigentes en el último año de aplicación del convenio colectivo (31 de diciembre de 2014) serán de aplicación hasta que sean sustituidos por lo pactado en el nuevo convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2013 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,90% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extraordinarias de S.B.+ antigüedad+ plus de asistencia+ plus de actividad 1 paga extraordinaria de 20 días de S.B.+Ant.+plus asistencia+plus actividad |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.616 € Oficial 1ª: 15.955,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Se complementa hasta el 100% |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | GREMIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA y REPOSTERÍA, UGT, CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

3.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 3400055011992 |
| VIGENCIA | 2017-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Quedará automáticamente denunciado al finalizar el periodo de vigencia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 190 |
| MUJERES | 52 |
| HOMBRES | 140 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,80% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. 1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.138,87 € Oficial 1ª: 12.459,09 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior en los casos de accidente laboral, siempre que exista hospitalización y durante un máximo de 60 días. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las empresas afectadas por el presente convenio a fin de potenciar la estabilidad en el empleo en este sector, se comprometen a la firma del mismo e incrementar el empleo indefinido de sus plantillas hasta alcanzar al menos el 50% de trabajadores indefinidos en las empresas |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | CPOE, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

4.- PASTERERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 05000635012010 |
| VIGENCIA | 01.01.2019- 31.12.2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se dará por denunciado de manera automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes, subsistiendo en su contenido hasta la publicación de uno nuevo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 82 |
| MUJERES | 51 |
| HOMBRES | 31 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.675 € Oficial 1º: 13.425 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2.019 un incremento superior al 2%, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados para el año 2.019, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año 2.019. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente. |
| COMPLEMENTO DE IT | Las empresas complementarán hasta el 100 % del salario real líquido, que el trabajador debiera percibir de estar en activo, siempre que se encuentre en cualquiera de estas situaciones: a) En situación de I.T derivada de accidente de trabajo, desde el primer día y hasta la fecha del alta médica . B) En situación de enfermedad común que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario hasta el alta médica y en caso de posterior convalecencia fuera del hospital hasta la finalización de la misma, y un período máximo de ocho meses desde la fecha de la baja. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento del empleo que en cada momento puedan establecerse. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Desarrollada en disposición adicional 3ª |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y ASOCIACION ABULENSE DE EMPRESARIOS DE PASTERERIAS Y CONFITERIAS |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo |

5.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CHOCOLATES, BOMBONES, CAMELOS Y CHICLES DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LÉRIDA Y TARRAGONA

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 08100015012014 |
| VIGENCIA | 2017-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio, tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación de 2 meses. Transcurridos 18 meses desde la denuncia del convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquel perderá vigencia y se aplicará, si hay, el Convenio colectivo de ámbito superior que fuera aplicable. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| MUJERES | 230 |
| HOMBRES | 270 |
| JORNADA | 1.784 horas anuales (745 horas para la jornada nocturna) |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.529,34 € Oficial 1º: 19.527,16 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | En cas de quel IPC estatal acumulat dels anys 2018 y 2019, superés el 4% d'increment pactat acumulat en aquests anys, i una vegada publicat l'IPC corresponent a 2019, les taules salarials es revisaran, adequant-se a l'esmentat percentatge acumulat resultant, sent aplicables al seu cas les citades taules que corresponguin, des de 1 de gener de 2020, sense reportar endarreriments respecte a exercicis anteriors. |
| COMPLEMENTO DE IT | Regulado en artículo 31 |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | CEOE y CEPYME, PIMEC, UGT, CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

6.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE PASTELERÍA, CONFITERÍAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ

| | |
|--|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 11000785011981 |
| VIGENCIA | 2015-2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El Convenio se tendrá por prorrogado por un año, si antes de su vencimiento no fuere denunciado por alguna de las partes, de acuerdo con la normativa vigente. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES MUJERES HOMBRES | 600 480 120 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,75% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.092,30 € Oficial 1º: 14.988,90 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>En caso de enfermedad común, las Empresas, mientras no cambie la legislación vigente, abonarán al personal que se encuentre en esta situación:</p> <p>A partir del primer día de enfermedad hasta el tercer día, el cincuenta por ciento (50%) del salario cotizable en cuanto a enfermedad.</p> <p>Del cuarto día hasta el vigésimo, el veinticinco por ciento (25%) del salario cotizable en cuanto enfermedad. - A partir del día veintiuno de estar de baja por enfermedad, las empresas abonarán un complemento sobre la prestación oficial, de tal forma que el trabajador perciba en esta situación el cien por cien (100%) de su salario. En el supuesto de que la Baja sea con Hospitalización o por accidente, la empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario Convenio más antigüedad desde el primer día. En caso de que la legislación fuera modificada en el supuesto de baja por enfermedad común sin hospitalización y quedara alterado el actual subsidio por IT, a instancia de cualquiera de las partes se reunirá la comisión</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | <p>Empleo preferencial. En igualdad de condiciones profesionales, tendrán derecho preferente para el ingreso en la empresa, siempre que se hallen debidamente inscritos como parados en las oficinas de Empleo, los Trabajadores que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hubiesen desempeñado o desempeñasen funciones en la empresa con el carácter de eventual, interino o con contrato de temporada. - Fuesen hijos de los propios trabajadores de la Empresa, ya estén en activo, jubilados o pensionistas, así como los que hubiesen fallecido.- |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | HORECA, UGT, CC.OO. |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | Sin actualizar los salarios desde 2018 |

7.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE CÓRDOBA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 14000395011981 |
| VIGENCIA | 2008-2009 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Cualquiera de las partes firmantes podrá efectuar su denuncia dentro del último mes de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si ello no se produjera. Una vez denunciado en tiempo y forma y hasta que no se hubiese pactado un nuevo acuerdo que afecte al Sector, las partes convenientes acuerdan expresamente quedar vinculados al conjunto del presente Convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.768 horas anuales |
| VACACIONES | 32 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2009 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,80% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.314,90 € Oficial 1ª: 12.172,95 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Si, la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto |
| COMPLEMENTO DE IT | Del cuarto día hasta el vigésimo, el veinticinco por ciento (25%) del salario cotizable en cuanto enfermedad. - A partir del día veintiuno de estar de baja por enfermedad, las empresas abonarán un complemento sobre la prestación oficial, de tal forma que el trabajador perciba en esta situación el cien por cien (100%) de su salario. En el supuesto de que la Baja sea con Hospitalización o por accidente, la empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario Convenio más antigüedad desde el primer día. En caso de que la legislación fuera modificada en el supuesto de baja por enfermedad común sin hospitalización y quedara alterado el actual subsidio por IT, a instancia de cualquiera de las partes se reunirá la comisión. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 30% del conjunto de sus trabajadores y trabajadoras mediante la modalidad de contratos de carácter eventual. Los puestos de trabajo que en aplicación del porcentaje establecido se deban convertir en puesto de trabajo de carácter indefinido. Se establece la expresa prohibición de contratar personal pluriempleado salvo que el empleo anterior sea a jornada parcial. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Sin actualizar salarios desde 2010 |

8.- CONFITERIA, PASTISSERIA I BRIOXERIA DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 17000045011994 |
| VIGENCIA | 2018-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Treinta días |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 665 |
| MUJERES | 292 |
| HOMBRES | 373 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.936,65 € Oficial 1ª: 19.144,55 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>En caso de enfermedad debidamente acreditada por la baja de I.T (Seguridad Social) la empresa abonará al trabajador la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de dicho seguro de Enfermedad y el 100% del total resultante de la suma de la retribución del Convenio más el complemento de antigüedad, todo ello a partir del cuarto día de la baja de IT y hasta un máximo de seis meses por año, siempre que el trabajador tenga una antigüedad superior a 6 meses.</p> <p>El trabajador que sea baja por accidente de trabajo percibirá el mismo complemento que en el caso de enfermedad, pero no tendrá la obligación de cubrir el periodo de carencia, o sea que dicho complemento será percibido a partir del mismo día de la baja por IT y hasta un máximo de 18 meses.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Protección de las víctimas de violencia de género |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y ASSOCIACIÓ DE PASTISSER ARTESANS DE GIRONA I PROVÍNCIA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

9.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADOR DE CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS, PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE GUADALAJARA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 19000095011982 |
| VIGENCIA | 2006-2007 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente Convenio se dará por denunciado de una forma automática desde el momento de su vencimiento, es decir, el 31 de diciembre de 2007. Hasta tanto en cuanto no sea sustituido por otro, tendrá vigencia en todas las cláusulas obligacionales, así como en su contenido normativo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.791 horas anuales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2007 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,75% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.244,55 € Oficial 1º: 14.388,29 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | En caso de que el IPC real al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio supere el IPC previsto se hará una revisión salarial en el exceso. |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>En caso de incapacidad por enfermedad grave, operación, fracturas o cualquier otra que obligue a guardar cama o asistencia domiciliaria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, desde el primer día, las empresas se comprometen a complementar las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta completar un período de cuatro meses, en lo necesario para llegar al 100% del salario convenio, con sus complementos.</p> <p>En caso de accidente de trabajo, a partir del primer día se complementará hasta el 100% del salario convenio más antigüedad, hasta un límite de doce meses.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, UGT Y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vigente hasta 2007. Sin actualización salarial |

10.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍAS DE GUIPUZCOA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 20000415011981 |
| VIGENCIA | 2016-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de Julio del año 2019, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya. Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio por ultraactividad hasta el 31 de diciembre de 2022. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 800 |
| MUJERES | 320 |
| HOMBRES | 480 |
| JORNADA | 1.734 horas anuales |
| VACACIONES | 32 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,30% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario real |
| SALARIO ANUAL | Peón: 19.844,56 € Oficial 1º: 23.275,88 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | En los años 2.017, 2.018 y 2.019, se incrementarán los salarios vigentes al 31 de Diciembre, en el IPC estatal anual pasado que resulte para cada año natural más 1,5 puntos, distribuyéndose en la misma forma que en el año 2016. En el caso de que la suma del IPC más 1,5 puntos resultara negativo, los salarios no sufrirán merma alguna manteniendo el valor que tenían al 31 de diciembre del año anterior. |
| COMPLEMENTO DE IT | El trabajador que causa baja por accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día en que se encuentre en situación de I.T., el 100% del salario establecido en el presente Convenio, más antigüedad. En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja del año, percibirá del 1.º hasta el 3.º día, el 50% del salario convenio más antigüedad. Del 4.º al 10.º día el 65% del salario convenio más antigüedad. En la segunda baja del año, el 65% del salario convenio más antigüedad, en los diez primeros días. En todo caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá el cien por cien del salario convenio más antigüedad, a partir del décimo primer día en situación de I.T. En el supuesto de baja por enfermedad común o accidente no laboral y que sea necesaria la hospitalización en cualquier momento de esta situación, el trabajador percibirá el cien por cien del salario convenio más antigüedad, a partir del primer día en la expresada situación de I.T. La empresa se reserva el derecho a suprimir dicha ayuda, cuando del informe médico del facultativo libremente designado por ella, se deduzca que el trabajador abusa de los derechos que la situación de I.T. le concede. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al principio de igualdad de oportunidades y de trato. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ALIMENTACIÓN DE GUIPÚZCOA, ELA, LAB, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Vigente hasta 2015. Sin actualización salarial |

11.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y CONFITERÍA DE LEÓN.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 24004055011994 |
| VIGENCIA | 2010-2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 610 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.805 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.901,63 € Oficial 1º: 12.699,75 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Correspondiente al trabajador/a afectado, hasta un periodo máximo de seis meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio vigente hasta 2018. Tablas sin actualizar dedes 2017 |

12.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA DE LAS COMARCAS DE LÉRIDA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 25000125011994 |
| VIGENCIA | 2012-2013 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | A la finalización del presente convenio y mientras no se negocie uno nuevo, quedarán vigentes las cláusulas normativas y obligacionales del convenio anterior. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 750 |
| MUJERES | 500 |
| HOMBRES | 250 |
| JORNADA | 1.816 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2013 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,20% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de S.B.+Plus convenio+Ant. 1 paga de beneficios según tablas |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.514,05 € Oficial 1ª: 14.637,21 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En casos de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Mutua de Accidente de Trabajo, las empresas abonarán a los trabajadores y las trabajadoras la cantidad percibida del importe entre la cantidad percibida por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el 100% de la base de cotización por accidente, pero tiene la obligación de cubrir un periodo mínimo de carencia de al menos 6 meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | GREMIO DE PASTELEROS DE LLEIDA, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

