

PROYECTO BUENAS PRÁCTICAS SECTOR AGROALIMENTARIO



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

CONVOCATORIA 2023

INDICE

1.	Objetivos.....	1
2.	Metodología.....	3
3.	Situación actual de los sectores con Negociación Colectiva de ámbito estatal.....	5
4.	Situación actual sobre los sectores con Negociación Colectiva de ámbito territorial sectorial.....	25
5.	Situación de la Negociación Colectiva sectorial de 2022 en la Industria Agroalimentaria.....	45
5.1.	Estructura de la Negociación Colectiva	45
5.2.	Informe sobre los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal para el año 2022	47
5.3.	Informe sobre los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior para el año 2022	51
6.	Informe sobre buenas prácticas en la negociación colectiva sectorial 2022 en la Industria Agroalimentaria	53
6. 1.	Informe sobre buenas prácticas en la negociación colectiva sectorial 2022 en la Industria Agroalimentaria. Convenios colectivos de ámbito estatal.....	54
6.1.1.	Buenas prácticas en materia de Cláusulas de Revisión Salarial	55
6.1.2.	Buenas prácticas en materia de Contratación.....	61
6. 2.	Informe sobre buenas prácticas en la negociación colectiva sectorial 2022 en la Industria Agroalimentaria. Convenios colectivos de ámbito provincial y/o autonómico	158
7.	Fuente consultadas.....	341



1. Objetivos

El Gabinete Técnico de UGT FICA, con la colaboración del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ha elaborado este estudio con objeto de realizar un análisis de las buenas prácticas en la negociación colectiva del Sector Agroalimentario.

La muestra sujeta a estudio consta de los 15 convenios sectoriales de ámbito estatal y de aquellos convenios de ámbito provincial y/o autonómico, que hubieran sido firmado nuevos en el año 2022. De esta forma, hemos obtenido por un lado el marco regulado en los convenios estatales, y de otro lado, el marco regulado en convenios de ámbito inferior.

A través del análisis de los numerosos convenios colectivos hemos obtenido una foto de la situación real de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo del sector agroalimentario y hemos podido extraer buenas prácticas de la negociación colectiva del citado sector en materia divididas en 3 ejes: Política Salarial, Perspectiva de Género e Igualdad y Salud laboral y Medioambiente.

El estudio persigue los siguientes objetivos:

1. Análisis cuantitativo en materia salarial de los convenios colectivos sectoriales del Sector Agroalimentario.
2. Conocer la situación actual de la Negociación Colectiva sectorial de ámbito estatal.
3. Conocer la situación actual de la Negociación Colectiva sectorial de ámbito provincial y/o autonómico.
4. Análisis de las cláusulas relativas a las materias objeto del estudio de los convenios sectoriales del Sector Agroalimentario.
5. Detectar los límites de la negociación colectiva en la regulación de las materias analizadas.
6. Determinar la presencia de buenas prácticas en materia de Política Salarial, Perspectiva de Género e Igualdad y Salud laboral y Medioambiente.



2. Metodología

El diseño metodológico de este estudio se entiende como un método que sirve para analizar, profundizar e identificar las buenas prácticas de la negociación colectiva en el Sector Agroalimentario.

Para contextualizar el sector se realizará un análisis de los sectores que componen el Sector Agroalimentario, a través de diferentes fuentes: estadísticas, estudios e informes previos, artículos, convenios colectivos, información suministrada por expertos del sector, empresas y personas trabajadoras.

El principal método de investigación que se seguirán en este proyecto será la investigación documental.

La información se recogerá en el presente estudio con las principales variables a analizar por cada uno de los 52 convenios colectivos del Sector Agroalimentario sujetos a estudio.

2.1. Investigación documental

Al inicio, en la fase de investigación documental, se plantea un recorrido para la presentación del sector, a través de una selección de la información más relevante y la recogida de datos sobre aspectos socioeconómicos relacionados con la situación actual del empleo del sector, las empresas y los niveles de producción.

Los principales métodos de investigación utilizados en la elaboración de este estudio han sido la investigación documental y la información recogida a través de la misma se presenta en el presente estudio.

La investigación documental prestará atención específica a la recogida de datos estadísticos y a analizar las materias seleccionadas para detectar y resaltar las mejores prácticas en la negociación colectiva del Sector Agroalimentario.



3. Situación actual de los sectores con Negociación Colectiva de ámbito estatal

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

- Acuicultura marina
- Aguas envasadas
- Alimentos compuestos para animales
- Arroz
- Azúcar
- Conservas de Pescado
- Conservas Vegetales
- Elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración
- Granjas avícolas
- Harinas panificables y sémolas
- Industrias Cárnicas
- Lácteos
- Mataderos de aves y conejos
- Pastas alimenticias
- Turrone 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 se ha caracterizado por crecimientos consecutivos durante los últimos años. Asimismo, durante 2021 la producción de agua envasada se recuperó de la caída registrada en 2020 debida a la pandemia.

Según los datos del INE, en 2021 la producción nacional de agua envasada registró un crecimiento del 3´5% en volumen llegando a los 8.856 millones de litros por un valor de 1.274 millones de euros.

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

La MDD en este sector supone el 46´3% del mercado de agua mineral natural, en volumen y alcanza el 50% en el agua con gas.

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

La innovación, con la presentación 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 2021 de 200 millones de euros, el segundo unos 175 millones de euros y el tercero, unos 110 millones de euros. Los tres principales del sector pertenecen a filiales de enormes compañías multinacionales y en todos los casos la facturación creció de forma importante respecto a 2020.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AGUAS ENVASADAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Calidad Pascual, S.A.U. (División Aguas Emvasadas)	220,00
Aguas Danone, S.A.	175,00
Premium Mix Group, S.L. (Vichy Catalán Corporation)	108,10
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	97,40
Grupo Mahou- San Miguel (Aguas de Solán de Cabras, S.A. y Del Valle de la Orotava, S.L.)	98,50
Grupo Nestlé (División aguas emvasadas)	75,50
Grupo Bebidas Naturales, S.L. (Grupo Importaco)	63,60
Aquabona (Coca Cola European Partners Iberia)	53,00
Aquadeus, S.L.	30,77
Grupo DAMM (División aguas emvasadas)	20,00

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.

En 2021 las exportaciones crecieron tanto en volumen como en valor al sumar 176,7 millones de litros por un valor de 62,5 millones de euros, lo que supuso un crecimiento anual del 20% y del 12´5%, respectivamente.

En cuanto a las importaciones, alcanzaron los 53,4 millones de litros, un crecimiento del 13%.

Sector de Alimentos Compuestos

La industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Alimentación animal, genera algo más de 14.600 empleos, lo que supone el 3% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma un total de 759 empresas, el 3% de la actividad industrial alimentaria, la cifra de negocios del sector se sitúa en 17.771 millones de euros, el 14´6% de la cifra de productos alimenticios y el valor de las exportaciones en 2022 alcanzó los 1.216 millones de euros, algo más del 3% de las exportaciones agroalimentarias y un 6´5% más que en 2021. Este sector absorbe mucha menos mano de obra que los dos sectores directamente vinculados a la producción ganadera, la Industria Cárnica (116.831 empleos) y la Industria Láctea (26.327 empleos).

A lo largo del año 2022 este sector ha seguido sumando empleo genera unos 341 empleos más. Dato que revela un crecimiento de la ocupación del 2´4%. La mayor parte del empleo del sector se concentra en Cataluña, Castilla y León y Aragón.

En 2022, el sector sumaba un total de 759 empresas, lo que supone 5 empresas menos que el año anterior y una ligera caída de la actividad del 0´65%. Más del 90% de las empresas del sector son pymes y tan solo existen 9 empresas con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto al a forma jurídica, algo más de la mitad de las empresas están constituidas como sociedades de responsabilidad limitada. En Cataluña concentra se concentra el mayor número de empresas, un total de 131, lo que supone el 17% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Castilla y León y Castilla la Mancha con 97 y 87 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en 2022 fueron La Rioja, Navarra y País Valenciano.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos para la alimentación animal muestran unas ventas de 17.771 millones de euros, lo que supone 3.025 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 20´5%. Cataluña, Castilla y León y Aragón son las regiones que más aportan a la cifra de negocios del sector.

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

Sector de Arroz

El sector industrial del arroz en España recuperó en 2021 su normalidad prepandemia. Aunque la producción del cultivo en campo descendió, con el crecimiento de las importaciones la industria pudo sacar al mercado mucho más arroz.

De modo que según los datos que maneja la Encuesta Industrial de Productos (INE), la producción de arroz se elevó en 2021 por encima del millón de toneladas por un valor de 701 millones de euros.

Unas 15 empresas se dedican al cultivo del arroz en España. Estas empresas generan unos de 1.089 empleos la mayoría en Andalucía. Durante 2022, la actividad empresarial del sector sufre una caída del 36%, mientras que el empleo crecía ligeramente un 0´36%.

El grueso de la producción industrial fue el arroz semi o blanqueado y alcanzó las 892.845 toneladas, unas 200.000 por encima de lo producido el año anterior.

El 42% de la producción se concentra en Andalucía, seguida de Extremadura, con el 19´3%. El cultivo tiene importancia también en País Valenciano, Cataluña y Aragón.

La mayor parte del arroz cultivado en España en 2021 fue de variación japónica (arroz redondo) que supuso el 58´5% del total.

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

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

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

La segunda empresa envasó unas 77.080 toneladas en el mismo periodo y es líder en el envasado de arroz de marca blanca (MDD).

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en el sector del arroz, lo que provoca que existan empresas especializadas en suministrar arroz para este segmento. En 2021 aumentaron su cuota en libreservicio al acaparar el 66´5% en volumen y el 52´8% en valor.

PRINCIPALES ENVASADORAS Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR DE ARROZ	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Herba Ricemills, S.L. Ebro Foods	498,48
Maicerías Españolas, S.A.	265,00
Arrocerías Pons (Grupo)	76,00
Coop. Arrozúa	43,43
Coop. Cámara Arrosera del Montsiá	38,08
Arroces y Cereales, S.A- Arcesa	30,53
Arrocerías Rovira Ballester, S.L.	29,63
Nomen Foods, S.L.	27,33
Arrocerías Antonio Tomás, S.L.	4,90
Pascual Arnandis Martínez, S.A. Pasamar	1,30

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

En 2021, la balanza comercial del arroz registró valores negativos, tras buenos resultados en años anteriores. Las exportaciones de arroz son un elemento clave para el sector, así en 2021 se exportaron 234.200 toneladas de arroz, por un valor de 160 millones de euros, según datos de Comercio. Los principales destinos de las exportaciones españolas de arroz fueron Bélgica, Reino Unido y Portugal.

En cuanto a las importaciones de arroz, en 2021 se importaron 287.939 toneladas, algo más que el año anterior, por un valor de 153,8 millones de euros y su procedencia sobre todo de Argentina, Pakistán y Guyana.

Sector de Azúcar

El sector industrial del azúcar en 2021 estuvo marcado en gran medida por la recuperación del mercado, tras los efectos provocados por la pandemia. Desde el inicio de la crisis, las empresas del sector realizaron un gran esfuerzo para adaptar su actividad a las circunstancias y mantener los servicios tanto para los clientes (abastecimiento del mercado), como para los agricultores que son sus principales proveedores de materia prima (remolacha azucarera).