13.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE PASTELERÍA, CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE LUGO.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 27000215011982 |
| VIGENCIA | 2008-2011 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Este convenio tendrá que ser denunciado con un mes de antelación, a la fecha de su vencimiento, por alguna de las partes. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2011 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,80% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de una mensualidad+ Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.685,10 € Oficial 1º: 12.699,75 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Las empresas completarán las prestaciones con cargo a la Seguridad Social hasta el 100% del salario de convenio en los casos y con la duración que se indica a continuación: a) En el supuesto de que la situación de IT sea a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento se abonará mientras dure la situación.</p> <p>b) En el supuesto de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento se abonará en el supuesto de que se produzca hospitalización del trabajador y mientras dure ésta.</p> <p>c) A partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, en el supuesto de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento se abonará desde el día 10 de la baja, con un máximo de 4 mensualidades.</p> <p>Este derecho una sola vez al año</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | <p>Contrato indefinido de fomento del empleo: Entendiendo las partes firmantes que la modalidad contractual de contrato para el fomento de la contratación indefinida es un instrumento adecuado para la consecución de empleo estable, en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá concertarse esta modalidad contractual con trabajadores empleados en la empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, suscrito una vez transcurrido un año desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997.</p> |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA, UGT, CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Se han publicado las tablas salariales del 2010. Sin actualización salarial desde entonces. |

14.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 28001025011981 |
| VIGENCIA | 2018-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Las partes negociadoras se comprometen, en caso de que sea denunciado, a sentarse a la Mesa de Negociación, un mes antes de finalizar su vigencia. Una vez denunciado el presente convenio colectivo, se mantendrá en vigor el presente convenio hasta la firma un nuevo convenio colectivo que lo sustituya. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ello, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2020 en sus propios términos. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 3.500 |
| MUJERES | 2.000 |
| HOMBRES | 1.500 |
| JORNADA | 1.826 horas anuales más 27 minutos |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,20% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de salario mensual |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.936,96 € Oficial 1º: 16.461,18 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio, complementarán las prestaciones de Incapacidad Temporal originadas por accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo, desde el primer día de contingencia, hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador afectado. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE PASTELERÍA ARTESANA, UGT, CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

15.- CONVENIO COLECTIVO DE MASAS Y PATATAS FRITAS DE MADRID.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 28002765011982 |
| VIGENCIA | 2013-2015 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado automáticamente por tácita reconducción si cualquiera de las partes firmantes no lo denuncia en debida forma con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia, ante la autoridad laboral. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 650 |
| MUJERES | 525 |
| HOMBRES | 125 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2015 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,75% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.821,29 € Oficial 1º: 12.502,11 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Se acuerda que este porcentaje se actualizará en la misma proporción que suba el IPC por encima del 1,5% |
| COMPLEMENTO DE IT | Los trabajadores/as que causen baja por enfermedad tendrán derecho a percibir, desde el día que fueron dados de baja oficialmente y mientras dure su incapacidad temporal, el 100 por 100 de su salario real, siempre que tuvieran una antigüedad mínima de un año, al servicio de la empresa, con resarcimiento para la empresa de las prestaciones económicas a que tenga derecho por la Seguridad Social. En caso de accidentes no le afectará la antigüedad de un año y devengará el 100 por 100 del salario real. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio vigente hasta 2012. Actualizados los salarios según IPC anual hasta 2019 |

16.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CARAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 29001185011981 |
| VIGENCIA | 2014-2016 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes antes de la finalización de su vigencia. En caso de no ser denunciado se aplicará el IPC real de cada año |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 4.000 |
| MUJERES | 1.600 |
| HOMBRES | 2.400 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2016 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas + 1 paga del 9% del salario anual |
| SALARIO ANUAL | Peón: No estan publicadas las tablas Oficial 1ª: No estan publicadas las tablas |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | IPC 2015, si fuera negativo mantener salario |
| COMPLEMENTO DE IT | Cuando un trabajador sea dado de baja por incapacidad laboral transitoria por el seguro de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará desde el primer día de la baja la diferencia que exista entre el salario real que percibía el trabajador y la prestación económica que le abone la Seguridad Social; a partir de la tercera baja en IT, dentro del año, el complemento será abonado solamente a partir del cuarto día de enfermedad. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Sin actualizar los salarios desde 2017 |

17.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CONFITERÍA, PASTELERÍA, MASAS FRITAS Y TURRONES DE LA REGIÓN DE MURCIA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 30000305011981 |
| VIGENCIA | 2015-2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado su articulado hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.500 |
| MUJERES | 700 |
| HOMBRES | 800 |
| JORNADA | 1.776 horas anuales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 0 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de una mensualidad de S.B + complemento personal +plus convenio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.618,95 € Oficial 1º: 15.591,73 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando aquélla, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, el abono de este complemento tendrá una duración máxima de 12 meses y empezará a devengarse desde el primer día del accidente. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.</p> <p>En caso de enfermedad común o accidente no laboral, por la empresa, se abonará al trabajador un complemento del 15% del salario base de éste Convenio y se pagará al 5.º día de la baja. No obstante, en caso de llegar a dicho día de baja, el complemento será abonado con efectos desde el momento en que se inició ésta.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Conversión automática en contrato indefinido de los contratos de duración determinada (excepto los contratos formativos -de formación y en prácticas- y contrato de interinidad, que no contabilizarían a estos efectos) realizados en el supuesto siguiente: Cuando un trabajador/a haya prestado servicios más de 2 veces en la misma empresa, es decir, con más de 2 contratos durante 12 meses en un período de 18 meses. El período de referencia (de 18 meses), empezará a computar a partir de la firma del presente Convenio Colectivo. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación a la vigilancia de la salud de los trabajadores</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

18.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CAMELOS, CHICLES, GOLOSINAS Y CHOCOLATES DE LA REGIÓN DE MURCIA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 30000175011981 |
| VIGENCIA | Ampliada hasta 2020 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.500 |
| MUJERES | 500 |
| HOMBRES | 1.000 |
| JORNADA | 1.760 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 3,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de una mensualidad de salario completo. 1 en 2.006 del 50% de la cantidad total de una paga extra, en 2007 del 75% y en 2.008 del 100% |
| SALARIO ANUAL | Peón: 17.475,45 € Oficial 1ª: 18.592,50 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>En el supuesto de IT por enfermedad común, Accidente de Trabajo y Accidente no laboral, las Empresas abonarán al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.</p> <p>Las Empresas podrán crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.</p> <p>En los casos de visita médica el tiempo máximo será:</p> <p>a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la Empresa: Desde media hora antes y hasta media hora después del horario de consulta del facultativo que corresponda.</p> <p>b) En localidad distinta: Desde una hora antes y hasta una hora después de la correspondiente consulta.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Se incluirá como punto de negociación la estabilidad en el empleo, teniendo en cuenta la evolución del empleo en el sector y de la legislación laboral, a fin de determinar las bases correspondientes. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIA, UGT, USO, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

19.- CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (OBRADORES) DE NAVARRA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 31002705011981 |
| VIGENCIA | 2017-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente convenio queda automáticamente denunciado en el momento de su expiración, esto es, el 31 de diciembre de 2019. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 320 |
| MUJERES | 192 |
| HOMBRES | 128 |
| JORNADA | 1.774 horas anuales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 16.971,50 € Oficial 1ª: 20.702,50 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo Nacional para el período 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019, supere el incremento del 4,5% pactado para el conjunto de los tres años de vigencia del presente convenio, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicho 4,5% y que se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 con efectos de 1 de enero de 2020. |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>En caso de baja por enfermedad, la empresa abonará a partir del primer día, la diferencia existente entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y las remuneraciones totales del actual convenio, siempre que el índice colectivo de absentismo no supere el 4% en el año inmediatamente anterior a la fecha de baja, debiendo las empresas justificar al trabajador afectado el cálculo seguido para fijar el índice de absentismo. No computándose a estos efectos la baja maternal. Si se superara, se estará a lo establecido por la Ley.</p> <p>En la situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la remuneración total que percibía en el momento de accidentarse, a cuyo fin la empresa completará las prestaciones concedidas por el Seguro de Accidentes.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO, ELA Y ASOCIACION NAVARRA DE EMPRESARIOS ARTESANOS DE PASTELERÍA, HELADERÍA Y BOMBONERÍA (ANEP) |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | IT por Riesgo durante el embarazo.–Las trabajadoras afectadas por este convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT) por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a percibir desde el primer día de la baja y mientras permanezca en IT. |

20.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 32000785011999 |
| VIGENCIA | 2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | 3 meses |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 200 |
| MUJERES | 25 |
| HOMBRES | 175 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.600,00 € Oficial 1º: 14.100,00 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Se ha pactado una cantidad para cada grupo, partiendo del SMI para 2019, trasladando a la tabla salarial las mismas diferencias que existían en 2018 entre los grupos |
| COMPLEMENTO DE IT | Las empresas complementarán hasta el 100% del salario del trabajador las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, durante un máximo de 6 meses desde el primer día de baja. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO, CIG Y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA DE OURENSE |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

21.- OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 33000885011981 |
| VIGENCIA | 2015-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, no obstante, todos los artículos del presente convenio mantendrán plena vigencia en tanto no sea sustituido, mediante la negociación del mismo ámbito, por otros. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.304 |
| MUJERES | 1.843 |
| HOMBRES | 461 |
| JORNADA | 1.810 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.600 € Oficial 1ª: 15.539,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>El trabajador que se encuentre en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá durante los 7 primeros días lo estipulado en la Seguridad Social, y a partir del octavo día, el cien por cien del salario fijado en este convenio, siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar tal importe.</p> <p>Si la IT fuera consecuencia de un accidente laboral, maternidad o enfermedad profesional del trabajador, percibirá desde el primer día en que se encuentre en tal situación, la totalidad del salario pactado en este convenio. La empresa no está obligada a abonar cantidad alguna por tal concepto si la Seguridad Social no le reconoce al trabajador derecho a percibir prestación por tal contingencia.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y GREMIO DE ARTESANOS CONFITEROS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Protocolo de Acoso |

22.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, RESPOSTERÍA, MASAS FRITAS, GALLETAS Y HELADERÍA DE ELABORACIÓN ARTESANAL DE LAS PALMAS

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 35000515011981 |
| VIGENCIA | 2005-2006 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente Convenio se considera denunciado y de forma automática sin necesidad de preaviso alguno. Una vez terminada su vigencia y, mientras no se negocie otro texto que lo sustituya, sus cláusulas continuarán en vigor hasta que no sean sustituidas. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.781,21 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2006 |
| INCREMENTO SALARIAL | Sin datos. |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 8.980,05 € Oficial 1º: 10.288,95 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | La empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario real del trabajador, las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal, cuando aquél se encuentre en situación de ILT, en las siguientes condiciones: 1.º Si la causa de la ILT, es por accidente laboral o enfermedad profesional, desde el primer día inclusive de la baja. 2.º Si la causa de la ILT, es enfermedad común o accidente no laboral, desde el día vigésimo primero inclusive (21) de la baja. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | INDUSPAS, UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

23.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO Y LAS INDUSTRIAS DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA ARTESANAL, REPOSTERÍA, PASTELERÍA SALADA Y PANADERÍA ARTESANAL DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 38002875011996 |
| VIGENCIA | 2011-2014 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Finalizada la vigencia del convenio, y hasta la firma del que le sustituya, continuarán en vigor todas sus condiciones, tanto obligacionales como normativas. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.400 |
| MUJERES | 400 |
| HOMBRES | 1.000 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2014 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,30% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.927,20 € Oficial 1ª: 14.965,52 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Las empresas vendrán obligadas a complementar el 100% del salario real del trabajador sobre las prestaciones de la Seguridad Social o Mutual Patronal, cuando aquel se encuentre en Incapacidad Temporal en las siguientes condiciones: Si la causa de la Incapacidad Temporal es por accidente laboral se complementará desde el primer día de la baja hasta un máximo de ocho meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIAL, UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Acoso sexual. Se considerarán faltas muy graves la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/ra. de la empresa. |