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

En la campaña 2021 la producción nacional de azúcar alcanzó las 473.983 toneladas, según la Encuesta Industrial de Productos del INE, por un valor de 217,9 millones de euros.

El sector azucarero en España está formado por unas 31 empresas que generan unos de 1.815 empleos directos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2022, la actividad empresarial del sector consigue un crecimiento del 3´33%, mientras que se destruía un 7% del empleo del sector.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de azúcar muestran unas ventas de 537 millones de euros, lo que supone 93 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento de las ventas del 21%.

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

En España, este grupo extrae azúcar de la remolacha plantada por los agricultores de Castilla y León, Andalucía, La Rioja, Navarra y Euskadi. En 2021 su facturación se incrementó hasta los 235 millones de euros.

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

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AZÚCAR Y EDULCORANTES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
AB Azucarera Iberia, S.L.	235,00
S. Coop. General Agropecuaria (ACOR)	129,30
ACOR & Tereos Iberia, S.A. (ATISA)	175,00
Zukan, S.L.	101,00
Jesús Navarro, S.A.	85,00
Galán Invest	12,00
Promoción Mercantil Catalana, S.A. (Promerca)	11,00
Cortes Bartolomé, S.L.	8,00
BS Edulcorantes	5,40
Azúcares Antoñin, S.L.	3,00
Envasados Segovia	1,61

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

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 8% del empleo de esa comunidad autónoma.

La producción española de conservas y semiconservas de pescado y marisco durante 2021 alcanzó las 330.429 toneladas, lo que supuso un descenso anual del 8%, por un valor de 1.651,5 millones de euros, un 6% menos que el año anterior.

La principal partida de este mercado son las conservas de atún y atún claro, con una producción es de 333.786 toneladas.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de conservas de pescado muestran unas ventas de 4.489 millones de euros, lo que supone 500 millones de euros menos que en el año anterior y una caída de las ventas del 10%.

Las industrias españolas de conservación de pescados, crustáceos y moluscos suman 407 empresas que generan unos 13.882 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 2022, la actividad empresarial del sector registra una caída del 3,3% al perder 14 empresas. Por el contrario, el empleo consigue un crecimiento del 5,35%, con la creación de 706 empleos durante el último año.

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

La primera empresa del sector registró unas ventas de 700 millones de euros (su producción superó las 111.000 toneladas) en 2021, mientras que la segunda llegó a 560 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) tienen gran importancia en este mercado y en 2021 ganaron cuota por lo que acaparan el 80% de todas las ventas en volumen de las conservas de atún, el 76,6% de las de sardinas y sardinillas, el 75,7% de las de calamares y pulpo y el 7,6% de mejillones y berberechos.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO Y MARISCO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Jealsa Industria Alimentaria, S.L.	700,00
Luis Calvo Sanz, S.A.- Grupo	560,00
Frinsa del Noroeste, S.A.	547,00
Grupo Conservas Garavilla, S.L. Grupo	355,00
Ignacio González Montes, S.A.	109,00
Conservas Dani, S.A. (Grupo)	101,50
Salica, Industria Alimentaria, S.A.	91,50
Hijos de Carlos Albo, S.L.U.	87,00

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO Y MARISCO

EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Consortio Español Conservero, S.A.- Grupo	75,00
Francisco Gil Comes S.L.U. Grupo	73,40

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

En 2021, más del 60% de la producción de conservas de pescado y marisco de las empresas españolas se destinó a la exportación. Las exportaciones constituyen una estrategia fundamental para la supervivencia del sector de conservas de pescado de nuestro país, ya que las demandas del mercado nacional son insuficientes para absorber los volúmenes de producción alcanzados.

Durante el último año de referencia se exportaron 167.827 toneladas, por un valor de 879,2 millones de euros. Los principales destinos dentro de la UE fueron Italia, Portugal, Países Bajos y Alemania, mientras que entre los no comunitarios destacaron Reino Unido, Estados Unidos, Marruecos y Turquía.

En cuanto a las importaciones, se situaron en 190.314 toneladas de conservas de pescado, por un valor de 791 millones de euros. En este caso, los principales proveedores de conservas de pescados, crustáceos y moluscos son países terceros, entre los que destacan Ecuador, China, Chile, Vietnam y Marruecos.

Sector de Conservas Vegetales

El sector de Conservación de frutas y hortalizas cuenta con un total de 1.445 empresas que generan algo más de 33.400 empleos y con una producción de algo más de 11.700 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 2022, el sector generó unos 2.723 nuevos empleos, lo que se traduce en un crecimiento de la ocupación del 9% y un total de 33.418 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 pierde 7 empresas en 2022, lo que supone una ligera caída anual de la actividad del 0,5% y un total de 1.445 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 60% de las empresas del sector está constituida como sociedad de responsabilidad limitada. La mayor parte de las empresas del sector se encuentran en Andalucía, País Valenciano y Región de Murcia.

El mercado de conservas vegetales tuvo en el año 2021 un crecimiento espectacular en todas las categorías de producto debido a que la pandemia hizo que el consumo interno se disparara y a que crecieran también las exportaciones.

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

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

La conserva vegetal más importante en términos del volumen comercializado es la de tomate (entero y triturado) que en 2021 acaparó cerca del 57% de todas las ventas en volumen.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos de conservas vegetales muestran unas ventas de 11.725 millones de euros, lo que supone 406 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 3´6%. Cataluña, Andalucía, Castilla y León, Castilla la Mancha, Galicia y Murcia, son las regiones que más aportan a la cifra de negocios del sector.

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

La empresa fabricante y distribidora de conservas vegetales más importante en España alcanzó en 2021 unas ventas que superaron los 370 millones de euros, unos 9 millones más que en el año anterior.

Por su lado, la segunda se situó en torno a los 250 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son importantes entre las ofertas más consolidadas de este mercado. Es el caso, por ejemplo, de las conservas de tomate triturado y pelado donde en 2021 llegaron hasta el 80% del total de ventas en volumen.

PRINCIPALES EMPRESAS FABRICANTES Y DISTRIUIDORAS DE CONSERVAS VEGETALES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Conservas El Cidacos, S.A.	370,00
Industria Alimentaria de Navarra, S.A. (IAN)	250,60
Grupo Celorrio	198,00
The Real Green Food Company	95,00
Eurochamp, S.A.T.	76,00
Industrias Videca	48,00
Conservas Ferba, S.A.	45,50
Conservas El RAAL, S.L.	45,00
MCA Spain, S.A.	45,00
Grupo ALSUR	42,00

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

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

Más de la mitad de las exportaciones se dirige hacia otros países de la Unión Europea, entre los que destacan Francia y Alemania. Por su lado, entre los países terceros sobresalen Reino Unido, Japón y Estados Unidos.

Dentro de las exportaciones, la partida de conservas de tomate alcanzó el mayor valor, aunque en 2021, tuvo unos resultados menos favorables que el año anterior.

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

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

El sector del pescado y marisco congelado tuvo un año 2021 muy favorable, pues a pesar de los efectos de la pandemia sobre la hostelería y la restauración, las empresas consiguieron superar los niveles de ventas pre-covid, gracias a su capacidad de adaptación.

La flota pesquera española capturó durante el último ejercicio computado cerca de 443.602 toneladas de pescados, crustáceos y moluscos destinados a ser comercializados como congelados, por un valor de 656,8 millones de euros.

Las partidas más capturadas destinadas a procesos de congelación o refrigeración fueron los peces, con 415.655 toneladas y 555 millones de euros. Le siguen en importancia, los moluscos (23.471 toneladas y 57,8 millones de euros) y los crustáceos (4.476 toneladas y 43 millones de euros).

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

El sector empresarial se encuentra dominado por los principales grupos pesqueros de nuestro país, quienes también incursionan en otros sectores dentro de los productos congelados. En 2021, el grupo líder registró una facturación de 1.087 millones de euros, mientras que el segundo se quedó en 795 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado ya que controlan el 67´5% de todas las ventas en volumen, frente a una cuota del 25´2% de la primera oferta marquista.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR PESCADO CONGELADO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Nueva Pescanova	1.087,00
Grupo Profand, S.L.	795,00
Grupo Virto, S.A.	456,00
Grupo Ibérica de Congelados, S.A.	402,00
Ricardo Fuentes e Hijos, S.A.Grupo	303,90

Congelados de Navarra, S.A.	254,00
Mascato, S.A.	221,30
Pescapuerta, S.A. Grupo	283,00
Distribuidora Mariscos Rodríguez, S.A. (Dimarosa)	226,28
Congelados y frescos del mar, S.A. Grupo	99,00

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

Según los datos de Comercio Exterior, las exportaciones de pescado congelado en el año 2021 sumaron 402.791 toneladas, por un valor de 737,4 millones de euros, lo que supone una caída del 3´1% en volumen, mientras que en valor registraron un crecimiento del 8%, respecto a 2020.

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

Por su parte, las importaciones de pescado congelado totalizaron un monto de 330.863 toneladas, unas 12.000 menos que en el año anterior, por un valor de 676 millones de euros. Las importaciones tuvieron un origen predominantemente extracomunitario, China, Argentina, Marruecos, Ecuador, Vietnam y Chile.

Sector de Harinas Panificables y Sémolas

La producción española de harina de trigo superó los 3,5 millones de toneladas en 2021, un volumen superior al del año anterior en un 1´1%. El valor de esta producción alcanzó un valor de 1.100 millones de euros.

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

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

El grupo más importante del sector (que engloba otras actividades) registró en 2021 unas ventas de 357 millones de euros, mientras que el segundo llegó a los 300 millones de euros y el tercero, ronda los 126 millones de euros de facturación.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Harina Vilafranquina, S.A.	357,08
Grupo Harántico	300,00
Harinera La Meta, S.A.	126,30

Harineras Villamayor, S.A.	73,00
Harinera Arandina, S.A.	54,31
Agri- Energía, S.A.	42,12
Antonio Cano e Hijos, S.A.	35,76
Harinas Polo, S.A.	23,00
Harinas Torija	22,80
Emilio Esteban S.A. (EMESA)	22,00

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

En el ejercicio 2021 se exportaron 121.385 toneladas de harina de trigo, un 13,8% menos que el año anterior. Los principales mercados de destino de las harinas son países del África Subsahariana, del Magreb y Oriente Medio, seguidos por Francia y Portugal.

En cuanto a las importaciones, se situaron en 26.486 toneladas de harina de trigo, un volumen inferior del 18´7% respecto al año anterior. La mitad del trigo blando que consume la industria harinera española procede del extranjero. Ese trigo proviene mayoritariamente de Francia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos.

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 negocios del conjunto del sector se sitúa en torno a los 33.200 millones de euros, lo que representa el 27% de todo el sector alimentario, el 2´1% del PIB español, el 13% del PIB industrial y casi el 4% de la facturación total industrial de nuestro país.

Este sector, formado por mataderos, salas de despiece e industrias de elaborados cuenta con un tejido industrial formado por más de 3.500 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 33.218 millones de euros, el 27% de todo el sector alimentario español.

Estas 3.500 empresas generan más de 116.800 empleos, lo que supone el 26% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Tampoco es desdeñable señalar que la industria cárnica exporta por un valor que supera los 11.400 millones de euros anuales a mercados de todo el mundo, con una balanza comercial muy positiva de algo más de 8.640 millones de euros, un dato que muy pocos sectores económicos relevantes pueden presentar, y que contribuye a paliar el tradicional déficit comercial de nuestro país.