24.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 39001685011991 |
| VIGENCIA | 2016-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente Convenio se considera denunciado y de forma automática sin necesidad de preaviso alguno. Una vez terminada su vigencia y, mientras no se negocie otro texto que lo sustituya, sus cláusulas continuarán en vigor hasta que no sean sustituidas. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 600 |
| MUJERES | 250 |
| HOMBRES | 350 |
| JORNADA | 1.792 horas anuales |
| VACACIONES | 29 días laborales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,90% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. + 1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.296,79 € Oficial 1º: 15.480,45 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Si la suma de los ipc's de los años 2018 y 2019 superase el 1.7 % se procederá a la revisión salarial en la cuantía del 50% de la diferencia entre dicho 1.7 % y la suma de los ipc's de ambos años. La revisión salarial se efectuará si procediese, sobre las tablas del año 2019 y sin efectos económicos por lo que no conllevara el pago de atrasos. Se establece que dicha revisión salarial tendrá un tope del 0.8 %. |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social percibirá el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento que alcance el 100% del salario base + antigüedad o plus consolidado de antigüedad + plus transporte + pagas extras, desde el primer día de la misma, en los casos de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Riesgo durante el Embarazo. Se percibirá así mismo en los casos de Accidente no Laboral y Enfermedad Común, en éstos 2 últimos casos si requieren hospitalización y mientras dure la hospitalización. El abono de éste complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses.</p> <p>Para el personal de campaña, eventual o interino, éste derecho finalizará en el momento en el que hubiera terminado normalmente su contrato. En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común y Accidente no Laboral que no requieran hospitalización, los trabajadores y trabajadoras, percibirán como complemento por parte de las empresas el 50% de su Base Reguladora los 3 primeros días de la IT, siendo del 42 día al 292 (ambos inclusive) hasta el 75% de su Base Reguladora del mes anterior a la IT. Los complementos regulados en el caso de IT derivada de accidente no Laboral y Enfermedad Común que no requieran Hospitalización estará condicionado su cobro, a que el trabajador o trabajadora hubiese tenido en los doce meses anteriores a la baja un absentismo derivado de IT de enfermedad común inferior al 6% o cuando en tal período no hubiera tenido más de 2 bajas por tal motivo.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Como medida de fomento de empleo se establece que las empresas solamente podrán tener como máximo un 10% de sus plantillas con contratos temporales, siendo el resto de carácter indefinido. La cifra resultante de aplicar dicho porcentaje se redondeará al número inmediatamente superior en caso de que tenga decimales. El límite anteriormente expuesto no será de aplicación para las empresas de heladería artesanal y fabricación de barquillos en los períodos considerados punta de producción, en concreto del 1 de marzo al 30 de octubre. Para el resto de actividades tales períodos son del 1 de junio al 30 de agosto y del 10 de diciembre al 10 de enero. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | PORTE EMPRESARIAL, UGT, USO, CC.OO. |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

25.- CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO DE SEVILLA

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 41000905011981 |
| VIGENCIA | 2017-2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | En el mes de noviembre |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 3.580 |
| MUJERES | 2.040 |
| HOMBRES | 1.540 |
| JORNADA | 1.826 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.029,30 € Oficial 1º: 14.935,30 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | La suma del IPC a fecha 31 de diciembre de 2017 más el IPC a fecha de 31 de diciembre de 2018 resultará una cifra superior a la suma de los incrementos pactados (2,5%), la diferencia se sumará al incremento pactado para 2018, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2018. |
| COMPLEMENTO DE IT | A) En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional que produzca incapacidad temporal, la empresa vendrá obligada a incrementar la indemnización que perciba el trabajador por la cantidad necesaria hasta completar el 100 por ciento de la base reguladora. La duración máxima de este beneficio no podrá ser superior a doce meses por un mismo accidente. B) La empresa viene obligada a incrementar la indemnización en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral del personal fijo hasta el 100 por ciento de la base reguladora. Este beneficio sólo se considerará para el supuesto de que la enfermedad necesite hospitalización y para los supuestos de operación quirúrgica que hagan necesaria la hospitalización del trabajador. El período de tiempo de percepción de este beneficio no podrá ser superior a seis meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Premio de natalidad Premio de nupcialidad |

26.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PASTERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA Y COMERCIO DE LAS MISMAS DE VALENCIA Y SU PROVINCIA

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 46000375011981 |
| VIGENCIA | 2011-2012 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Una vez finalizado el indicado plazo, se prorrogará por años completos sucesivos. En cualquier caso, anualmente las partes podrán solicitar la revisión de dos conceptos, como máximo, de los contenidos en el Convenio, solicitando la deliberación de dichos puntos con treinta días de anticipación a la fecha de finalización de cada anualidad. De no existir denuncia del Convenio se incrementarán los salarios el I.P.C. previsto para el año y se actualizará en base al I.P.C. real cuando se constate oficialmente. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.295 |
| MUJERES | 890 |
| HOMBRES | 405 |
| JORNADA | 1.782 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2012 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,60% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de un mes de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.469,57 € Oficial 1º: 13.502,82 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en este convenio, hasta el límite de doce meses. En enfermedad común o accidente no laboral, las empresas completarán hasta las retribuciones establecidas en este convenio desde el decimosexto día hasta el límite de doce meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | FREGEPPE, UGT, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

SECTOR DE GALLETAS



1.-CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 08001765011994 |
| VIGENCIA | 2014/2016 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Si no se denuncia con 2 meses de antelación antes de que finalice su vigencia, se entenderá que queda prorrogado tácitamente de año en año. De mediar denuncia, el mismo se mantendrá vigente en todas sus cláusulas normativas hasta el acuerdo y firma del convenio que lo sustituya. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 370 |
| MUJERES | 250 |
| HOMBRES | 120 |
| JORNADA | 1.768 horas anuales |
| VACACIONES | 22 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2016 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de una mensualidad de S.B.+ plus de asistencia+ plus de vinculación cada una de ellas |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.746,54 € Oficial 1º: 18.286,45 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Sí |
| COMPLEMENTO DE IT | La empresa ha de abonar a los trabajadores en situación de IT por accidente de trabajo, a partir del primer día y hasta el máximo de un año, un complemento equivalente a la diferencia entre el 100% de todos los conceptos retributivos y la cantidad que les correspondiera percibir de la entidad gestora de la IT por accidente de trabajo. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | PIMEC, SEPES, UGT, CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio vigente hasta 2016. Sin actualización salarial |

2.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE FABRICANTES DE GALLETAS Y BIZCOCHOS DE BURGOS.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 09000305011981 |
| VIGENCIA | 2007-2009 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2009 |
| INCREMENTO SALARIAL | Sin datos |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extras. 2 pagas extraordinarias y 1 de beneficios, de una mensualidad de salario base + antigüedad cada una de ellas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.298,84 € Oficial 1º: 12.001,32 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Sin datos. |
| COMPLEMENTO DE IT | Las condiciones para el abono para el complemento en caso de I.L.T. por accidente, fijadas en el artículo 34 de la ordenanza laboral para las industrias de alimentación –O.M. de 8 de julio de 1976–, aplicable al presente convenio, se mejoran en el sentido de ampliar la cobertura del complemento para alcanzar la totalidad del salario que percibía el trabajador en el momento de accidentarse, devengándose a partir del primer día, en vez del mes previsto en la ordenanza, y permaneciendo inalterado el resto del artículo de la citada ordenanza. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | COMPAÑIAS MERCANTILES JESÚS ANGULO S.L; LA FLOR BURGALESA; UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio con vigencia hasta 2009. Sin actualización salarial |

3.-CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 4300026501194 |
| VIGENCIA | 2013. Prorrogado hasta 2021 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se prorrogará de año en año por tácita reconducción, de no existir denuncia por cualquiera de las partes. A la finalización del convenio, y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| MUJERES | 200 |
| HOMBRES | 300 |
| JORNADA | 1.786 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2016 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,60% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas, 2 de ellas extraordinarias y una de beneficios, de una mensualidad de salario base+ antigüedad+ plus convenio cada una de ellas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.794,69 € Oficial 1º: 13.329,80 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Los/as trabajadores/as en situación de baja por accidente percibirán con cargo a la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumada a la prestación que reciba de la Seguridad Social alcance la totalidad del salario que percibía en el momento del accidente, calculándose para establecerlo el promedio de los treinta días anteriores al accidente. Los/as que se encuentren en situación de baja por enfermedad, percibirán a partir de los veinte días de baja un complemento por un importe tal, que sumado a lo que perciban de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de los conceptos retributivos fijados señalados en el presente Convenio.</p> <p>Cuando la baja por enfermedad requiera hospitalización, durante los días que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario.</p> <p>Respecto a la situación de baja por maternidad, el subsidio, equivalente al 100% de la base reguladora de contingencias comunes, será abonado directamente por la Entidad Gestora, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | SI |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | SI |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIAL, UGT, USO, CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio prorrogado hasta 2021, pero sin actualización salarial desde el 2017 |

**CONVENIOS SIN
ACTUALIZACIONES SALARIALES
EN EL AÑO 2020 EN EL
SECTOR AGROALIMENTARIO**

SECTOR DE FRUTOS SECOS



1.- CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 80100045012012 |
| VIGENCIA | 2017/2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación del nuevo convenio con un mes de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra. Caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales naturales, es decir, iniciándose el 1 de enero y terminando el 31 de diciembre. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.000 |
| MUJERES | 1.500 |
| HOMBRES | 500 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,60% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.990,25 € Oficial 1º: 14.851,20 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Todo el personal afectado por este convenio, en caso de intervención quirúrgica y mientras dure su hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se abonará por las empresas durante este período de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba por I.T. con cargo a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio. Igualmente se complementará la percepción salarial de los trabajadores en caso de I.T., hasta el 100 % de la base reguladora cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis del trabajador. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | FEDACOVA, UGT y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio prorrogado. Sin actualización salarial desde 2017 Acoso laboral, moral o sexual |

2.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 13000305011982 |
| VIGENCIA | 2001 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, este mantendrá en vigencia todas sus cláusulas. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 25 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | Sin datos |
| INCREMENTO SALARIAL | Sin datos |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | Sin datos |
| SALARIO ANUAL | Peón: Sin datos Oficial 1º: Sin datos |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Todo el personal afectado por este Convenio, recibirá de su empresa la diferencia salarial que existe entre lo que percibe de la entidad gestora o colaboradora en la gestión y su salario real, en caso de intervención quirúrgica y hospitalización, desde el primer día de la baja hasta un máximo de 12 meses. Para los casos de baja de incapacidad transitoria, enfermedad común o profesional, se abonará a los trabajadores en esta situación y a partir del día 20 de la baja, una indemnización de 448 pesetas diarias para 2001, durante un plazo máximo de tres meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | Asociación de empresarios de frutos secos y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

3.- CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULADO Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE LA REGIÓN DE MURCIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 30000725011981 |
| VIGENCIA | 2008/2012 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y articulado, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.818 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2008 |
| INCREMENTO SALARIAL | 5,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas, dos de ellas extraordinarias y una de beneficios, de 30 días de salario base más antigüedad más complemento de fijo o temporero, cada una de ellas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.691,25 € Oficial 1ª: 15.749,75 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Para los años sucesivos, desde 2009 hasta 2012, ambos inclusive, se incrementarán los salarios y los demás conceptos económicos del convenio colectivo, en el IPC nacional del año anterior, más un 0.25. Si el IPC nacional registrara a 31 de diciembre de cada año un incremento superior a la subida experimentada conforme al punto anterior, se efectuará una revisión salarial de los salarios del citado año, en el exceso sobre la indicada cifra |
| COMPLEMENTO DE IT | En caso de accidente de trabajo o enfermedad común que requiera intervención quirúrgica y/u hospitalización, a partir del día 15 contado desde la iniciación de la Incapacidad Temporal, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en dicha situación un 25% de la base de cotización que haya servido para determinar la cuantía de la prestación que corresponda. En caso de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por estas contingencias y a partir del día veinte desde su iniciación el 25% de la base de cotización que haya servido para calcular la cuantía de la prestación. Todas estas prestaciones durarán en tanto esté en activo el contrato de trabajo. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Regulada en artículo 21 |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | Asociación de empresarios de frutos secos, UGT y CCOO |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

4.- CONVENIO COLECTIVO DEL DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS ALMACENISTAS, DEDICADAS A LA IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULACIÓN, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LLEIDA Y GIRONA (CATALUÑA).