En cuanto al empleo, durante el año 2022 el sector cárnico continuaba creando empleo y generó algo más de 3.460 empleos, lo que significa un crecimiento de la ocupación del 3% y un total de 116.831 personas ocupadas.

La mayor parte del empleo se concentra en Cataluña, Castilla y León y Andalucía.

El 14% de la actividad empresarial de la industria Alimentaria se concentra en el sector Cárnico. Este sector suma un total de 3.477 empresas y durante el último año registra una caída de la actividad del 2´2% con la desaparición de 77 empresas.

Según el número de personas asalariadas, el 93% de las empresas de la Industria cárnica son pymes y esta industria cuenta con unas 78 empresas con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto a la forma de constitución, el 64% son sociedades de responsabilidad limitada.

En cuanto a la distribución geográfica de las empresas de la Industria cárnica, el 22% de la actividad del sector se concentra en Castilla y León donde están ubicadas 769 empresas. Le siguen en importancia, Cataluña con 528 empresas y Andalucía con 534 empresas, el 15% de la actividad total cárnica en casa región.

Durante el último año las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Asturias, La Rioja y Castilla y León.

Durante 2021, la industria cárnica española siguió creciendo. La principal empresa del sector alcanzó una facturación de casi 2.230 millones de euros, un 4% más que un año antes. Sus producciones van desde la carne de porcino, a los elaborados cárnicos, pasando por el jamón serrano o los platos preparados.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CÁRNICO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Vall Companys Grupo	2.300,00
Corporación Alimentaria Guissona, S.A. (Bonàrea)	2.250,00
Campofrío Food Group, S.A.- Grupo	2.183,00
Grupo Fuertes	2.022,00
Elpozo Alimentación, S.A.	1.446,00
Cárnico Cinco Villas	530,00
Patel, S.A.	338,00
Procavi, S.L.	297,00
Cárnicas Frivall, S.L.	268,10
Frimancha Industrias Cárnicas, S.A.	104,60

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 2021 alcanzaba los 33.218 millones de euros, lo que significa 2.186 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas del 7%.

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

Sector 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 unos 26.300 empleos, supone el 5´8% de la ocupación total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.694 empresas, el 6% del total de la actividad industrial alimentaria, las ventas de sus productos facturan más de 10.600 millones de euros, el 9% de las ventas totales de productos alimenticios y el valor de las exportaciones de sus productos supera los 1.700 millones de euros, el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios.

A lo largo del año 2022, las industrias lácteas sumaban 26.327 empleos, lo que supone el 5´8% del empleo de la industria del Sector. En el último año, la ocupación del sector registra un crecimiento del 2´5% al sumar 626 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 1.694 empresas y en el último año de referencia registraba una ligerísima caída de la actividad del 0´06% al perder una empresa. El sector cuenta con 26 empresas con plantillas superiores a 200 personas trabajadoras, mientras que más de la mitad 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.

Cataluña, con 184 empresas reúne al 10´7% de la actividad láctea. Le siguen en importancia Andalucía y Euskadi con 182 y 163 empresas, respectivamente. Durante 2022 las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron País Valenciano, Madrid y Asturias.

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

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

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de los productos lácteos en España asciende a 10.663 millones de euros, lo que supone 741 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas del 7´5%. La mayoría de las ventas de Lácteos se factura en Castilla y León, Galicia y Asturias.

Las exportaciones de productos lácteos suponen el 5% de las exportaciones de productos agroalimentarios y, durante 2022 se situaron en 1.779 millones de euros, un 15% más que en el año anterior. Los principales mercados de destino de la leche en pequeños envases exportada desde nuestro país fueron Portugal, Holanda y Andorra, mientras que en el caso de la leche a granel, Portugal y Francia.

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

Sector de Mataderos de Aves y Conejos

El sector de la carne de aves representó en 2021 el 4´5% de la Producción Final de la Rama Agraria y el 12´2% de la Producción Final de la rama ganadera. Al igual que en 2020, la cantidad de carne producida disminuyó un 4´2%, mientras que los precios subieron un 5´1%.

La producción total de carne de aves (pollos, pavos, patos, etc.) se estimó en 1,63 millones de toneladas, un 4´6% menos que en 2020. Como cada año, el grueso de la producción de carne en el sector de las aves fue la de broilers o pollos (1,33 millones de toneladas, volumen por debajo del año precedente) y a mucha distancia quedó la carne de pavo.

La mayor producción de carne de aves se concentra en Andalucía (24%), seguida de Cataluña (21%), Galicia (13%) y Comunidad Valenciana (10%). En España había en 2021 un total de 20.754 explotaciones avícolas (un 5´7% más que en 2020), de las que 7.700 eran granjas de pollos.

Con respecto al comercio exterior, en 2021 se exportaron 242.200 toneladas de carne y despojos de aves, un 12% más que un año antes. La mayor parte de los intercambios comerciales se realizaron con los países de la Unión Europea.

Por su parte, se importaron 137.260 toneladas en total (Unión Europea y el resto de países terceros), lo que supuso un ligero crecimiento anual. El valor de estas compras superó los 308 millones de euros.

La producción de carne de conejo en 2021, a efectos de calcular la renta agraria, se redujo un 7´8% en volumen, mientras que los precios subieron un 4´6%.

Dentro de la UE, España se encuentra entre los primeros países productores de carne de conejo, muy ligada a los países del sur comunitario, mientras que Francia es la primera potencia en producción de carne de conejo. La producción de carne de conejo fue de 47.520 toneladas, lo que supone un 7% menos que en 2020 y la mayor producción se concentró en Castilla y León (25%), seguida de Cataluña, Galicia y Castilla la Mancha.

El sector está encuadrado en 1.800 empresas y unas 14.000 personas trabajadoras.

El número de granjas a finalizar 2021 se situaba en 3.800, de las que solo unas 2.000 tenían carácter plenamente productivo. Las comunidades con mayor número de explotaciones son Andalucía, Cataluña y Castilla la Mancha.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR AVICULTURA Y CUNICULTURA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Vall Companys	2.300,00
Cooperativas Orensanas, SCG (Coren)	864,00
UVE, S.A. Grupo UVESA	464,00
Aviserrano, S.L.	470,00
Grupo Sada P.A., S.A. Grupo	223,40
AN Avícola Melida, S.L.	223,78
Grupo de Gestión Empresarial Avícola VMR, S.L.	117,74
Pavo y Derivados, S.A. (Grupo Padesa)	375,00
Hijos de Juan Pujante	95,90
Hermi Gestión, S.L. Grupo Hermi	88,94

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

El balance comercial del sector de la carne de conejo tiene tradicionalmente un saldo positivo, pues las exportaciones de carnes y animales vivos superan a las importaciones con creces. Según los últimos datos disponibles, en 2021 las exportaciones sumaron 9.640 toneladas, de las cuales 9.152 correspondieron a las carnes. Respecto a las importaciones, ese mismo año se compraron 1.475 toneladas, entre carne y animales vivos.

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

Sector de Pastas Alimenticias

Según los últimos datos de la Encuesta Industrial Anual de Productos, que publica el INE, la producción de pastas alimenticias alcanzó en 2021 las 346.555 toneladas, un 8% menos que en 2020. En este dato están incluidas solamente las pastas sin relleno.

De la producción total, 7.364 toneladas fueron pastas son cocer ni rellenar, pero con huevo (mil toneladas más que en 2020) y el resto (339.191 toneladas) fueron las demás pastas. El valor de estas producciones superó los 265 millones de euros, con una caída anual importante.

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

En España existen unas 99 empresas dedicadas a la fabricación de pastas alimenticias que generan unos 2.646 empleos directos. En el último año, la ocupación en el sector registra un crecimiento del 13%, con 312 empleos más, mientras que la actividad empresarial registraba una ligera caída del 1% al perder 1 empresa.

La concentración dentro del sector español de pastas alimenticias es muy acusada. El mercado está dominado por algunas empresas españolas especializadas (que en algunos casos están vinculadas a

sectores afines, como las galletas o las harinas), junto a grupos multinacionales, muchas veces de origen italiano, y algunos especialistas en algunas ofertas muy determinadas.

La empresa más importante del sector de las pastas alimenticias tuvo una producción en 2021 de 135.000 toneladas y facturó unos 220 millones de euros, muy por encima de la cifra del año precedente.

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

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Cerealto Siro Foods, S.L.	380,00
Comercial Gallo, S.A.	220,00
Oromás, S.A.	78,40
P. Alimenticias Romero, S.A.	43,00
Rana Hispania, S.A.	41,49
Barila España, S.L.	20,63
Ebro Foods (Pasta Garafalo)	13,00
Comercial CBG, S.A.	25,28
Andrés Megías Mendoza, S.A.	7,30
Delisur Europa, S.L.	6,20

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

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

En 2021 se exportaron un total de 146.049 toneladas de pasta, un 5,8% menos que en el año anterior. El grueso de las ventas fue de pastas secas, sin huevo.

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

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

Las importaciones son mucho menos importantes en volumen (105.732 toneladas, un 10% más que en el año 2020), pero su valor es alto porque predominantemente se compran partidas de alto valor añadido (pastas frescas, pastas ecológicas, pastas rellenas, etc.).

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

Sector de Turrónes y Mazapanes

El mercado total de turrónes y mazapanes ascendió en 2021 a 33.500 toneladas, lo que supuso un crecimiento del 9´8%. Por su parte, el valor de la oferta fue de 313 millones de euros, un 7´6% más que en 2020.

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

Una parte importante de la producción de turrónes 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 turrónes 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 turrónes y dulces de navidad registró unas ventas de 125 millones de euros en 2021, de los cuales 55 correspondían a turrónes y dulces navideños, mientras que el segundo superó los 52 millones de euros.

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE TURRONES Y DULCES NAVIDEÑOS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Lacasa, S.A. Grupo	176,86
Sanchís Mira, S.A.	125,00
Delaviuda Confectionery Group	99,56
Mondelez Internacional	57,00
Torróns Vicens, S.L.	49,00
Dulces Olmedo García, S.L.	27,00
Confectionary Holding, S.L.	21,80
Turrónes Pico, S.A.	15,00
Turrónes José Garrigos, S.A.	13,00
Galván Fernández Hermanos, S.L.	11,50

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

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

Tras varios años con una tendencia de crecimiento, en 2021 las exportaciones de estos productos volvieron a incrementarse un 25´5% en valor con 57 millones de euros y en volumen se incrementaron hasta 8.400 toneladas, lo que supone un 18´7% más.

En cuanto a los destinos de estas exportaciones, los principales clientes europeos de los turrónes y mazapanes españoles fueron Reino Unido, Estados Unidos, Francia, Alemania, Polonia, Portugal, Italia y Países Bajos.

Las importaciones de este tipo de productos apenas tienen importancia y tienden a concentrarse en los *"panettones"* y *"pandoros"* italianos, aunque ese comercio ha disminuido mucho debido a que los principales fabricantes españoles han comenzado a producirlos también en nuestro país.