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 79002175012004 |
| VIGENCIA | 2014/2016 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Referente a denuncia y prórroga se comunicará a las partes con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento mientras no se publique el nuevo Convenio, éste será de aplicación. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.900 |
| MUJERES | 2.100 |
| HOMBRES | 800 |
| JORNADA | 1.796 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2016 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario Convenio más antigüedad |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.478,95 € Oficial 1º: 14.615,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | El trabajador que cause baja por IT derivada de enfermedad común percibirá el 75% de la base reguladora, desde el primer día. El trabajador que cause baja por IT derivada de AT o EP, percibirá el 100% de la base reguladora, desde el primer día. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | Associació d'Empreses de Fruits Secs de Barcelona, Girona y Lleida, UGT Y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio con vigencia hasta 2016. Sin actualización salarial |

CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ

1.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE CATALUÑA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 79001945012002 |
| VIGENCIA | 2017/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del presente Convenio para su revisión o negociación deberá ser comunicada por la parte que le inste a la otra, con un plazo de preaviso mínimo de un mes al día de vencimiento de su vigencia prevista. En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se estimará prorrogado en sus propios términos por una anualidad a partir de su vencimiento. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 260 |
| MUJERES | 140 |
| HOMBRES | 120 |
| JORNADA | 1.784 horas anuales |
| VACACIONES | 22 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,60% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.429,9 € Oficial 1º: 15.810 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Asimismo, si el IPC general español del mes de Diciembre de 2019 supera el 1.6%, se procederá a incrementar la diferencia salarial entre el 1,6% y el IPC de Diciembre (con un máximo del 2%). En este supuesto, este incremento quedará reflejado en nómina al 1 de enero de 2020 |
| COMPLEMENTO DE IT | En caso de accidente de trabajo las empresas completarán las prestaciones a cargo de la mutua laboral, hasta alcanzar el 100 % del salario real a partir del primer día de baja y por toda la duración de ésta. En caso de incapacidad temporal reconocida por los servicios médicos de la Seguridad Social, las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 75 % de la base reguladora desde el primer día de baja. En la segunda baja anual, el 60% y en la tercera baja anual no se complementará. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Protección de las víctimas de Violencia de Género. La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas han facilitado casos, entre los permisos, reducciones horarios, excepciones, suspensión del contrato, candados de tiempo y visibilidad de lugares de trabajo. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN de INDUSTRIALES TORREFACTORES de CAFÉ de CATALUÑA, UGT y CC.OO |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

2.-CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DE CAFÉ Y FABRICANTES DE SUCEDÁNEOS DE MADRID.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 28004005011981 |
| VIGENCIA | 2017-2019 (vigencia ampliada a 2020) |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Dentro de los tres últimos meses de la terminación de su vigencia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 206 |
| MUJERES | 86 |
| HOMBRES | 120 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,80% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.714,93 € Oficial 1ª: 14.111,63 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | El trabajador que sufra un accidente de trabajo con baja recibirá de la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a la prestación que reciba con cargo a la mutua de accidentes, alcance al total de la retribución ordinaria por salario base y antigüedad. El abono de este complemento tendrá una duración máxima de doce meses y empezará a devengarse una vez transcurrido un mes de producirse el accidente. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y ASOCIACIÓN MADRILEÑA DE INDUSTRIALES DEL CAFÉ |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

3.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TOSTADEROS DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 32000795011999 |
| VIGENCIA | 2007-2008 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se registrarán por la misma normativa, hasta que no se negocie un nuevo convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días semanales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2008 |
| INCREMENTO SALARIAL | Sin datos |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | Se abonarán anualmente 3 gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en la primera quincena del mes de julio, el 22 de diciembre y el 1 de marzo. Consistirá en el abono de 30 días de salario más el plus de antigüedad. De mutuo acuerdo, el empresario y el trabajador podrán acordar que el importe de dichas pagas extras se perciba prorrateado. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 8.875,65 € Oficial 1º: 9.709,5 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Sin datos |
| COMPLEMENTO DE IT | Como complemento a las prestaciones establecidas por la Seguridad Social, el trabajador percibirá el 100% de su salario durante seis meses, cuando permanezca de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, siendo necesaria su hospitalización. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Se promueve el fomento de la contratación indefinida. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL de ORENSE, CIG y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Convenio ultractivo. Sin actualización salarial desde 2008 |

4.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TORREFACTORES DE CAFÉ DE VIZCAYA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 48002305011981 |
| VIGENCIA | 2007-2009 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se registrarán por la misma normativa, exceptuando en un punto en concreto, hasta que no se negocie un nuevo convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.740 horas anuales |
| VACACIONES | 32 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2008 |
| INCREMENTO SALARIAL | 3,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.+Plus convenio |
| SALARIO ANUAL | Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos. |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Para el año 2010 el incremento será de 3,5% con una cláusula de revisión salarial del IPC de dicho año más 1 punto. |
| COMPLEMENTO DE IT | En caso de enfermedad del personal y mientras se encuentre en situación de I.T., se respetará la totalidad de las pagas extraordinarias que se establecen en el Convenio. En caso de accidente de trabajo o de hospitalización por intervención quirúrgica la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario desde el primer día de la baja, entendiéndose por salario a estos efectos, el salario base, antigüedad, plus Convenio, y comisiones exclusivamente. En el caso de enfermedad también completará hasta el 100% del salario a partir del día 30 de baja, entendiéndose por salario a estos efectos salario base, antigüedad y plus convenio. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | CEBEK, ELA y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

5.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SUCEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 80100015012011 |
| VIGENCIA | 2010-2011 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento. No obstante lo anterior, de no efectuarse denuncia, se entenderá prorrogado el convenio de forma automática. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 563 |
| MUJERES | 338 |
| HOMBRES | 225 |
| JORNADA | 1.784 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2010 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B.+Ant. (una de ellas de beneficios) |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.192,00 € Oficial 1ª: 14.178,00 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Si finalizado el año 2010, el IPC supera 1% se revisara el salario en la diferencia exacta entre el 1% y el IPC real + 0,30 |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o mutua patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.</p> <p>Para determinar el 100 % a los efectos de la percepción salarial en caso de Incapacidad Temporal, se partirá de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la situación de Incapacidad Temporal, por lo que se entenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades ya percibidas por este concepto.</p> <p>Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | FEDERACION EMPRESARIAL DE AGROALIMENTACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FEDACOVA), UGT, CC.OO. |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | Convenio ultratractivo. Sin actualización salarial desde 2011 |

6.- CHOCOLATES, TORREFACTORES DE CAFES Y SUCEDANEOS DE COMUNIDAD VALENCIANA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 80000725012008 |
| VIGENCIA | 2017-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Treinta días |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 563 |
| MUJERES | 338 |
| HOMBRES | 225 |
| JORNADA | 1.784 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,20% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.377,54 € Oficial 1º: 15.451,79 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Finalizado el segundo año de vigencia del convenio y tan pronto se constate el IPC real a 31 de diciembre, las empresas deberán abonar con efectos retroactivos al 1 de enero de dicho año, la diferencia exacta entre el 1,8 y el IPC real constatado con un tope del 2,2% |
| COMPLEMENTO DE IT | El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o mutua patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades. El empleado que se encuentre de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Creación de Comisión Mixta |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo. El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al acoso laboral, moral o sexual Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCCO Y FEDACOVA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | Acoso laboral, moral o sexual |

CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

SECTOR DE PANADERÍAS



1.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE ÁLAVA.

| | | |
|--------------------------------------|---|-------------------------|
| CÓDIGO CONVENIO | 01000885011981 | |
| VIGENCIA | 2015-2017. Ampliada vigencia hasta 2019 | |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2017, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultra activo por 18 meses, hasta el 30 de junio de 2019, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. | |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 385 | |
| MUJERES | 135 | |
| HOMBRES | 250 | |
| JORNADA | 1.755 horas anuales | |
| VACACIONES | 31 días naturales | |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 | |
| INCREMENTO SALARIAL | NO | |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas, que se abonarán con todos los conceptos retributivos tanto salariales como extras salariales+ antigüedad, cada una de ellas. | |
| SALARIO ANUAL | Peón: 0 € | Oficial 1º: 21.795,90 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO | |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, enfermedad muy grave y enfermedad que requiera hospitalización, el/la trabajador/a percibirá un complemento de hasta el 100 por ciento de su remuneración total; teniendo en cuenta la media de los tres meses anteriores realmente trabajados. Este complemento se percibirá a partir del día 1º y hasta el 250º día inclusive.</p> <p>Asimismo, en los demás supuestos de enfermedad común, el empresario abonará al trabajador/a y solo en la primera baja del año en la empresa los tres primeros días el 60 por ciento de la base de cotización que le corresponda. A partir del día 21 de la baja y hasta el día 150 de la misma, se le garantizará al trabajador/a un complemento hasta su salario neto.</p> | |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO | |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO | |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> | |
| PARTES FIRMANTES | SEA, UGT y CC.OO | |
| VARIOS / OBSERVACIONES | | |

2.-CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 02000175011981 |
| VIGENCIA | 2017/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 650 |
| MUJERES | 260 |
| HOMBRES | 390 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga de "San Honorato" |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.605,5 € Oficial 1ª: 14.901,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Los trabajadores en situación de incapacidad temporal sea cual fuere la causa que la motive percibirán con cargo a la empresa la diferencia existente entre las prestaciones de la entidad aseguradora y su salario real. Dicho abono corresponderá desde el primer día de la baja en los supuestos de accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, y a partir de los cuatro días de baja en los restantes supuestos. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las empresas del sector tendrán solamente un trabajador eventual o temporal por cada tramo de cuatro trabajadores. Entre el inicio de un nuevo tramo y el final del mismo podrá contar con un eventual para dicho tramo sin necesidad de que esté completo. Con carácter general se fomentará el empleo estable indefinido y solo se utilizará la fórmula anterior si los contratos eventuales se ajustan a la legislación vigente. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y PANAL |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

3.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | |
| VIGENCIA | 2008-2011 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Convenio se prorrogará por periodos anuales de no denunciarse expresamente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2011 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extraordinarias de salario base + aumento periódico por tiempo de servicio y complemento de panaderías mecanizadas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.933,55 € Oficial 1º: 12.201,43 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Sí |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Durante el tiempo en que un trabajador permanezca en situación I.T. derivada de accidente sea o no de trabajo, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para completar hasta el 100 % de su salario base, aumentos periódicos por tiempo de servicios, complemento retributivo en panaderías mecanizadas, en su caso, y el complemento por asistencia al trabajo.</p> <p>Igual complemento percibirán los trabajadores beneficiarios de la prestación por I.T. derivada de enfermedad común que precisen hospitalización, justificada tal circunstancia documentalmente.</p> <p>En ambas situaciones, percibirán dicho complemento desde el primer día de la baja y hasta un máximo de seis meses. Cuando la situación de I.T. sea debida a enfermedad común que no precise hospitalización, los trabajadores beneficiarios de la prestación percibirán la cantidad necesaria para completar hasta el 75% de su salario base, aumentos periódicos por tiempo de servicios, complemento retributivo en panaderías mecanizadas, en su caso, y el complemento por asistencia al trabajo, desde el cuarto día de la baja y hasta un máximo de seis meses.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | <p>El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que "resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social".</p> <p>Así mismo, afirmaron que "la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección".</p> |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASEMPAL, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

4.-CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 08002525011994 |
| VIGENCIA | 2018/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | <p>Cualquiera de las partes firmantes, se encargará de hacer la comunicación de denuncia a los órganos administrativos que sean competentes en la cuestión, con una antelación mínima de dos meses a finales de su vigencia.</p> <p>En el plazo máximo de un mes, a partir de la entrega de dicha comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, y ambas partes acordarán un calendario de reuniones, a fin de iniciar las conversaciones para la negociación de un nuevo convenio colectivo.</p> |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 5.000 |
| MUJERES | 2.500 |
| HOMBRES | 2.500 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,80% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas según tablas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 16.035,13 € Oficial 1º: 18.087,47 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Las empresas abonarán a los trabajadores que causen baja y tengan derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal, las cantidades siguientes:</p> <p>a) Los días de baja comprendidos entre el 1 y el 20, en un 60%.</p> <p>b) Los días de baja comprendidos entre el 21 y el 30, el 75%</p> <p>c) Los días de baja comprendidos entre 31 y el 120 se complementarán hasta el 80%</p> <p>En cuanto al tiempo de internamiento en una clínica, por cualquier motivo, con la acreditación de este internamiento, se complementarán las prestaciones hasta el 100%. En cuanto a los casos de baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional, los primeros 60 días se complementarán las prestaciones hasta el 100%.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CC.OO y GREMIO DE PANADEROS DE BARCELONA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

5.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁCERES.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 10000215011982 |
| VIGENCIA | 2013-2014 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Este convenio será denunciado de forma automática a la fecha de finalización de su vigencia sin necesidad de comunicación escrita. No obstante todo el articulado mantendrá pleno vigor en tanto no sea sustituido mediante negociación del mismo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 270 |
| MUJERES | 200 |
| HOMBRES | 70 |
| JORNADA | 1.827 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2014 |
| INCREMENTO SALARIAL | IPC si supera el 0,6%, máximo 1,5% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.984,14 € Oficial 1º: 11.034,26 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Remite al IPC |
| COMPLEMENTO DE IT | Las empresas sometidas a este convenio complementarán las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de incapacidad laboral transitoria (IT) en los casos de hospitalización mientras dure ésta, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario. Se amplía esta cláusula a los supuestos de accidente de trabajo desde el primer día y por un mínimo de dos meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASEPAN, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