4. 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

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

En el año 2022, el sector Agrario generaba unos 774.800 empleos, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Estos datos muestran una caída de la ocupación del 3´5% y la destrucción de 27.900 empleos respecto a 2021. Nos encontramos ante un sector con una presencia mayoritaria de hombres, ya que el empleo femenino supone el 23% de los puestos de trabajo, con una caída de 1 punto respecto al año anterior. Según la situación profesional, algo más del 60% son personas trabajadoras por cuenta ajena, la mayor parte en el sector privado. Algo más del 23% 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 31% de la ocupación se concentra en Andalucía con 241.800 empleos. Le siguen en importancia la Región de Murcia (73.100 empleos, el 4´44%) y Castilla y León y Galicia (66.600 empleos, el 8´6% en cada una de ellas).

En el último año de referencia, las regiones más dinámicas en el empleo agrario fueron Madrid, Euskadi y Cantabria.

Durante el año 2022, el 9% de la actividad empresarial se concentraba en el sector Agrario que sumaba unas 106.401 empresas. Este dato revela la desaparición de 9.344 empresas en la actividad del sector, lo que significa una caída del 8%.

El 90% de la actividad del sector Agrario está formada por empresas muy pequeñas, mientras que las grandes empresas se quedan en unas 121 empresas.

Cerca de la mitad de la actividad empresarial del sector Agrario se concentra en Andalucía, el 48%, donde radican 51.554 empresas. Le siguen en importancia, Castilla la Mancha y Cataluña, con 10.441 y 6.894 empresas, respectivamente.

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2022 las exportaciones de productos Agroalimentarios nacionales alcanzaron los 64.248 millones de euros, lo que significa

7.270 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las exportaciones del 12´76%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 51.917 millones de euros, en este caso un 31´25% más que en 2021.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y alcanza los 12.331 millones de euros, aunque en 2022 descendía hasta un 29%.

Sector de Manipulado de Frutas y Verduras

El cultivo de frutas y hortalizas agrupa gran variedad de modelos productivos, que van desde la producción intensiva de hortalizas en invernadero, hasta las tierras de secano donde se producen los frutos de cáscara o frutos secos.

España es el primer productor de frutas y hortalizas de la UE, con más del 22% de la producción comunitaria, y el quinto a nivel mundial.

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.

La producción total de frutas y hortalizas en 2021 ascendió a 24 millones de toneladas, un volumen inferior al del año anterior. El 56´7% correspondió a hortalizas y el cultivo principal en volumen de producción y superficie cultivada fue el tomate. El valor de esta producción superó los 20.080 millones de euros en 2021, un 5´2% más que en 2020, según datos del Ministerio de Agricultura.

De modo que este sector representó el 59´7% de la Producción Vegetal final y el 35´6% de la Producción de la Rama Agraria, lo que le otorga el valor más importante del conjunto del sector agrario.

En 2021, se destinaron a estos cultivos algo unas 920.000 hectáreas. Si a esa superficie se suman las superficies destinadas a frutos secos, la superficie llegaría a los 1,75 millones de hectáreas.

De la superficie total, un 41´7% corresponderían a las hortalizas; un 32% a los cítricos; un 20,7% a la fruta dulce, 3% a las frutas tropicales; 1,6% a la uva de mesa y un 1% a las plataneras.

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.

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 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 1.445 empresas, que generan algo más de 33.400 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 4.900 millones de euros anuales lo que supone el 12% de productos agroalimentarios.

En cuanto al empleo, durante el año 2022, el sector de Transformación y conservación hortofrutícola generaba unos 2.723 empleos, lo que significa un importante crecimiento del empleo del 9% y un

total de 33.418 personas ocupadas. La mayoría de los empleos de este sector se concentran en Murcia, Navarra y Andalucía., mientras que las regiones más dinámicas en la creación de empleo fueron, Baleares, Castilla la Mancha y Cataluña.

Durante el año 2022, el 5% de la actividad empresarial de la industria Alimentaria se concentraba en el sector Hortofrutícola que sumaba 1.445 empresas, lo que significa 7 empresas menos que en 2021 y una ligera caída de la actividad del 0´48%. Según el número de personas asalariadas, el 89% de las empresas dedicadas a la transformación hortofrutícola son pymes y el sector cuenta unas 36 grandes empresas.

Andalucía acoge al mayor número de empresas dedicadas a la transformación vegetal (347 empresas, el 23´5% del total). Le siguen en importancia País Valenciano y Murcia, con 147 y 135 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Euskadi, Galicia y Cataluña.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE FRUTAS Y VERDURAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
AMC Group Fresh and Juice, S.A.	1.350,00
Coop. ANECOOP	759,60
Sanlucar Fruit, S.L. Grupo	681,00
Grupo Eurobanan	508,00
Única Fresh, S.L.	500,00
Grupo Nufri	400,00
Grupo MartiNavarro (Citri&Co)	375,00
Alhóndiga La Unión, S.A.	310,00
Agroponiente, S.A. Grupo	306,00
García Aranda, S.L.	280,00

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

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos hortofrutícolas ascendía a 11.725 millones de euros, lo que significa unos 406 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento anual del 3´6%. 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 2022 facturaban 4.919 millones de euros. Estas cifras reflejan un incremento del 15% respecto al año anterior y 657 millones de euros más. En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de productos hortofrutícolas durante el mismo año, facturaban unos 2.154 millones de euros, lo que supone 481 millones de euros más que en 2021 y un crecimiento anual del 28´8%. El comercio exterior de frutas y hortalizas en España alcanzó un

superávit de 2.765 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, supone el 65% de la producción europea y el 25% de la producción mundial.

El valor de los productos obtenidos del olivar en 2021, a efectos de calcular la renta agraria nacional, representó el 4´6% de la Producción Agraria final y el 7´7% de la Producción Vegetal, en ambos casos con crecimientos anuales.

La producción nacional de aceite en la campaña 2021/2022, según los datos del MAPA se incrementó y alcanzó un volumen de 1,48 millones de toneladas.

Andalucía volvió a recuperar posiciones en el ranking de regiones productoras de aceite de oliva alcanzando en esta campaña el 75´6% del total. A continuación, se sitúan Castilla la Mancha (8´4%), Extremadura (7%) y Cataluña (2´5%).

El sector de fabricación de grasas y aceites cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.700 empresas que generan 15.136 empleos, el 3% de los puestos de trabajo del conjunto de la industria alimentaria española. Las exportaciones de grasas y aceites que salen de España se sitúan en 3.523 millones de euros anuales lo que supone el 14% de productos agroalimentarios.

En cuanto al empleo, durante el año 2022 el sector de grasas y aceites contaba con un total de 15.136 empleos, lo que supuso la destrucción de unos 1.169 empleos y una caída anual de la ocupación del 7%.

Casi el 58´6% del empleo se concentra en Andalucía. Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha.

Durante el año 2022, el 6% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de fabricación de grasas y aceites que sumaba 1.707 empresas, lo que supone 18 empresas más que en el año anterior y un ligero crecimiento de la actividad del 1%.

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 unas 9 grandes empresas.

Casi la mitad de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites se encuentra en Andalucía (774 empresas, el 46% del total). Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha, con 201 y 187 empresas, respectivamente.

Las regiones más dinámicas en la actividad empresarial durante el último año fueron, Canarias, Galicia y Madrid.

Los aceites de marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el mercado y en 2021 ganaron posiciones con respecto al año anterior.

Según datos de la consultora IRI, de las ventas totales de aceite de oliva en librerías (hipermercados y supermercados de más de 100 m²), correspondió a las MDD el 58´3% en volumen y el 54´2% en valor, porcentajes en ambos casos notablemente superiores a los del año precedente.

En porcentajes, el primer grupo marquista representó en 2021 el 12´7% del volumen de aceite envasado vendido en libre servicio y el 15´1% del valor total de las ventas; el segundo grupo llegó hasta el 8´6% y el 8´5% en valor.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE ACEITES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
DCCOOP, S.C.A.	1.021,16
Miguel Gallego, S.A. (Migasa)- Grupo	950,00
Deoleo, S.A. Grupo	703,00
Aceites del Sur- Coosur, S.A. (Acesur)- Grupo	680,00
Sovena España, S.A.	600,00
Grupo Borges	400,00
Aceites Abril, S.L.	315,46
COOP. Jaencoop	231,91
Urzante, S.L.	210,00
F. FAIGES, S.L.	160,00

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

Según los últimos datos disponibles en el INE, la cifra de negocios del sector de grasas y aceites alcanzaba los 12.230 millones de euros, lo que significa 2.374 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento anual del 24%.

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

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

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

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

Sector de Bebidas Refrescantes

Las buenas condiciones climatológicas y el restablecimiento de la hostelería y el turismo motivaron la recuperación del consumo de refrescos y así, el sector de bebidas refrescantes comenzó a recuperarse en 2021.

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

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

El grupo principal del sector es una multinacional que en 2021 obtuvo una producción que supera el 50% del volumen total del sector y unas ventas de casi 2.141 millones de euros y el segundo grupo llegó a facturar unos 400 millones de euros.

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

PRINCIPALES EMPRESAS BEBIDAS REFRESCANTES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Coca Cola Europacific Partners	2.141,00
Pepsico Bebidas Iberia	400,00
Font Salem (Grupo Damm)	340,00
Schweppes (Suntory Beverage & Food Spain)	306,20
J. García Carrión	225,00
Refrescos Iberia	155,00
Red Bull España	82,20
Ahembo	74,50
Refrescos del Atlántico	34,50
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	24,20

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

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

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

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

Sector de Confeitería, Dulces y Chocolates

El consumo de *bollería y pastelería industrial* aumentó en España en 2021 un 21´4% hasta alcanzar las 187.011 toneladas. El volumen consumido de estos productos representó el 1% de la cesta de la compra y el consumo per cápita se situó en 6,24 kilos por persona.

En los últimos tiempos el sector está viviendo el auge de las referencias con menos azúcar y las ecológicas, lo que está moviendo a las empresas para desarrollar referencias con menos grasas saturadas, incluyendo el aceite de oliva o de girasol.

A nivel empresarial, el mercado español de la bollería y pastelería industrial se encuentra en manos de unos pocos y grandes grupos que, muy a menudo, son filiales de enormes compañías multinacionales.

En este sector trabajan alrededor de 17.000 personas.

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

Aunque no es la primera en facturación si tenemos en cuenta el cómputo global de sus producciones, Vicky Foods es la principal empresa productora de bollería y pastelería industrial y alcanzó una facturación en 2021 superior a los 400 millones de euros, de los cuales el 78% procedería de la pastelería industrial. La segunda empresa productora de este tipo de pastelería llegó a 485 millones, muy cerca de primera.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado y acaparan el 70% de las ventas en volumen y el 54% en valor, mientras que la primera oferta marquista (MDF) tuvo unos porcentajes respectivos del 9% y del 17%.

PRINCIPALES EMPRESAS DE PASTELERÍA Y BOLLERÍA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Bimbo Donuts Iberia, S.A.U.	485,00
Vicky Foods Products	405,00
Cerealto SIRO Foods, S.L.	380,00
Dulca, S.L.	26,00
Granja San Francisco, S.L.	24,75
Codan, S.A.	24,00
López Food Group (Dulmatesa)	20,00
El Pequeño Molino	20,00
El Quiteriano	16,50
Grupo Inés Rosales	15,30

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

Dentro del sector del dulce, la pastelería y bollería industrial son el cuarto contribuyente en valor a las exportaciones totales.

En 2021 las exportaciones continuaron creciendo hasta los 113,9 millones de euros, un 15% más que el año anterior y 49.200 toneladas, en este caso un 11´3% más.

Por países, el primer destino fue un año más Portugal, seguido de Reino Unido, Francia, Polonia y Marruecos, donde la facturación se incrementó hasta un 70%.

Por su lado, las importaciones alcanzaron en 2021 un valor de 102 millones de euros, con un volumen de 29.100 toneladas, lo que supone un crecimiento del 15´3% en valor y del 10% en volumen.

Europa, con la UE a la cabeza, es el continente que más pastelería y bollería industrial vende a España y por países, los tres que más vendieron fueron Alemania, Italia y Francia.

Aunque el mercado de caramelos y chicles en 2021 no se recuperó totalmente de los efectos de la pandemia, su aportación a la facturación del sector de dulce fue del 15´5% en valor y del 16´7% en volumen.

La producción de caramelos en 2021 alcanzó las 47.925 toneladas, lo que supone un crecimiento del 20´7% por un valor de 184,7 millones de euros. Los caramelos blandos tuvieron el mejor comportamiento en el mercado, en cuanto a producción y valor, que los caramelos duros y los chicles.

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

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

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

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

El primer grupo de este mercado por su facturación es nacional y facturó en 2021 cerca de 271 millones de euros. La segunda empresa del sector, filial de una multinacional, obtuvo una facturación cercana a los 260 millones de euros.

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

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CONFITERÍA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Ferrero Ibérica, S.A.	271,98
Sánchez Cano, S.A. (Golosinas Fini)- Grupo	260,00
Lacasa, S.A.- Grupo	176,86
Haribo España, S.A.U.	165,00
Vidal Golosinas, S.A.- Grupo	110,00
Chupa Chups, S.A.U.	81,80
Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería)	68,00
Mondelez España- División Confitería	57,00
Cantalou, S.A.	36,00
The Candy & Toy Factory, S.L.	18,00

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

El subsector de los caramelos y chicles es el más exportador dentro del sector del dulce. Según los últimos datos, el valor de las exportaciones en el año 2021 se incrementó un 20´7% en valor y un 14% en volumen, con un saldo comercial positivo que llegó a los 413,7 millones de euros.

El mercado europeo constituye el principal mercado de destino de estas exportaciones, con el 56´5% del valor total de las exportaciones en 2020. A continuación, están América (Estados Unidos), con una cuota del 29´3%, seguido de Asia y África.

En cuanto a las importaciones, en general resultan menos importantes que las exportaciones. En 2021 las compras de estos productos crecieron un 19´6%.

En el caso de las importaciones, casi el 94% de todo lo que se compra procede del mercado europeo. Alemania destacó como principal proveedor, seguido de Francia.

El mercado español de chocolates y cacao continúa 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 2021 se situó en 203.000 toneladas, por un valor de 581 millones de euros, en ambos casos con crecimientos respecto al año anterior. En este grupo la partida más importante (112.108 toneladas) fue la de cacao en polvo sin azúcar, cuyo valor se situó por encima de los 248 millones de euros.

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

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

En el año 2021, la empresa líder del sector de chocolates y cacao registró unas ventas totales de cerca de 2.145 millones de euros, aunque en esa cifra aparecen también computadas otras líneas de negocio.

Durante ese ejercicio, la empresa experimentó una caída interanual en facturación y en su producción anual destacó la línea de bombones.

Las marcas de las cadenas o marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el sector, aunque ésta no es uniforme en todos los segmentos. Por ejemplo, en el sector de las tabletas representaban en 2021 el 40´3% del volumen comercializado en supermercados e hipermercados, mientras que la primera marca de fabricante (MDF) representó el 20´2%.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CHOCOLATES Y CACAO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Nestlé España, S.A.	2.145,00
Natra, S.A. Grupo	417,00
Ferrero Ibérica, S.A.	217,98
Idilia Foods, S.L.	179,00
Lacasa, S.A. – Grupo	176,86
Chocolates Valor, S.A.	127,83
Sanchís Mira, S.A.	125,00
Lindt & Sprungli España, S.A.	92,00
Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería)	68,00
Mondolez España Grupo	57,00

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

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

En el ejercicio 2021, se exportaron 229.932 toneladas de todos los productos relacionados con el cacao y sus preparaciones (chocolate, bebidas, pasta para untar bombones, cacao en polvo, etc.), un volumen superior al del año anterior con 19.000 toneladas más. La principal partida exportada fue la del chocolate y otros productos similares (127.190 toneladas), seguida del cacao en polvo (85.084 toneladas). La Unión Europea es el destino principal de las ventas de cacao y chocolate, con Francia, Portugal, Alemania e Italia a la cabeza. También fueron importantes las ventas exteriores a países terceros como Reino Unido (el segundo destino en volumen), Marruecos, Argelia o Estados Unidos.

En cuanto a las importaciones, alcanzaron las 385.127 toneladas, un volumen también superior al de 2020, en este caso 39.000 toneladas más. La principal partida importada fue la del chocolate (156.707 toneladas), seguida de la pasta de cacao (102.452 toneladas) y del cacao en grano (99.600 toneladas). España importa cacao de países como Costa de Marfil (principal productor mundial), Ghana, Indonesia, Nigeria y Brasil. Asimismo, importa chocolates y bombones de países como Alemania, Francia o Bélgica.

Sector de Galletas

El sector de la producción industrial de galletas volvió a registrar en 2021 buenos resultados. De modo que la producción de galletas y barquillos alcanzó un volumen cercano a las 539.788 toneladas, un 1% menos que en el año anterior, por un valor de

1.091 millones de euros.

De la producción total de galletas, el grueso tanto en valor como en volumen fueron los dulces sin cobertura de cacao. En 2021 la producción de estas galletas descendió un 6´9%, hasta las 306.208 toneladas, por un valor de 582,6 millones de euros.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración, según el INE, alcanzan unas ventas de 2.528 millones de euros, lo que supone 6 millones de euros menos que en el año anterior y una ligera caída de las ventas del 0´24%.

El sector de galletas en España está formado por unas 724 empresas que generan algo más de 14.000 empleos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2022, la actividad empresarial del sector presenta un crecimiento del 1´5% y el empleo crecía un 2% con la creación de 284 empleos, por lo que el sector alcanza las 14.084 personas ocupadas.

En el sector conviven empresas de ámbito global y marcas reconocidas en todo el mundo, con una variada oferta de obradores con pequeñas producciones y en muchos casos, con productos emblemáticos. La concentración y la fuerte penetración de capitales internacionales constituyen los dos rasgos más característicos del sector empresarial de las galletas.

El grupo más importante del sector registró en 2021 unas ventas de 570 millones de euros, por encima del año precedente. El segundo grupo facturó 419 (menos que en 2020).

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

Las marcas de distribución (MDD) han adquirido una gran importancia en este mercado, especialmente en segmentos como el de las galletas de desayuno donde ya representan a casi el 60% de la cuota.

En el caso de las especialidades, los porcentajes de cuota de mercado que tienen las MDD son notablemente más bajos.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR GALLETAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Mondelez España Grupo	570,00
Galletas Gullón, S.A. Grupo	419,00
Cerealto Siro Foods, S.L.	380,00
Grupo Adam Foods, S.L. (Cuétara Artiach, etc...)	363,77
Nutrition & Santé Iberia, S.L.	85,00
Arluy, S.A.	45,00
La Flor Burgalesa, S.A.	24,92

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR GALLETAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Quely, S.A.	16,50
Dicarcono, S.L.	10,95
Natural Biscuit	1,50

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

Dentro del sector del dulce, las galletas consiguieron en 2021 muy buenos resultados.

Las exportaciones de galletas facturaron en 2021 más de 443,3 millones de euros, un 15´4% más que el año anterior y un crecimiento del 12´2% en volumen.

Los principales destinos de la galleta española fueron Portugal (con mucha diferencia con respecto al resto), Francia, Italia y Marruecos.

Las importaciones son mucho menos importantes que las exportaciones y en 2021 se situaron en unas 84.400 toneladas, lo que supuso 10.000 toneladas más que en 2020 y por un valor de 237 millones de euros, en este caso un 11% más.

En el último año de referencia se observa una mejora de la balanza comercial del sector.

Los principales proveedores de España son países de Europa entre los que destacan Alemania, Italia, Francia y Polonia.

Sector de Frutos Secos

La producción española de frutos secos resulta muy variable de año en año debido a la incidencia de las heladas, que afectan a la floración y al posterior cuajado del fruto. Este problema afecta a los principales países productores, lo que determina grandes oscilaciones de precios.

Los frutos secos son uno de los cultivos que mejor se adapta a los métodos de producción ecológica.

El almendro, el avellano, el castaño y el nogal son las cuatro variedades de frutales de fruto seco que más superficie ocupan en España

El sector de las empresas fabricantes y comercializadoras de patatas fritas, frutos secos y snacks está formando por unas 500 empresas, entre las que conviven grandes multinacionales con pequeñas sociedades de capital familiar, muchas de las cuales tienen un radio de acción local y en conjunto el sector genera unos 20.000 empleos.

A nivel empresarial, el principal grupo del sector que forma parte de un grupo dedicado a las bebidas refrescantes, registró en 2021 una cuota de mercado de más del 18%, mientras que el segundo llega al 12%.

La importancia de las marcas de distribución (MDD) no es uniforme en el sector de frutos secos y snacks, pero cada año va ganando importancia, a pesar de que el grueso del lineal sigue siendo marquista.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PATATAS FRITAS, FRUTOS SECOS Y SNACKS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Importaco (Grupo)	721,00
Frit Ravich, S.L.	225,20
Pepsico Foods, A.I.E.	160,00
Kellogg, S.A.	140,00
APEX Grupo	92,00
CYL Ibersnacks, S.L.	69,00
Liven S.A.Grupo	61,80
Leng D´Or, S.A.	77,80
Risi, S.A.	46,50
Fritoper, S.L.	30,00

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 algo más de 100.800 empleos, lo que supone el 22% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma cerca de 11.600 empresas, el 46% de la actividad industrial Alimentaria, con una cifra de negocios conjunta del sector de panadería y pastas alimenticias de 9.400 millones de euros, el 8% de las ventas totales de productos alimenticios.

En 2021 la producción industrial de pan en España alcanzó los 1,92 millones de toneladas, un 17% más que el año anterior. De esta producción, 1,69 millones de toneladas fueron de pan fresco en sus diversas formas y el resto pan fresco de molde.

A lo largo del año 2022, este sector contaba con algo más de 100.800 personas ocupadas, lo que supone 905 más que en el año anterior y un ligero crecimiento de la ocupación del 0,9%. La mayor parte del empleo del sector de Panadería se concentra en Andalucía, Cataluña y País Valenciano.

En 2022, el sector sumaba un total de 11.591 empresas, lo que supone 85 empresas menos que en el año anterior y una ligera caída de la actividad empresarial del 0,7%. El 75% de las empresas de este sector son pymes y no llegan a 30 de empresas las que cuentan con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, casi la mitad de las empresas se constituye como "personas físicas". Andalucía concentra al 22% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Galicia y

País Valenciano, con el 11% y el 10%, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Navarra, Cataluña y Baleares.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERIA FRESCA Y SECA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Bimbo	485,00
Cerealto SIRO, Foods	380,00
Monbake Grupo Empresarial, S.A.U.	294,00
Productos Dulcesol	278,00
Pepsico Foods, A.I.E.	160,00
Grefusa, S.L.	112,00
Anitin Panes Especiales, S.L.	60,00
Brioche Pasquier Recondo, S.L.	46,37
Panadería Milagros Díaz, S.L.	40,50
Pimad, S.A.	39,00

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR MASAS CONGELADAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Europastry, S.A.	865,00
Panamar Bakery Group, S.L.	338,00
Monbake Grupo Empresarial, S.A.U.	294,00
Patisart, S.A.Grupo	78,00
Panificadora de Alcalá	53,23
Grupo Gourmet Okin	44,00
Atrian Bakers (Grupo)	36,41
CSM Iberia, S.A. (Baker & Baker)	35,00
Aryzta Bakeries Iberia	20,44
Panalcor	16,00

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

La cifra de negocios del sector de Panadería y pastas durante el último ejercicio computado alcanzó los 9.412 millones de euros, lo que significa 777 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 9%.