6.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁDIZ.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 11000365011982 |
| VIGENCIA | 2015/2016 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | En el supuesto de que el Convenio fuese denunciado por cualquiera de las partes, éste se seguirá aplicando a todos los trabajadores mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio negociado con las Centrales Sindicales representativas en el sector y la Patronal del mismo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.100 |
| MUJERES | 450 |
| HOMBRES | 650 |
| JORNADA | 39 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2016 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,70% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | Tres pagas extraordinarias de 30 días de salario convenio más antigüedad más plus de producción. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.881,04 € Oficial 1º: 15.178,79 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | No |
| COMPLEMENTO DE IT | Accidente de Trabajo: La Empresa completará el cien por cien del salario real desde el primer día cuando el trabajador esté de baja por esta situación. Enfermedad: La empresa, completará el cien por cien del salario real desde el primer día siempre que exista hospitalización. En caso de enfermedad que no necesite hospitalización, será a partir del quinto día inclusive cuando se abone el cien por cien. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrá convertir en contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulado en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 8/1997. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la total reserva de la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, observando, el mayor sigilo profesional Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | AFAVEPAN, APPYMEPAN, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

7.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE LA CORUÑA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 15001085011981 |
| VIGENCIA | 2014/2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio se considerará prorrogado por años sucesivos, si no fuese denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. La denuncia habrá de comunicarse al Organismo competente de la Administración y a la otra parte interesada. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.985 |
| MUJERES | 1.152 |
| HOMBRES | 833 |
| JORNADA | 1.813 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,25% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.420,44 € Oficial 1º: 11.623,13 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>En caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral): * Cuando la duración de la IT sea inferior a 30 días y no haya hospitalización superior a 5 días, no habrá complemento alguno a las prestaciones previstas legalmente. * Cuando la duración de la IT sea superior a treinta días y no haya hospitalización superior a 5 días, a partir del día veintiuno y hasta un máximo de seis meses, la empresa abonará un complemento sobre las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% de la base de cotización del mes anterior a la baja. Finalizado el sexto mes, y durante los seis meses siguientes, el complemento sobre las prestaciones abonadas por la Seguridad Social será hasta el cien por cien (100%). * En el caso de que haya hospitalización de duración superior a 5 días, se complementarán las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%) de la base de cotización durante un máximo de seis meses. Se entenderá que el complemento de enfermedad del 100% de la base de cotización a la seguridad social, se devengará desde el primer día hasta un máximo de seis meses. * La situación de baja debida a maternidad, se contemplará tal como determina la legislación vigente, no siendo aplicable esta cláusula en tal situación.</p> <p>En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, desde el primer día de baja y hasta un máximo de un año, la empresa abonará un complemento sobre las prestaciones que abone la Seguridad Social que garantice el cien por cien (100%) de la base de cotización del mes anterior a la baja.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de FABRICANTES de PAN Y UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

8.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GUIPÚZCOA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 20000935011981 |
| VIGENCIA | 2012-2015. Ampliada vigencia hasta 2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Si ninguna de las partes lo denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente de forma tácita un año más. Durante los sucesivos años en los que el convenio se vea automáticamente prorrogado el plazo para su denuncia será en los mismos términos indicados al inicio de este párrafo. En caso de denuncia del convenio, la ultraactividad del mismo operará a partir de la finalización del plazo de su vigencia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.599 |
| MUJERES | 960 |
| HOMBRES | 639 |
| JORNADA | 1.728 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2013 |
| INCREMENTO SALARIAL | NO |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 22.037,40 € Oficial 1º: 22.722,59 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Los productores que se encuentren en situación de I.T. derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sean hospitalizados, percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el día siguiente al ingreso en el centro sanitario, hasta un período máximo de doce meses.</p> <p>Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo, percibirán a partir del 10.º día de baja, el 100 por 100 de sus retribuciones.</p> <p>En las situaciones de IT por enfermedad común, los productores percibirán desde el día 6 al 20 inclusive, el 75% de su salario base regulador. Del día 21 al 90 inclusive, el 90 por 100 de su salario base regulador y del 91 en adelante hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja, el 100 por 100 de su salario base regulador.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ADEGI-AGIPAN, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

9.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIÁ DE PANADERÍA Y EXPENDEDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 21000245011981 |
| VIGENCIA | 2009-2011. Ampliada su vigencia hasta 2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Seguirá vigente, hasta que no se negocie un nuevo convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.000 |
| MUJERES | 400 |
| HOMBRES | 1.800 |
| JORNADA | 1.808 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | Remite al IPC |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.708,51 € Oficial 1º: 13.541,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Sí |
| COMPLEMENTO DE IT | En los supuestos de enfermedad o accidente así como en vacaciones y mientras dure la situación de enfermedad laboral transitoria, las empresas seguirán entregando a cada trabajador en estas circunstancias el suministro del pan consistente en un kilo diario. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los Boletines de Cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen por las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PROVINCIAL de PANADERÍA y EXPENDEDURÍA de PAN, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

10.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 24003705011980 |
| VIGENCIA | 2011/2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | 1 mes. Regirán las mismas normas, hasta que no se pacte un nuevo convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 910 |
| MUJERES | Sin datos. |
| HOMBRES | Sin datos. |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario base más plus ad personam |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.129,29 € Oficial 1º: 11.911,9 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | SI |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOC. LEONESA DE INDUSTRIA DE LA PANADERIA (FELE), UGT y USO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

11.- CONVENIO COLECTIVO DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 28003035011981 |
| VIGENCIA | 2011. Prorrogado hasta 31.01.2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Una vez denunciado en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose ésta en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación será de 8 meses. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Ínter confederal de Mediación y Arbitraje (Instituto Laboral), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 5.500 |
| MUJERES | 2.920 |
| HOMBRES | 2.580 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2011 |
| INCREMENTO SALARIAL | NO |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días + paga de beneficios según tablas |
| SALARIO ANUAL | Peón: 17.917,90 € Oficial 1ª: 19.542,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>a) Las empresas que se encuentren bajo el campo de aplicación de este Convenio pagarán a los trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional (excluidos los accidentes de tráfico y las patologías no traumáticas), un complemento que garantice el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, desde el primer día de la baja médica hasta el límite de 12 meses naturales. El mismo criterio se seguirá para las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise intervención quirúrgica y hospitalización.</p> <p>b) Los trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, así como de accidente de trabajo provocado por accidente de tráfico o patología no traumática, percibirán un complemento que garantice el 100 por 100 en la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, a partir del día 15 contado desde la fecha de baja hasta el día 120.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASEMPAN, UGT y CC.OO |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

12.- CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PAN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 29000785011983 |
| VIGENCIA | 2016-2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | 3 meses |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 2.589 |
| MUJERES | 1.079 |
| HOMBRES | 1.510 |
| JORNADA | 1.789 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,40% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.694,54 € Oficial 1º: 15.971,62 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | En el supuesto de que el IPC anual de 2017 sea superior al 2% el incremento será de un 2% |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>1. En los casos de I.T. por causas derivadas de accidentes laborales se establece un complemento salarial hasta el importe del 100% del salario base durante un plazo máximo de 6 meses y una solo vez al año por trabajador.</p> <p>2. En caso de accidente no laboral, y en los de enfermedad común o profesional, las empresas abonarán, pasados los primeros 30 días de la baja, la ayuda diaria de 0,39 euros. Pasados los tres primeros meses y hasta el total de permanencia en dicha situación, será de 0,72 euros.</p> <p>3. No obstante, cuanto antecede, en el supuesto de que un proceso por I.T. de accidente no laboral, y en los de enfermedad común o profesional tuviera una duración superior a 30 días, las empresas abonarán al trabajador en dicha situación el complemento indicado en el párrafo anterior, desde el primer día de baja.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACION PROVINCIAL DE PANADERIA DE MALAGA (APROPAN), UGT Y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

13.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA REGIÓN DE MURCIA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 30001085011981 |
| VIGENCIA | 2014-2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| MUJERES | 400 |
| HOMBRES | 100 |
| JORNADA | 1.798 horas anuales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | NO |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad cada una de ellas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.262 € Oficial 1º: 13.362,80 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, percibirá n desde el décimo (10) día, contado a partir del inicio de aquella situación y hasta el nonagésimo (90) día, inclusive, un complemento a cargo de la empresa consistente en el abono del porcentaje que no hiciere efectivo la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación correspondiente. Este beneficio, a causa de enfermedad común ó accidente no laboral, se percibirá como máximo dos veces al año. En el caso de accidente laboral ó enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Con el fin de potenciar una mayor estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por este Convenio, deberán contar en su plantilla de obrador (entendiéndose por tal, la compuesta por trabajadores cuya categoría profesional sea la de oficial de pala, oficial de masa y oficial de mesa), con el 50% de trabajadores en la condición de fijos (con contrato indefinido). |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACION DE PANADEROS DE LA REGION DE MURCIA, UGT Y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

14.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ORENSE.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 32000265011982 |
| VIGENCIA | 2011-2012 (tablas 2018) |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | A la finalización de este convenio mantendrán su vigencia todas sus cláusulas hasta la entrada en vigor del siguiente. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 600 |
| MUJERES | 400 |
| HOMBRES | 200 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | NO |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario convenio. Los trabajadores de taller o fábrica dedicados a la elaboración del pan, tal y como se señala en la reglamentación de trabajo de panaderías (Orden ministerial de 12 de julio de 1946) percibirán mensualmente, en concepto de paga de beneficios, el importe correspondiente al 15% del salario base de este convenio. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.780,95 € Oficial 1ª: 13.299,65 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Los trabajadores afectados por este convenio, en el caso de accidente laboral o enfermedad con hospitalización, serán remunerados normalmente al 100% de su salario normal desde el día de su hospitalización, siendo por cuenta de la empresa la diferencia entre la cantidad cobrada, según las disposiciones de la Seguridad Social, y el salario en situación de alta. También abonará la empresa el 100% del salario real en el caso de enfermedad desde el 4.º día de baja por enfermedad común, sin hospitalización, y se cobrará el 60% de la base de cotización del mes anterior los tres primeros días de baja. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CIG, ASOCIACION EMPRESARIAL DE FABRICANTES Y ELABORADORES DEL PAN DE OURENSE |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

15.- CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE LAS PALMAS.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | |
| VIGENCIA | 2007-2009 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El presente Convenio Colectivo Provincial, se considerará prorrogado por un año, salvo denuncia por una de las partes, que tendrá que comunicar a la otra, dentro de un plazo de tres meses de antelación a su vencimiento, como mínimo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales+15 minutos diarios |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2009 |
| INCREMENTO SALARIAL | NO |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. 1 paga del 20%/14% de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.125 € Oficial 1º: 10.275 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN de PEQUEÑOS y MEDIANOS EMPRESARIOS INDUSTRIALES y COMERCIALIZADORES de PAN, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

16.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 36004185012007 |
| VIGENCIA | 2007-2010 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Las partes expresamente dan por denunciado el presente convenio. Producida la denuncia automática señalada en el párrafo anterior en la fecha de vencimiento del convenio, se iniciarán las negociaciones para establecer un nuevo Convenio mediante constitución de una Comisión Negociadora, en el plazo máximo de un mes. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.757 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2008 |
| INCREMENTO SALARIAL | NO |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. + 1 paga del 20%/14% de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.781,68 € Oficial 1ª: 12.973,20 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ARFEPAN, UGT y USO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

17.-CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 39000755011981 |
| VIGENCIA | 2016/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Este Convenio queda auto denunciado a su finalización, no requiriendo por tanto denuncia expresa del mismo por ninguno de los firmantes, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del siguiente Convenio dentro del primer trimestre del año 2020. Hasta la firma de un nuevo Convenio a la terminación del presente se mantendrá el mismo en vigor. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.100 |
| MUJERES | 700 |
| HOMBRES | 400 |
| JORNADA | 1.792 horas anuales |
| VACACIONES | 26 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,90% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad y plus convenio |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.296,76 € Oficial 1ª: 15.480,37 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Los trabajadores que se encuentren en situación de IT por accidente profesional o enfermedad profesional percibirán el 100% de su base reguladora en el mes anterior que se produzca la IT. Este complemento también se extiende a los casos de enfermedad común o accidente no laboral siempre que exista hospitalización del trabajador. Todos los trabajadores que se encuentren en IT, derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán de la empresa un complemento del 100% mientras dure esta situación. Este complemento también se extenderá a los casos por enfermedad común o accidente no laboral siempre que exista hospitalización del trabajador. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las empresas reiteran su compromiso de mantener el 80% de su plantilla habitual con contratos de duración indefinida. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ACIPAN, UGT Y CCOO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

18.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 40000295011981 |
| VIGENCIA | 2015/2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del convenio se producirá a la fecha de su vencimiento, poniéndolo en conocimiento de la otra parte y de la autoridad laboral. Una vez concluida su vigencia, el contenido normativo del presente convenio se prorrogará sine die. No obstante dicha prórroga terminará cuando se firme el acuerdo definitivo sobre el convenio colectivo de trabajo que lo sustituya. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 250 |
| MUJERES | 175 |
| HOMBRES | 75 |
| JORNADA | 1.798 horas anuales, a partir de 2008 se establece un periodo de descanso de 20 minutos retribuidos para trabajadores con jornada completa y continuada. |
| VACACIONES | 30 días naturales. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas según tablas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.889,91 € Oficial 1º: 11.553,54 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Los trabajadores que se encuentren en INCAPACIDAD TEMPORAL que provenga de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, que requiera asistencia hospitalaria, aunque con posterioridad pasen a tratamiento ambulatorio, percibirán el 100% de su salario real durante un periodo máximo de tres meses, pasando, a partir de ese momento, a percibir las prestaciones que les correspondan, conforme con la Ley general de la Seguridad Social. En el supuesto de enfermedad común que no requiera hospitalización, los trabajadores que pretendan obtener las mejoras que han quedado reseñadas, habrán de estar dispuestos en todo momento a someterse a reconocimiento por parte del médico que pueda designar la empresa, con el fin de verificar la certeza de la enfermedad. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: En relación al reconocimiento médico, la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE SEGOVIA, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

19.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENEDURÍAS DE PAN DE SEVILLA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 41002545011991 |
| VIGENCIA | 2015/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado en su integridad tanto en el texto normativo como en las condiciones económicas a la finalización de su vigencia, hasta que se alcance un nuevo acuerdo y se pacte un nuevo convenio colectivo, y ello sin perjuicio de que haya sido previamente denunciado por alguna de las partes antes de la finalización de su vigencia. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 4.500 |
| MUJERES | 1.500 |
| HOMBRES | 3.000 |
| JORNADA | 1.793 horas anuales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | IPC general resultante del año 2018 a 31 de diciembre de 2018 más un 1% de ese IPC. |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.906,55 € Oficial 1º: 12.887,21 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | IPC general resultante del año 2018 a 31 de diciembre de 2018 más un 1% de ese IPC. |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido de la Seguridad Social y hasta el 100% de su Base Reguladora en el supuesto de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día y hasta que se produzca el alta médica.</p> <p>Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 75% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica. Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 100% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica, siempre que la baja médica traiga causa en un proceso de enfermedad o accidente, que haya precisado hospitalización por plazo superior a cuarenta y ocho horas.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | FEAPAN, CC.OO y UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

20.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERIAS DE SORIA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 42000125011981 |
| VIGENCIA | 2015/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | En el supuesto de que no se denunciara expresamente el convenio por ninguna de las partes, el convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia. El presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 150 |
| MUJERES | 120 |
| HOMBRES | 30 |
| JORNADA | 1.756 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,25% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | Los trabajadores sometidos a este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días cada una, abonándose en la tercera decena de los meses de abril, agosto y diciembre. Todas las Industrias de Panadería afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores de Fábrica y Taller, sin exclusión alguna, un 5% sobre los salarios señalados en el artículo anterior del presente Convenio, incluidas las pagas extraordinarias, independientemente de que sean o no panaderías semi-mecanizadas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.133,82 € Oficial 1ª: 15.005,65 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja ocurrida en el año, percibirá el 100%, tanto en enfermedad común como en accidente no laboral de sus percepciones económicas. en caso de que haya una segunda baja en ese mismo año con duración superior a siete días, y sólo a partir del octavo hasta el máximo de treinta y nueve semanas, el trabajador enfermo percibirá de su empresa la diferencia entre lo abonado por la seguridad social como prestación económica y el 100% del salario base de cotización. En los casos de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador afectado percibirá con cargo a la empresa, desde el primer día y hasta el máximo de un año la diferencia entre lo abonado por la seguridad social sobre el salario que sirve de base para la fijación de las primas e ingresos en la misma y el 100%. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN DE PANADEROS DE LA PROVINCIA DE SORIA , FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SORIANAS (FOES), UGT y CC.OO |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

21.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 45000285011981 |
| VIGENCIA | 2015 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Llegada su finalización quedará, automáticamente, denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 700 |
| MUJERES | 500 |
| HOMBRES | 200 |
| JORNADA | 1.775 horas anuales |
| VACACIONES | 27 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2015 |
| INCREMENTO SALARIAL | NO |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extras de salario base+ antigüedad, más el porcentaje que corresponda de beneficios, cada una de ellas. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio (Técnicos/as, Administrativos/as, Personal de Elaboración y Servicios complementarios) percibirá mensualmente por este concepto el 20 por 100 en las panaderías mecanizadas y el 15 por 100 en las semimecanizadas, respectivamente, de su salario base. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.713,70 € Oficial 1º: 14.164,15 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | El personal que se encuentre en situación derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá, a partir del primer día, el 100 por 100 del salario real que percibe. En caso de hospitalización de tres días o más derivado de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá el 100 por 100 del salario real desde el primer día de baja laboral. La Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral se percibirá a partir del décimo día (10 días), el 100 por 100 del salario real que se perciba. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las partes firmantes del este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En ese sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: En relación al reconocimiento médico, se realizará, al menos, un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as fijos, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PROVINCIAL de FABRICANTES de PAN, CC.OO y UGT. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

22.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE VIZCAYA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 48001785011981 |
| VIGENCIA | 2010-2014 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Ambas partes dan por denunciado el presente Convenio al 1 de Octubre de 2014. Finalizada la vigencia prevista en el Convenio, este quedará prorrogado durante un período de 18 meses |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.577 |
| MUJERES | 788 |
| HOMBRES | 789 |
| JORNADA | 1.760 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales+ 3 días en los periodos antes o después de las vacaciones. |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2014 |
| INCREMENTO SALARIAL | NO |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario base+ plus convenio+ complemento personal+ antigüedad+ mecanización cada una de ellas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.911 € Oficial 1ª: 12.950,40 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>En caso de IT derivada de accidente laboral, dentro de la empresa, las empresas abonarán el 100% de su retribución salarial total mensual, como si hubiera trabajado.</p> <p>A partir del 1 de enero de 2006, las empresas complementarán, durante un mes hasta el 95% de su base de cotización, en caso de enfermedad común accidente no laboral y accidente de trabajo «in itinere», siempre y cuando no hayan tenido ninguna IT por estas causas en un año atrás.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOC. PROVINCIAL FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE BIZKAIA, UGT Y ELA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

23.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 25000225011995 |
| VIGENCIA | 2017-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del presente Convenio deberá producirse entre los 120 días y los 90 días antes de la finalización de la vigencia del convenio, con la obligación por parte del denunciante o la denunciante de comunicarlo a la otra parte y al organismo correspondiente. A la finalización del Convenio Colectivo y mientras no se negocie uno nuevo, quedarán vigentes con el mismo contenido que el convenio anterior, tanto las cláusulas normativas como las obligaciones. A la finalización del Convenio Colectivo y mientras no se negocie uno nuevo, quedarán vigentes con el mismo contenido que el convenio anterior, tanto las cláusulas normativas como las obligaciones. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 288 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,60% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.298,27 € Oficial 1ª: 12.949,86 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En el caso de accidente laboral, las empresas complementarán hasta el cien por cien de su salario a partir del décimo día de la baja y hasta un máximo de tres meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las partes firmantes del presente Convenio, estiman como positiva la aplicación de los 65 años como edad de jubilación. Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Sí |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT,CC.OO,GREMI PROVINCIAL DE FORNERS DE LES TERRES DE LLEIDA |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

24.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 50000905011981 |
| VIGENCIA | 2014-2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes. El plazo de preaviso queda fijado en tres meses de antelación mínima respecto a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con el tiempo suficiente para que tenga entrada en el Registro de la Dirección de Trabajo antes de la terminación del plazo de preaviso. Fuera del plazo indicado en el artículo anterior, únicamente se podrá proceder a la revisión o rescisión del convenio mediante solicitud conjunta de ambas partes. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.200 |
| MUJERES | 600 |
| HOMBRES | 600 |
| JORNADA | 1.814 horas anuales y 40 minutos semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,25% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de salario base más en su caso del complemento personal sustitutivo de la antigüedad |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.433,38 € Oficial 1ª: 12.515,05 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | NO |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PATRONAL GREMIO DE PANADEROS DE ZARAGOZA, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2020 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS



1.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 01000875011981 |
| VIGENCIA | 2016/2018 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2018, el convenio permanecerá ultractivo hasta el día 30 de junio de 2021, fecha en la que de no alcanzarse un acuerdo decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 920 |
| MUJERES | 765 |
| HOMBRES | 155 |
| JORNADA | 1.743 horas anuales |
| VACACIONES | 25 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2018 |
| INCREMENTO SALARIAL | No (En el año 2019, el incremento salarial que se pacte con ocasión de la negociación del siguiente convenio colectivo del sector partirá del porcentaje en que la suma de los IPCs de los años 2017 y 2018 supere a la de los incrementos salariales aplicados) |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas extras según tablas |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.944,91 € Oficial 1º: 19.650,34 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Los casos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, las empresas garantizarán a los/as trabajadores/as las siguientes prestaciones complementarias:</p> <p>a) IT por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación será hasta el 90 por ciento del salario real correspondiente a su categoría desde el primero hasta el vigésimo día de la baja y del 95 por ciento desde el vigésimo hasta los 200 días.</p> <p>b) IT por accidente laboral o enfermedad profesional hasta el 100 por ciento del salario real desde el primer día de la baja hasta el 240 día.</p> <p>Tanto en un caso como en otro se garantizará al trabajador/a la prestación complementaria hasta el 100 por ciento del salario real correspondiente a su categoría, cuando el diagnóstico médico emitido fuera de grave o muy grave o el trabajador requiera hospitalización, debiendo el trabajador/a afectado/a presentar certificado médico acreditativo de la enfermedad.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Si. Se prima la contratación indefinida |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | EMPRESARIOS ALAVESES, UGT, ELA, LAB y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

2.-CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 02000205011981 |
| VIGENCIA | 2018-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Este Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las parte firmantes, efectuada en cualquier fecha dentro de los sesenta días anteriores a la fecha de finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 500 |
| MUJERES | 360 |
| HOMBRES | 140 |
| JORNADA | 1.784 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.232,75 € Oficial 1º: 12.214,5 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, exceptuando el lumbago, percibirán el 100% de su salario siendo de cuenta de la empresa el abono de la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del siguiente día a la fecha del accidente siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca el trabajador en dicha situación de incapacidad temporal. Se incluye expresamente el «accidente in itinere». |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Medidas referentes al acceso al empleo |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL VINO DE ALBACETE (FEDA) |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

3.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO VINÍCOLA DE ALICANTE.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | |
| VIGENCIA | 2004-2005 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que termina la vigencia del Convenio denunciado, el mismo quedará prorrogado en los términos previstos en este artículo, con efectos económicos desde el día siguiente a la fecha en que termina la vigencia del Convenio denunciado. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 31 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2004 |
| INCREMENTO SALARIAL | NO |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.661,40 € Oficial 1ª: 11.087,40 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En el caso de I.T., derivada de enfermedad común, la Empresa abonará el 100 por cien de la base reguladora de la prestación desde el primer día de la baja en la primera enfermedad en el año y desde el cuarto día de la baja en las restantes enfermedades del año. Para el supuesto de que las prestaciones de la Seguridad Social se modificaran en el futuro el Trabajador en baja por I. T. derivada de enfermedad común, no podrá percibir en caso alguno, más del 100 por 100 de la base reguladora por la suma de la prestación que reciba de la Seguridad Social y el complemento Empresarial que en éste artículo se instituye. En caso de I. T. por enfermedad profesional, accidente de trabajo o riesgo durante el embarazo, la Empresa abonará el 25 % de la base reguladora de la prestación. Los Trabajadores deberán someterse a revisión médica cuando así lo estime conveniente la Empresa; en caso de negativa, perderá el complemento realiza la Empresa, lo que también ocurrirá cuando se acredite que la enfermedad es simulada. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Los contratos por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos tendrán una duración máxima de 8 meses en un período de 12 meses. Aquellos trabajadores que prestasen sus servicios más de ocho meses durante un año con contrato eventual, pasarán a ser fijos de plantilla automáticamente. En el supuesto de que un puesto de trabajo haya estado cubierto bajo esta modalidad contractual hasta su período máximo de 8 meses, no podrá concertarse ningún otro contrato de esta naturaleza hasta que transcurrieran los doce meses desde el inicio del anterior contrato. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | PARTE EMPRESARIAL, CC.OO y UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