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

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2022 las exportaciones de productos de panadería y pastas nacionales se situaron en 1.723 millones de euros, lo que significa 311 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento de las exportaciones del 22%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 1.083 millones de euros, en este caso un 22% más que en 2021.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y se sitúa en 640 millones de euros, un 14% más que en 2021.

Sector de Torrefactores del Café

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

En 2021 la producción de café (sin tostar descafeinado, café soluble, tostado sin descafeinar y tostado descafeinado) ascendió a 173.488 toneladas (17% más que un año antes), por un valor de 1.189,6 millones de euros.

De esta producción, destaca el café tostado sin descafeinar que aportó 131.951 toneladas, por un valor de 964 millones de euros. El café tostado descafeinado alcanzó las 19.481 toneladas, por un valor de 162,2 millones de euros y el café sin tostar descafeinado supuso las restantes 22.056 toneladas, por un valor de 62,5 millones de euros.

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

El sector de elaboración de café, té e infusiones en España está formado por unas 243 empresas que generan unos de 5.275 empleos. Durante 2022, la actividad empresarial del sector desciende cerca de un 3% y el empleo del sector se reducen ligeramente un 1´32%.

El sector de elaboración de café, té e infusiones en España está formado por unas 243 empresas que generan unos de 5.275 empleos. Durante 2022, la actividad empresarial del sector desciende cerca de un 3% y el empleo del sector se reducen ligeramente un 1´32%.

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

De modo que, en 2021, la principal empresa productora y comercializadora de café en España era filial de un gran grupo multinacional, con producciones en otros sectores agroalimentarios. En el último ejercicio computado, la empresa tuvo una producción de 40.000 toneladas, superior a la del ejercicio anterior, con unas ventas en el conjunto de sus negocios que superaron los 2.313 millones de euros.

En el mercado del café las marcas de distribución (MDD) son muy importantes y representaron el 52% en volumen frente al 19% de la primera marca de fabricante (MDF). Este peso baja al 33% en el café en cápsulas, frente a la cuota del 37´5% del primer fabricante (MDF).

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

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

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

En 2021 se exportaron 69.308 toneladas, lo que supuso un crecimiento del 17%. Dentro de las exportaciones, destacaron las ventas de café sin tostar (descafeinado o no) y tostado. El sector del café está haciendo grandes esfuerzos para incrementar los volúmenes de exportación, pues estiman que las perspectivas de futuro pasan por posicionarse adecuadamente en los mercados internacionales. El destino de las exportaciones españolas de café, en volumen, lo encabezó Portugal, seguido de Reino Unido que hasta 2019 ocupaba el primer puesto como destino. También fueron importantes las ventas a Francia, Suiza, Grecia e Italia.

Por otro lado, se importaron 340.000 toneladas de los distintos tipos de café, por un valor de 304,6 millones de euros, lo que supone una caída del 1% en volumen y un crecimiento del 19% en valor. Vietnam fue de nuevo el principal proveedor de café para el mercado español, con el 29% del total. Bastante por debajo se encuentran Brasil, Alemania, Uganda, Colombia y Costa de Marfil.

Sector Vinícola

El sector de vino en España goza de una gran importancia tanto desde el punto de vista económico como social y medioambiental.

La producción de vino representó en 2021 el 3´5% del valor de la Producción Vegetal final y el 2´1% de la producción de la Rama Agraria, ambos porcentajes inferiores a 2020.

La vendimia de ese mismo año, recogió un total de 5,31 millones toneladas de uva para elaborar vinos, de los cuales 2,88 millones de toneladas fueron uvas blancas y 2,33 millones de tintas.

La región más productiva de uva volvió a ser Castilla la Mancha, seguida muy de lejos por Extremadura y Cataluña.

La producción de vino (sin mosto) se quedó en 35,38 millones de hectolitros, lo que supuso una caída del 13´4% respecto a la campaña anterior. Castilla la Mancha destaca igualmente como la región más productiva, con el 52% del total.

La base productiva del sector está formada por unas 550.000 explotaciones agrarias, con una superficie en crecimiento que en 2021 rondaba el millón de, el 13% de la superficie de viñedo mundial total.

Otra característica del sector del vino es que cuenta con una amplia red de figuras de calidad con reconocimiento internacional (DOP, IGP, etc...)

En España existen cerca de 4.133 bodegas, la mayoría de las cuales son de pequeñas dimensiones. De ellas, unas 3.536 están registradas como empresas exportadoras y cuentan con una clara vocación internacional. El capital de estas bodegas es mayoritariamente de origen español, de tipo familiar y un gran número están constituidas como cooperativas agrarias.

En los últimos años, el sector español de vinos se encuentra inmerso en un importante proceso de actualización y renovación.

Las ventas de las bodegas rondan los 5.381 millones de euros (vino y mosto) y el conjunto del sector aporta el 2,2% de Valor Añadido Bruto de España.

Este sector genera y mantiene más de 427.700 puestos de trabajo directos e indirectos (datos de 2021) y Castilla la Mancha es la región con mayor número de bodegas, con el 25% del total nacional. Le siguen en importancia, Cataluña (16%), Castilla y León (10,5%) y Andalucía (9%). La Rioja y Castilla la Mancha ocupan los primeros lugares en empresas vitivinícolas, con cuotas en torno al 18% en cada caso.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DEL VINO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo	941,80
Grupo Freenet	500,00
Félix Solís Avantis, S.A.- Grupo	315,00
Grupo Familia Torres	243,62
Grupo González Byass (Vinos)	208,00
Grupo Reventós Codorniu	200,00
Pernod Ricar Winemakers Spain, S.A.	118,83
Compañía Vinícola del Norte de España, S.A. (CVNE)- Grupo	108,70
Grupo Barón de Ley, S.A. (Grupo)	95,74
Reserva de la Tierra (Grupo)	91,00

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

Dentro del comercio exterior del sector de bebidas, el vino ocupa un lugar privilegiado y representa casi el 60% de las exportaciones de bebidas lo que hace que España sea el primer exportador de vinos en volumen del mundo, aunque en valor se queda en el tercer puesto, por debajo de Francia e Italia.

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2022 las exportaciones de Vinos nacionales se situaron en 3.022 millones de euros, lo que significa 77 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las exportaciones del 2´6%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 287 millones de euros, en este caso un 17% más que en 2021.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y alcanza los 2.735 millones de euros, un 1´3% más que en 2021.





5. Situación de la Negociación Colectiva sectorial de 2022 en la Industria Agroalimentaria

En un contexto social, político, económico y laboral tan complejo como el que nuestro país y, el mundo entero, está atravesando, desde UGT FICA hemos intentado dar respuesta a los retos que nos presenta el actual escenario y poder desarrollar una Negociación Colectiva óptima y en pro de la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Aún en una situación social y económica muy inestable, hemos conseguido firmar nuevos convenios de los sectores analizados, lo que no deja de ser una buena práctica en sí misma.

Por otro lado, la firma y posterior entrada en vigor del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025, nos sirve de guía en cuanto a las orientaciones y criterios que en este acuerdo se alcanzan.

5.1.- Estructura de la Negociación Colectiva

En España, el derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución Española, donde se establece que "la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.

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

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

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

Centrándonos en la estructura la negociación colectiva del Sector Agroalimentario, este sector está estructurado en convenios sectoriales y convenios de empresa. En concreto, la estructura de la Federación de Industria, Construcción y Agro de (UGT FICA) está compuesta por 15 convenios de sector de ámbito estatal y 222 convenios de sector de ámbito provincial y /o autonómico que dan cobertura a cerca de un millón y medio de personas trabajadoras.

Como hemos dicho, se negocian 15 Convenios de ámbito estatal del Sector Agroalimentario, que son:

- Convenio Colectivo de Acuicultura Marina
- Convenio Colectivo de la Industria Azucarera
- Convenio Colectivo para la fabricación de Conservas Vegetales
- Convenio Colectivo de Conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos
- Convenio colectivo de Empresas de Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración
- Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales
- Convenio Colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas.
- Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas
- Convenio Colectivo de Aguas de Bebidas Envasadas
- Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales.

- Convenio Colectivo para las Industrias de Elaboración de Arroz.
- Convenio Colectivo para las Industrias de Pastas Alimenticias.
- Convenio Colectivo para las Industrias de Turrone y Mazapanes
- Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus Derivados.
- Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos.

Por otro lado, en ámbitos inferiores, tanto a nivel provincial como autonómico también se negocia desde UGT FICA un número significativo de convenios colectivos sectoriales. Por subsectores, teniendo en cuenta solo aquellos convenios que han sido firmados nuevos en 2022, dan cobertura a 327.126 personas trabajadoras:

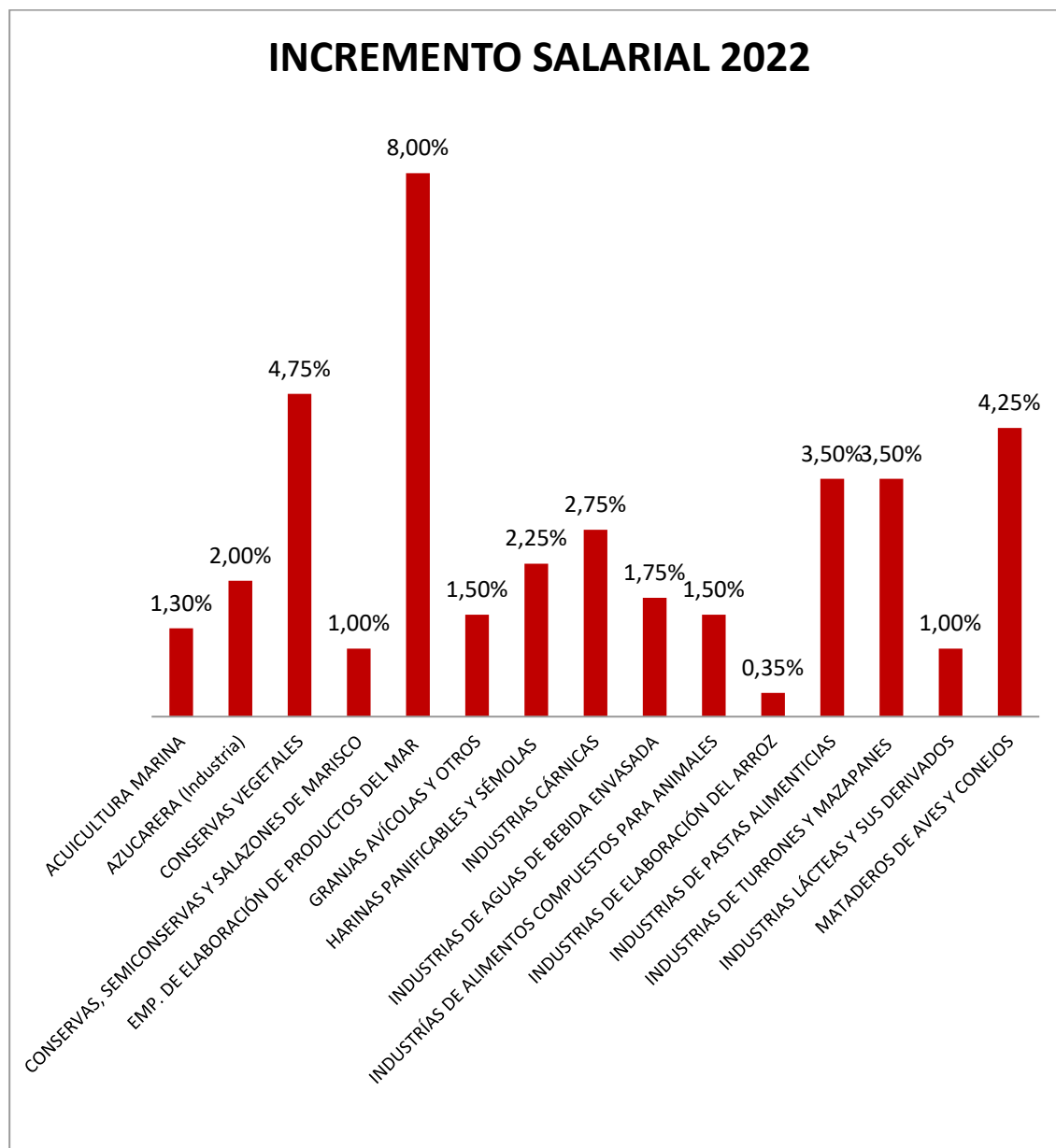
- En el Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola 14 convenios colectivos, la mayoría de ellos de ámbito provincial, han sido firmados en el año 2022, con un promedio de incremento salarial del 3,37% y de ellos, solo 4 de los 14, no establecen en su articulado cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Aceites y Derivados solo se ha firmado 1 convenios colectivo nuevo en el año 2022, el correspondiente a la provincia de Granada. El incremento salarial pactado ha sido del 2,5% y no recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Bebidas Refrescantes 3 convenios colectivos han sido firmados en el año 2022, con un promedio de incremento salarial del 5,25%. En este sector la totalidad de los convenios colectivos recogen cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Confiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrone, 8 convenios colectivos han sido firmados en el año 2022. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 3,48% y la totalidad de convenios firmados nuevos recogen cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Panaderías en 3 convenios colectivos han sido firmados en el año 2022, con un promedio de un 3% y articulan cláusula de garantía salarial los 3 convenios firmados.
- En el Sector de la Industria Vitivinícola se han analizado 7 convenios colectivos que han sido firmados en el año 2022, con un promedio del 3,75% En este caso un 4 de los convenios recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Galletas se ha firmado solo un nuevo convenio en el año 2022, alcanzando un incremento salarial del 4% y con cláusula de revisión salarial.

En los Sectores de Especias, Frutos Secos, Industrias de la Alimentación y Café, no se han firmado ningún convenio nuevo en el año 2022.

5.2.- Informe sobre los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal para el año 2022

Los 15 convenios de ámbito estatal correspondientes al Sector de Agroalimentario han tenido actualización salarial en el año 2022.

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados inicialmente de cada convenio estatal. En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2022, el dígito es el 2,63%.



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

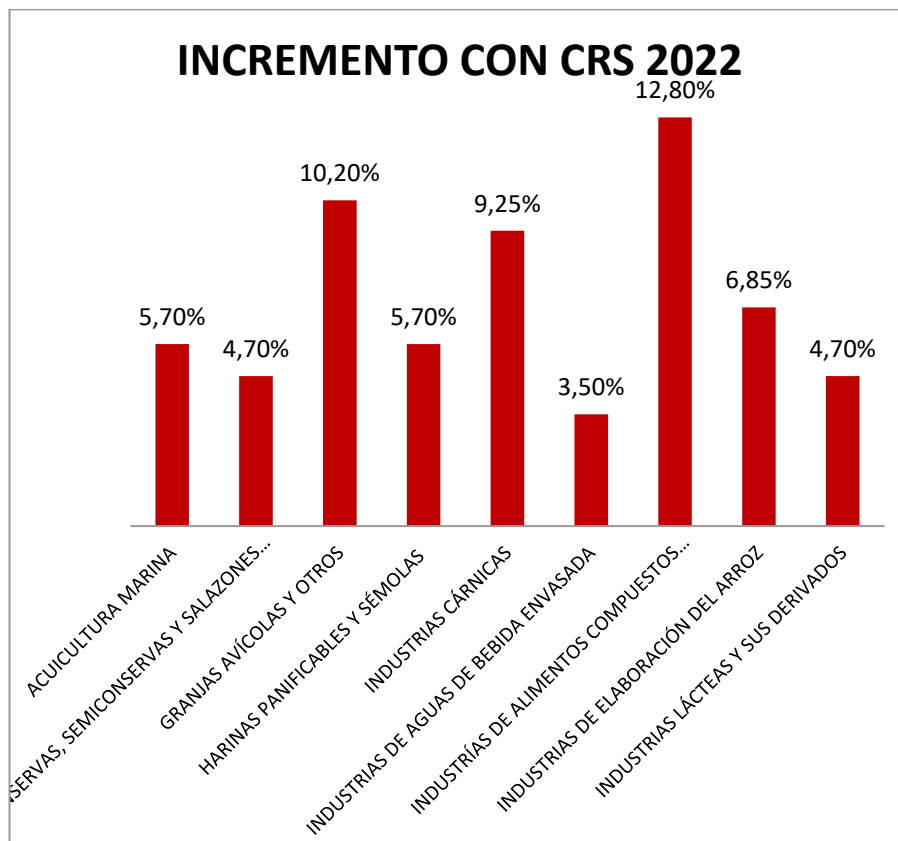
Respecto, a los convenios que establecen dentro de su articulado la cláusula de revisión salarial 14 de los 15 convenios estatales las recogen.

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



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

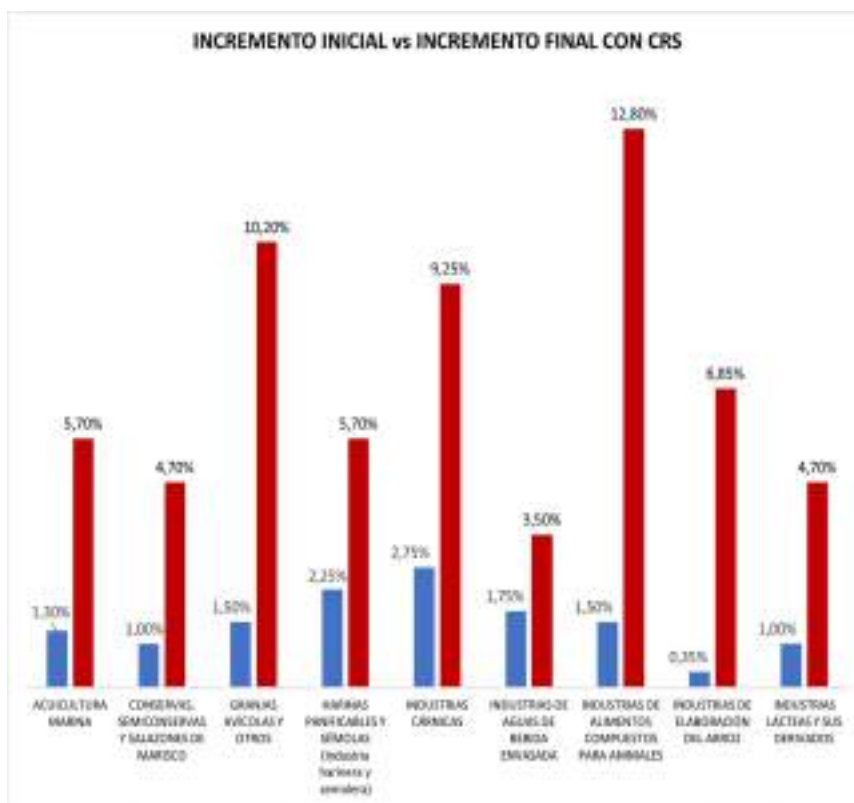
Si bien, el gráfico que queremos resaltar es el obtenido tras la aplicación de las cláusulas de revisión salarial (CRS) operativas en 2022.



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

Este gráfico representa los incrementos finales de los convenios colectivos cuyas cláusulas de revisión salarial han operado sobre el incremento pactado en inicio en 2022.

Casi todas están vinculadas al dato de IPC 2022, por lo que, una vez conocido el dígito, se ha producido la actualización salarial correspondiente.



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

El gráfico anterior representa el incremento pactado en inicio en 2022 (% azul) y el incremento final (% rojo) obtenido tras la aplicación de las cláusulas de revisión salarial referenciadas al IPC de 2022.

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

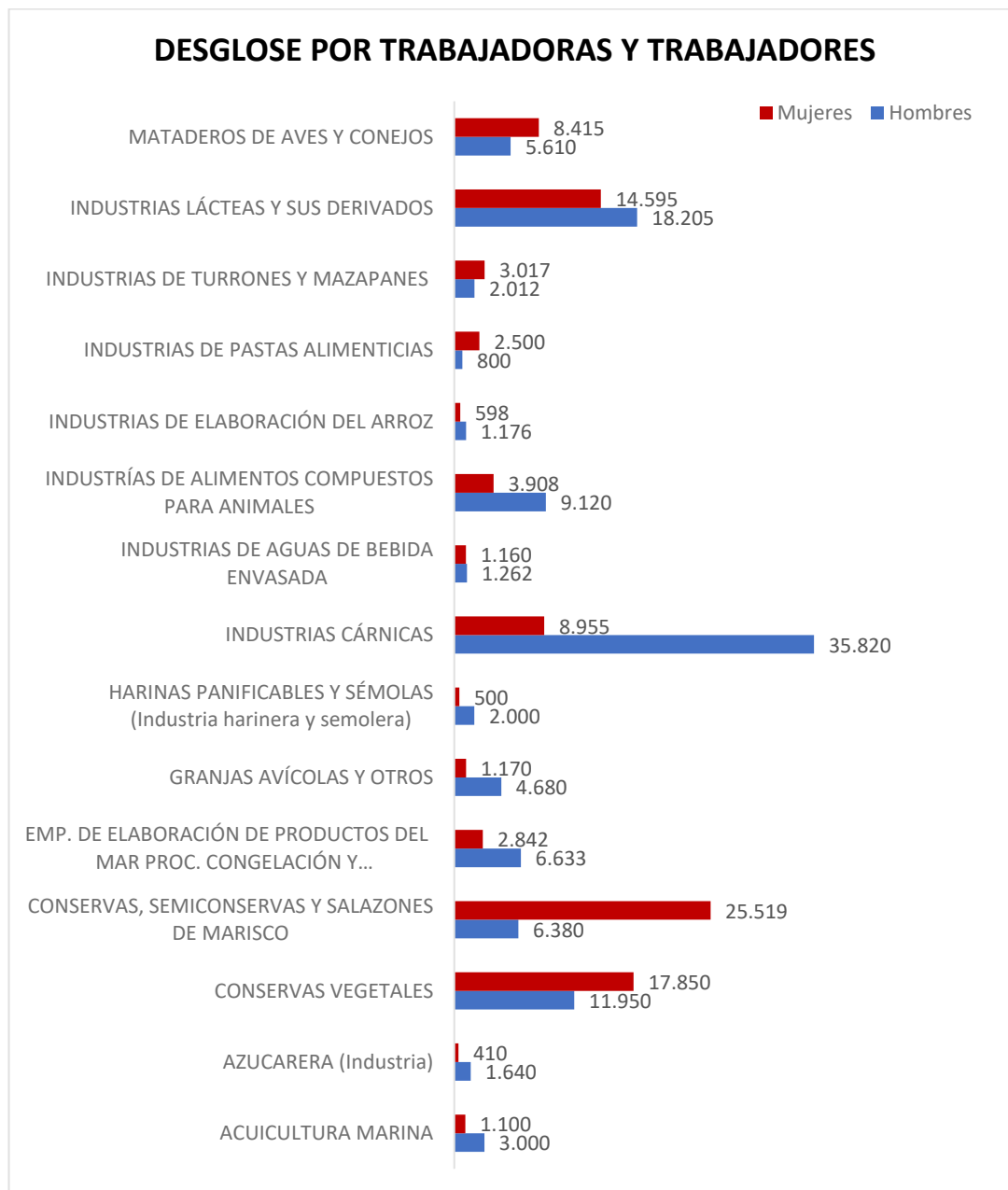
Posteriormente, en el punto 6.1. del Informe sobre buenas prácticas en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, explicaremos con más detenimiento este gráfico.