4.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LAS ISLAS BALEARES.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | |
| VIGENCIA | 2006-2008 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se considerará automáticamente prorrogado a su término si alguna de las partes no formulase la denuncia del mismo con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 22 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2006 |
| INCREMENTO SALARIAL | IPC 0,5%+2,5% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de salario base más antigüedad |
| SALARIO ANUAL | Peón: 10.636,78 € Oficial 1ª: 11.235,42 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | En caso de prórroga de presente convenio, los aspectos económicos contenidos en el mismo exceptuando el artículo 23º se incrementarán de forma automática y tomando como base el porcentaje previsto de incremento del IPC del año en curso con cláusula de revisión salarial en caso de que el IPC real sea superior al previsto, con carácter retroactivo a enero del año en curso |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>A) Enfermedad común y Accidente no laboral: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por 100 del salario de cotización, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta hasta un máximo de 18 meses, en los supuestos de baja derivada de tales contingencias, siempre que la misma lleve aparejada intervención quirúrgica, internamiento hospitalario o diagnóstico de larga duración. En los demás casos, se aplicará la normativa vigente durante los 28 primeros días y el 100 por 100 del salario de cotización a partir del vigésimo noveno día y hasta un máximo de 18 meses.</p> <p>B) Accidente de trabajo: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por 100 del salario de cotización más, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta con un máximo de 18 meses.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Se promueve la contratación Indefinida. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN de BODEGUEROS de BALEARES, ASOCIACIÓN de PETITS CELLERS de ISLAS BALEARES, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

5.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINOS DE BARCELONA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 08004485011994 |
| VIGENCIA | 2018/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se prorrogará año tras año si no hay la denuncia de una de las partes, la que se deberá hacer por escrito con 1 mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado el convenio las cláusulas normativas del mismo, mantendrán su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 395 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 22 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de una mensualidad |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.600 € Oficial 1º: 14.432,32 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Revisión técnica de la tablas en caso de que el IPC de Catalunya acumulado del año 2018 y 2019 supere el 4% |
| COMPLEMENTO DE IT | En los supuestos de IT, la empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las percepciones reales del trabajador afectado, mientras duren las circunstancias expuestas, hasta un máximo de 12 meses desde el primer día. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Remisión a la Ley Orgánica de violencia de género |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN VINÍCOLA CATALANA, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

6.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 13000225011982 |
| VIGENCIA | 2018-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Una vez terminada su vigencia, continuara rigiendo en su totalidad por un periodo de 24 meses a contar a partir de la finalización de ésta, ampliándose por 6 meses más mientras se mantenga abierta la mesa negociadora de este convenio, sin perjuicio de la denuncia expresa que cualquiera de las partes, realice al menos con un mes de antelación a la finalización de la vigencia del convenio. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 3.500 |
| MUJERES | 2.250 |
| HOMBRES | 1.250 |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,80% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 paga "Virgen de las Viñas" |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.923,49 € Oficial 1º: 14.595,12 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | Como cláusula de revisión salarial se establece que para los años 2018 y 2019 un incremento del 50% del exceso del IPC sobre el 1,8% con carácter retroactivo, siendo provisionales las tablas salariales que se anexan al presente convenio. |
| COMPLEMENTO DE IT | El personal de las empresas afectadas por este convenio, que reúna las condiciones exigidas para ser beneficiario de I.T. en el período en que se encuentren en dicha situación, se complementarán las prestaciones de seguridad social en todos los supuestos, hasta el 100% de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus de convenio y complementos fijos consolidados en su cuantía, desde el primer día de baja, quedando excluidos, expresamente, de este complemento aquellos conceptos y/o complementos salariales variables no previstos en el presente convenio. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Si se produjese algún caso de acoso sexual, en todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO, PATRONALES DEL VINO DE CIUDAD REAL |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

7.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 14000155011982 |
| VIGENCIA | 2018-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Con al menos dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 850 |
| MUJERES | 725 |
| HOMBRES | 125 |
| JORNADA | 1.764 horas |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.086,34 € Oficial 1ª: 13.117,02 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que causan baja por enfermedad o accidente percibirán desde la fecha en que se produzca la baja y mientras dure la situación legal de IT, un complemento salarial sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social equivalente al 15% de su salario real. No obstante, los trabajadores en situación de baja por enfermedad o accidente percibirán hasta el 100% de su salario real en los siguientes casos: a) Durante los 3 primeros días de baja, por una sola vez al año. b) En cualquier caso, a partir de 18 días de baja por enfermedad o accidente. c) Desde el día primero de la baja, en todos los procesos derivados de accidente laboral. d) Desde el primer día de la baja, en los procesos derivados de enfermedad profesional o común o accidente no laboral, siempre que medie hospitalización, intervención quirúrgica o que el trabajador se encuentre sometido a proceso de rehabilitación bajo control médico.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Límites a la contratación temporal |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Trabajadores especialmente sensibles, acción positiva y derecho de las mujeres |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Si se produjese algún caso de acoso sexual, se salvaguardará al máximo la intimidad de la persona agredida</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE VINOS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE CÓRDOBA, UGT Y CCOO |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

8.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 24005105011982 |
| VIGENCIA | 2018/2020 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento del convenio colectivo durante un periodo de hasta doce meses más. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 400 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0. |
| JORNADA | 1.800 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.592,75 € Oficial 1º: 14.105,75 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En lo concerniente a esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley de Seguridad Social y disposiciones dictadas para su desarrollo y aplicación. Los trabajadores protegidos por la Seguridad Social disfrutarán, sobre las prestaciones económicas de esta, un complemento salarial durante los nueve primeros meses de la enfermedad o del accidente que les asegure la percepción de un 90 por cien de su salario real. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las empresas se comprometen a no efectuar contratos temporales por un plazo inferior a ciento ochenta y un días, excepto de los de interinidad o de campaña. Las empresas se comprometen a tratar de mantener las plantillas actuales durante la vigencia del presente Convenio. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | La Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: En los casos de acoso sexual, se guardará una absoluta confidencialidad Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | FELE, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

9.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS, COMERCIO AL POR MAYOR DE ESTAS ACTIVIDADES Y AFINES DE MADRID.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 2802325011981 |
| VIGENCIA | 2006-2010 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Automáticamente quedará prorrogado de cinco en cinco años por la tácita reconducción si con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de vencimiento, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado por escrito ante la autoridad laboral, comunicándolo a la otra parte. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.808 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2010 |
| INCREMENTO SALARIAL | IPC de 2009+0,35% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de 30 días de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 13.724,36 € Oficial 1º: 17.836,84 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo exceptuando el lumbago y accidente "in itinere" percibirán el 100 por ciento de su base reguladora, siendo de cuenta de la empresa el abono de la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicha base. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del siguiente día a la fecha del accidente siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta permanezca el trabajador en dicha situación de incapacidad temporal. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | En virtud de lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera del Real Decreto 8/1997, de 16 de mayo, ambas partes acuerdan ampliar en un año la conversión en indefinidos los contratos temporales. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | AVIMES, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

10.-CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | |
| VIGENCIA | 2019-2010. Prorrogado hasta 2014 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Denunciado el mismo y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrán plena validez las estipulaciones aquí prescritas, tanto las de carácter obligacional como las de carácter normativo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2009 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,40% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de un mes de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.020,67 € Oficial 1º: 11.148,07 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>En caso de enfermedad debidamente controlada y comprobada, los trabajadores protegidos por el seguro obligatorio de enfermedad que por primera vez causen baja durante el año, percibirán durante los seis primeros meses de la baja, la diferencia que exista entre lo percibido en dicho seguro y la cantidad que en ese momento venga percibiendo con arreglo al salario del convenio incrementado en la antigüedad que le corresponda. Es decir, que durante el tiempo indicado se percibirá el cien por cien de las cantidades que por los conceptos señalados percibiera el trabajador.</p> <p>Si la baja se produce por segunda o sucesivas veces en el año, durante los veinte primeros días, solo se abonará por la empresa lo necesario para cubrir el ochenta y cinco por ciento del salario más la antigüedad, abonándose en la forma indicada en el apartado anterior a partir del vigésimo primer día de la enfermedad hasta los seis meses, excepto si la baja da origen a hospitalización del trabajador, en cuyo caso, desde el primer día se cubrirá con el cien por cien en la forma indicada, lo mismo si es la primera o sucesivas bajas.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor, las sanciones previstas en la Legislación vigente en los casos de los trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar dado de alta en otra empresa Para coadyuvar al objeto de controlar el desempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, las relaciones laborales, conforme dispone el artículo 64, 1-6 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de VINOS, ALCOHOLES y SUS DERIVADOS, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

11.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VITÍVICOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ORENSE.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | |
| VIGENCIA | 20.03.2005 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Finalizada su vigencia inicial, se entenderá prorrogado por períodos de un año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito ante la otra, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresando en la denuncia las cuestiones objeto de negociación. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2005 |
| INCREMENTO SALARIAL | IPC 2004+0,75% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de S.B.+ 1 paga según tablas |
| SALARIO ANUAL | Peón: 7.927,02 € Oficial 1º: 8.440,82 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa completará el 100% del salario del trabajador a la prestación correspondiente a la Seguridad Social, durante un máximo de 18 meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN de EMBOTELLADORES de RIBEIRO y CONFEDERACIÓN de EMPRESAS DE ORENSE y UGT |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

12.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y COMERCIO VINÍCOLA DE PONTEVEDRA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | |
| VIGENCIA | 2011-2014 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Se prorroga por periodos sucesivos de un año, hasta que sea sustituido por otro convenio |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 0 |
| MUJERES | 0 |
| HOMBRES | 0 |
| JORNADA | 1.768 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2014 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,80% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas de 30 días de salario base cada una de ellas. 1 gratificación de la patrona fijada en tablas |
| SALARIO ANUAL | Peón: 11.973,18 € Oficial 1º: 12.535,28 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En caso de Incapacidad Temporal, como consecuencia de Enfermedad Común, Enfermedad Profesional o accidente de trabajo, la empresa complementará el 100% de la paga del trabajo personal, proporcionando la seguridad social adecuada para un máximo de 12 meses. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | AGA, UGT, CIGA, CC.OO. |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

13.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 45000245011981 |
| VIGENCIA | 2018-2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 714 |
| MUJERES | 550 |
| HOMBRES | 164 |
| JORNADA | 1.776 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,30% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias + 1 gratificación especial |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.223,50 € Oficial 1ª: 15.916,25 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En caso de enfermedad o accidente se abonará el 100% del salario real (incluidos todos los conceptos salariales recogidos en nómina) a partir del primer día. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. En caso de acoso sexual en el trabajo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO, USO Y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL COMERCIO E INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

14.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA.


| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 46000025011982 |
| VIGENCIA | 2017 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá realizarse de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de expiración. Si ninguna de las partes procediera de la forma expresada en el párrafo anterior, se considerará prorrogado el presente Convenio de año en año, con la regularización que, para el Índice de Precios al Consumo general (IPC) quede establecida y referida a los 12 meses anteriores, hasta que en el indicado plazo mínimo de 2 meses alguna de las partes procedieran a su denuncia, en cuyo caso este apartado no operará en espera de acuerdo. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 1.746 |
| MUJERES | 1.315 |
| HOMBRES | 431 |
| JORNADA | 1.773 horas anuales. 1.619 para embotelladores, mayoristas y comercio |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2017 |
| INCREMENTO SALARIAL | 2,00% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad, cada una de ellas. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 14.077,98 € Oficial 1ª: 15.842,12 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo, la empresa se obliga a completar la prestación que perciba hasta la totalidad de su salario real, desde el primer día del accidente y mientras dure su situación de incapacidad laboral transitoria. Para las empresas del sector en general se recomienda que cada empresa concierte una póliza de seguro de Responsabilidad Civil que cubra el riesgo de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional. En caso de baja por enfermedad, la empresa igualmente completará la prestación económica a que tenga derecho de la Seguridad Social, hasta el 100% de su salario real desde el primer día de baja. El trabajador estará obligado a someterse a reconocimiento médico por el facultativo que designe la empresa, la que, en caso justificativo y mediante prueba pericial ante la Comisión de Vigilancia, podrá negar al trabajador el percibo del complemento aludido durante el tiempo que dure la irregularidad. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | ASOCIACIÓN de ELABORADORES y EMBOTELLADORES de VALENCIA. ASOCIACIÓN de EXPORTADORES de VINOS de VALENCIA, UGT y CC.OO |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

15.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA.

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 49002005011982 |
| VIGENCIA | 2014-2016 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | Ambas partes convienen en considerar denunciado el presente convenio el día 30 de noviembre de 2016, comprometiéndose a iniciar las negociaciones y a cumplir y respetar el actual convenio, hasta alcanzar un acuerdo para el año 2017. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 247 |
| MUJERES | 25 |
| HOMBRES | 222 |
| JORNADA | 40 horas semanales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2016 |
| INCREMENTO SALARIAL | 1,50% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 3 pagas de S.B.+Ant. |
| SALARIO ANUAL | Peón: 12.982,20 € Oficial 1º: 13.603,20 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Seguridad Social y disposiciones dictadas para su desarrollo y aplicación. De cualquier forma queda establecido que: En el caso de IT derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, los trabajadores protegidos por la Seguridad Social, disfrutarán sobre las prestaciones económicas de la misma, de un complemento salarial durante los primeros dieciocho (18) meses de la baja médica que les asegurará la percepción de un cien por cien de su salario real. En el caso de IT que afecte al trabajador y que venga derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el cien por cien, durante los primero dieciocho (18) meses de duración de la referida incapacidad. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Se remite a la Ley |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | FOMENTORIO, AZVYL, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |

16.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA.

| | |
|--------------------------------------|--|
| CÓDIGO CONVENIO | 50001155011981 |
| VIGENCIA | 2016/2019 |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | De no ser denunciado por cualquiera de las partes, en tiempo y forma, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año. A estos efectos, el preaviso habrá de hacerse por escrito y con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentando el acuerdo adoptado ante el departamento competente en esta materia del Gobierno de Aragón. |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 809 |
| MUJERES | 538 |
| HOMBRES | 271 |
| JORNADA | 1.784 horas anuales |
| VACACIONES | 23 días laborables |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2019, un incremento lineal, sobre salario base, y para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluida la de beneficios, de 32 euros sobre las tablas vigentes en el año 2018. |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad, cada una de ellas. 1 paga de beneficios de una cantidad cierta, 1038,71€ para el 2017 |
| SALARIO ANUAL | Peón: 18.486,70 € Oficial 1ª: 19.508,70 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador durante los tres primeros días, el 50% del salario del convenio, más la antigüedad. A partir del cuarto día y en los sucesivos, las empresas abonarán la diferencia entre la cantidad que perciban como prestación de incapacidad temporal y el 100% del salario base de convenio, más la antigüedad. Si la baja fuera por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá desde el primer día el 100% de los conceptos de carácter fijo y variable establecidos en la nómina. |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO |
| PARTES FIRMANTES | APEVIN, UGT y CC.OO |
| VARIOS / OBSERVACIONES | |



**CONVENIOS SIN
ACTUALIZACIONES SALARIALES
EN EL AÑO 2020 EN EL
SECTOR AGROALIMENTARIO**

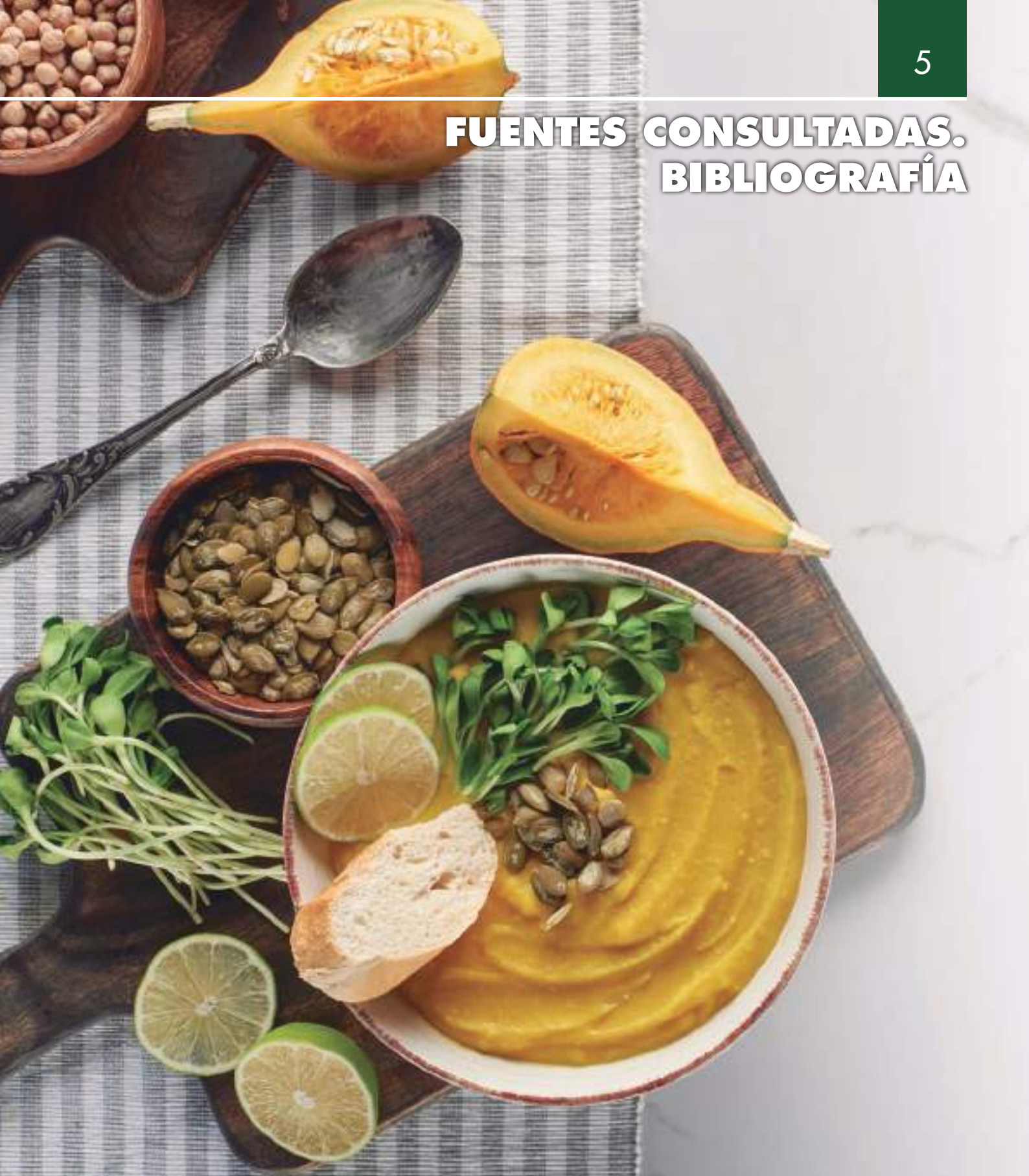
SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN



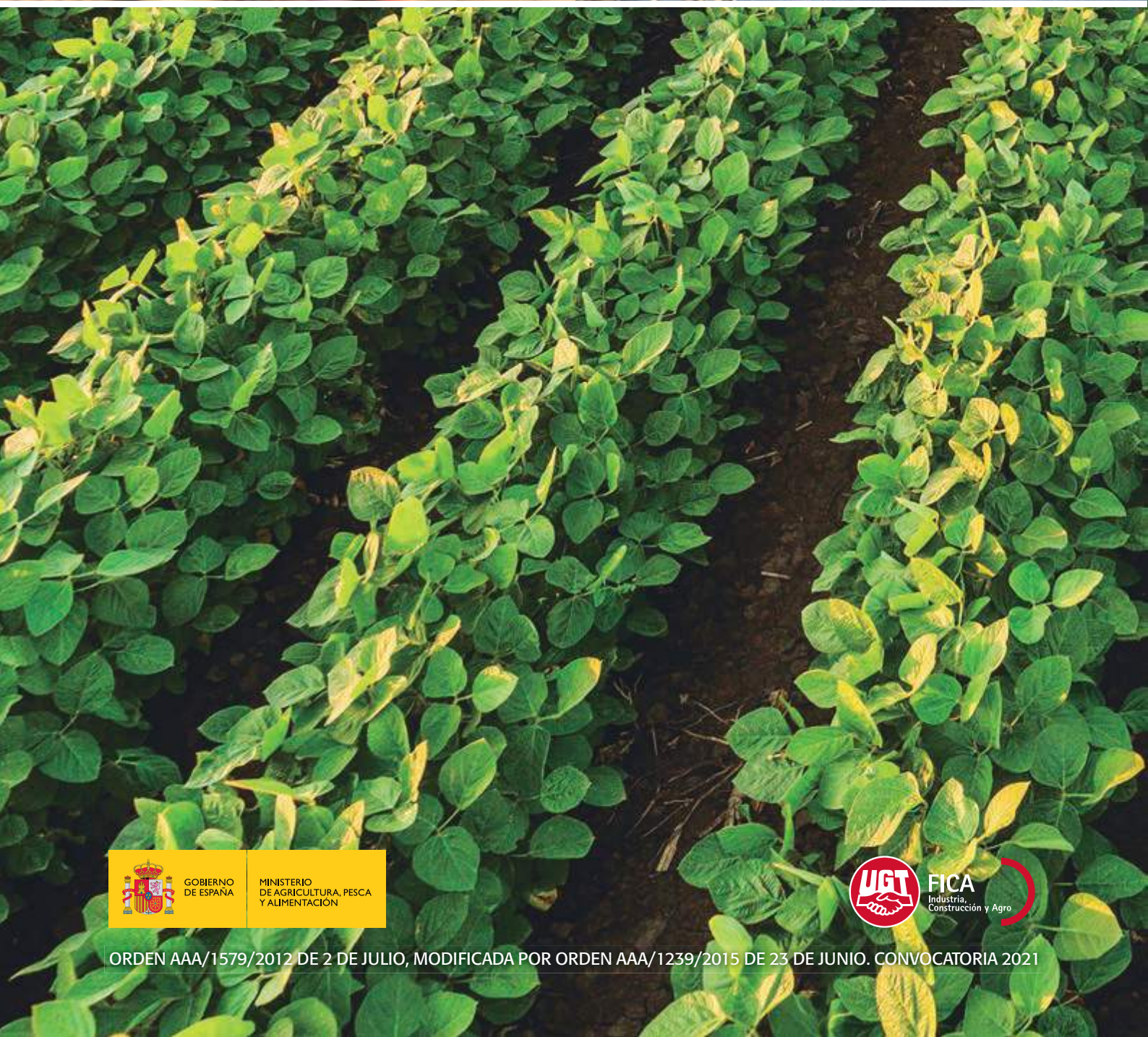
1.- PRODUCTES DIETÈTICS I PREPARATS ALIMENTICIS DE CATALUÑA

| | |
|--------------------------------------|---|
| CÓDIGO CONVENIO | 79000625011994 |
| VIGENCIA | 2019 - (Vigencia ampliada a 2020) |
| DENUNCIA DEL CONVENIO | La denuncia del convenio deberá efectuarse ante la Autoridad Laboral competente con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes antes de que finalice su vigencia |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 5.000 |
| MUJERES | 3.000 |
| HOMBRES | 2.000 |
| JORNADA | 1.760 horas anuales |
| VACACIONES | 30 días naturales |
| EJERCICIO ECONÓMICO | 2019 |
| INCREMENTO SALARIAL | 0,02% |
| PAGAS EXTRAORDINARIAS | 2 pagas extraordinarias |
| SALARIO ANUAL | Peón: 15.873,75 € Oficial 1º: 15.873,75 € |
| CLÁUSULA DE REVISIÓN | NO |
| COMPLEMENTO DE IT | <p>Les empreses complementaran les prestacions econòmiques que rebien de la Seguretat Social o Mútua Patronal les persones productores que es trobin en situació d'Incapacitat Temporal derivada d'accident de treball, amb la quantitat necessària perquè, en conjunt, rebien unes percepcions totalment equivalents al cent per cent de les líquides que venia cobrant per jornada ordinària quan es trobava en actiu. Aquest complement s'abonarà des del primer dia de l'accident i mentre romangui en situació d'incapacitat temporal, fins a un màxim de 18 mesos.</p> <p>1.- Les empreses complementaran les prestacions econòmiques que rebien de la Seguretat Social els treballadors i les treballadores que es trobin en les situacions a dalt relacionades, amb la quantitat necessària perquè, en conjunt, el treballador i la treballadora abast una percepció equivalent a la suma dels conceptes de Salari base, Plus vinculació i Plus d'assistència i puntualitat com a mínim. Cap treballador ni treballadora no percebrà per aquest concepte una quantitat inferior a què aboni la Seguretat Social. 2. En el primer procés anual d'IT i durant els tres primers dies, l'empresa abonarà el 100% de l'import de la base reguladora diària de la prestació corresponent al mes anterior a l'inici de la baixa.</p> |
| CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | NO |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | NO |
| DERECHOS DIGITALES | <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p> |
| PARTES FIRMANTES | UGT, CCOO Y ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE PREPARADOS ALIMENTICIOS ESPECIALES Y DIETÉTICOS DE CATALUNYA |
| VIARIOS / OBSERVACIONES | |

FUENTES CONSULTADAS. BIBLIOGRAFÍA



- **MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**
- **MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**
- **REGISTROS DE CONVENIOS COLECTIVOS (REGCON)**
- **COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC)**
- **CONVENIOS COLECTIVOS THALES**
- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE)**
- **BOLETINES OFICIALES DE LAS PROVINCIAS**
- **BOLETINES OFICIALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**
- **ENCUESTA ESTRUCTURAL DE EMPRESAS (INE)**
- **ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE)**
- **DIRECTORIO CENTRAL DE EMPRESAS (INE)**



ORDEN AAA/1579/2012 DE 2 DE JULIO, MODIFICADA POR ORDEN AAA/1239/2015 DE 23 DE JUNIO. CONVOCATORIA 2021