El sector Agroalimentario, en términos del sexo de las personas trabajadoras, está representado por un 46% de mujeres y un 54% de hombres.



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

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



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

En el mismo vemos como en este sector conviven sectores muy masculinizados, como es el caso de las Industrias Cárnicas, con otros con fuerte presencia de mujeres, como es el caso de las Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco.

5.3. Informe sobre los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior para el año 2022

Como criterio para el estudio, decidimos someter a análisis aquellos convenios firmados nuevos en 2022, de ámbito inferior al estatal, es decir, convenios de sector de ámbito provincial y/o autonómico que pertenecen al sector Agroalimentario

Un total de 37 convenios de los diferentes subsectores se han firmado nuevos en 2022. En lo relativo al incremento salarial, se ha pactado un promedio de incremento salarial del 3,62%.

Solo 8 de los 37 convenios no han conseguido pactar cláusula de revisión salarial. Si bien, en términos de personas trabajadoras cubiertas por estas cláusulas, los porcentajes son diferentes.

El 39% de personas trabajadoras cubiertas por alguno de los nuevos convenios firmados, no perderán poder de compra en caso de que se produzca un aumento de la inflación superior al incremento pactado.

Por sectores, los 37 convenios analizados se dividen en:

SECTORES	NUEVOS 2022
ACEITES Y DERIVADOS	1
AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA	14
BEBIDAS REFRESCANTES	3
CAFÉ	0
CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES	8
ESPECIAS	0
FRUTOS SECOS	0
GALLETAS	1
INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN	0
INDUSTRIAS VINÍCOLAS	7
PANADERÍAS	3
TOTALES	37

En lo relativo al tipo de cláusulas analizadas hemos enfocado el estudio al objeto del mismo, a que los resultados del análisis nos conduzcan a extraer un informe sobre buenas prácticas en la negociación colectiva sectorial 2022 en la Industria Agroalimentaria.



6. Informe sobre buenas prácticas en la negociación colectiva sectorial 2022 en la Industria Agroalimentaria

En lo relativo a las buenas prácticas que hemos detectado en el análisis de los convenios sectoriales están basadas en las buenas prácticas respecto a tres materias:

- Política Salarial
- Perspectiva de género e Igualdad
- Salud Laboral y Medio Ambiente

Hemos creído interesante vincular estas materias a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, a partir de ahora) marcados por la Agenda 2030.

La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** se compone de 17 objetivos y 169 metas. Para su seguimiento, se diseñaron 232 indicadores que pueden medirse a través de los datos estadísticos que aquí se recogen. La actualización de estos indicadores, que constituyen una operación estadística recogida en el Programa anual vigente, es continua e incluye información tanto del INE como de otras fuentes oficiales que se van incorporando de forma progresiva.



NPO 026-22-011-0

* Fuente imagen: Instituto Nacional de Estadística

Ya que las organizaciones sindicales están llamadas a participar activamente en los procesos nacionales de seguimiento y examen sobre los ODS con la perspectiva de promover y defender los derechos de las personas trabajadoras y los intereses de los más pobres y vulnerables. La participación sindical debería centrarse sobre todo en el Objetivo 8 sobre "Crecimiento Inclusivo y Trabajo Decente", pero también podemos jugar un papel destacado en el resto de los objetivos de la Agenda. Esta labor requiere que las propias organizaciones sindicales sean conocedoras, en profundidad, de los objetivos y metas que conforman la Agenda 2030 y que adapten sus estructuras, actuaciones y objetivos sindicales para ser no meros observadores del cambio sino agentes activos en la consecución de los fines previstos en la Agenda. Para ello, es necesario una transformación sindical que se inicie con un análisis interno de la propia organización, de sus objetivos, reivindicaciones y métodos de trabajo desde la perspectiva de los ODS y finalice con los ajustes internos y externos necesarios para convertir la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social en una herramienta de difusión y puesta en práctica de los ODS.

La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA) es una organización sectorial de ámbito estatal integrada en la Confederación Sindical de

la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT), de la cual suscribimos totalmente sus ordenamientos y premisas.

Esta labor de transformación interna, es especialmente importante en la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) debido a los ámbitos de actuación de la propia Federación y su estrecha vinculación con los ODS. La labor de UGT FICA se extiende a todos los sectores encuadrados en su actividad.

En el caso que nos ocupa, el Sector Agroalimentario (producciones agrícolas, industrias de envasado hortofrutícola, ganadería, pesca, alimentación en general etc.) se encuentra atravesado por varios de los ODS que marca la Agenda 2030.

Hemos considerado interesante, centrar el presente estudio en los ODS que se relacionan directamente con las tres materias analizadas en los convenios: Política salarial, Perspectiva de género e Igualdad y Salud laboral y Medioambiente.

Sirva este estudio como una pequeña introducción a la relación de la Agenda 2030 con el Sector Agroalimentario, ya que, dada la importancia de estos ODS, su análisis e interrelación con el Sector Agroalimentario, serían objeto de un estudio en sí mismo.

En este sentido, desde estas tres materias, consideramos que desde el sector se abordan, con menor o mayor profundidad, los siguientes ODS:

- **Objetivo 2 HAMBRE CERO.** Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- **Objetivo 3. SALUD Y BIENESTAR.** Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.
- **Objetivo 5. IGUALDAD DE GÉNERO.** Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- **Objetivo 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- **Objetivo 9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA.** Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
- **Objetivo 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES.** Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- **Objetivo 13. ACCIÓN POR EL CLIMA.** Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
- **Objetivo 14. VIDA SUBMARINA.** Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
- **Objetivo 15. VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES.** Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

6. 1. Informe sobre buenas prácticas en la negociación colectiva sectorial 2022 en la Industria Agroalimentaria. Convenios colectivos de ámbito estatal

Desde UGT FICA, tradicionalmente, hemos defendido la suma importancia de incluir cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos. Consideramos que es la fórmula para que no se produzca pérdida de poder adquisitivo en las personas trabajadoras que representamos y, de este modo, reducir las desigualdades y el riesgo de pobreza. Más aún en unos años en los que índice de precios al consumo (IPC) se ha disparado.

Por lo que respecta al año 2022, la principal característica de situación de nuestra economía ha sido las múltiples perturbaciones que la han azotado, en el plano político y socioeconómico.

La Economía española comenzó el año bajo el signo de la reconstrucción tras la paralización y la posterior reactivación sufridas a raíz de la pandemia. No obstante, la invasión rusa de Ucrania y la guerra que ya se prolonga más de un año, han venido a introducir nuevas turbulencias que se han traducido sobre todo en el encarecimiento de los productos energéticos, impidiendo una recuperación más vigorosa.

Este encarecimiento de precios de productos energéticos ha acabado por transmitirse al resto de los productos de la cesta de la compra, retroalimentando la inflación, con el consiguiente perjuicio para la clase trabajadora, que ha visto empeorar su calidad de vida al no incrementarse los salarios en la misma proporción que el coste de la vida.

Pese a la moderación de precios que comenzó en septiembre e hizo que la tasa de IPC a diciembre de 2022 se situara en un 5,7%.

El sector Agroalimentario ha sido un ejemplo claro de la importancia descrita, ya que hasta en 9 convenios, en el año 2022, han operado la cláusula de revisión salarial, actualizando los incrementos pactados en inicio al dato del IPC 2022.

Pasamos a explicar, a continuación, cada uno de los convenios afectados y su cláusula.

6.1.1. Buenas prácticas en materia de Cláusulas de Revisión Salarial

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA MARINA

- Buena Práctica: Cláusula de revisión salarial

Artículo 20. Salario convenio:

Para el año 2022 se acuerda una subida salarial del 1,30% de la cual se adjunta tabla. En el caso que el IPC real de 2022 tenga un incremento superior al 1,30% se establece una Cláusula de Revisión Salarial en igual cuantía que será llevado a tablas y pagándose los atrasos correspondientes a ese año 2022.

Los citados incrementos salariales serán de aplicación a todos los conceptos salariales y no salariales del Convenio Colectivo. Una vez aplicada esta Cláusula de Revisión Salarial en el año 2022, la tabla definitiva de ese año servirá de base de partida para los incrementos de los posteriores años de vigencia. Los atrasos motivados por la negociación o aplicación de la Cláusula de Revisión Salarial, del presente convenio, podrán ser abonados tras la publicación del mismo en el BOE y prorrateados en los tres meses siguientes.

* **Explicación:** En el caso de este convenio se pactó en inicio un incremento salarial del 1,30%. La cláusula de revisión salarial establece que *"En el caso que el IPC real de 2022 tenga un incremento superior al 1,30% se establece una Cláusula de Revisión Salarial en igual cuantía que será llevado a tablas y pagándose los atrasos correspondientes a ese año 2022"*.

Al ser el dato de IPC interanual a Diciembre de 2022 del 5,7% los salarios de 2022 se actualizan con un incremento total del 5,7%, añadiendo un 4,4% al incremento inicialmente aplicado (1,3%). Es importante reseñar que la cláusula de revisión en este caso tiene un efecto pleno y retroactivo, actualizándose las tablas y abonándose los atrasos correspondientes, sobre todos los conceptos del Convenio, tanto salariales como no salariales. Además, la cláusula tiene efectos para el cálculo de los salarios a aplicar en 2023.

En este caso, la actuación de la Cláusula ha permitido que las personas trabajadoras afectadas por este convenio mantengan el poder adquisitivo de sus salarios. De no haberse aplicado la Cláusula, dichas personas trabajadoras hubieran tenido una pérdida de poder de compra del 4,4%

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

- Buena Práctica: Cláusula de revisión salarial

Artículo 20 - Salario mínimo inicial:

Los porcentajes de incremento salarial 2021, 2022, 2023 y 2024 se plantean como valores sujetos a una cláusula de Revisión Salarial anual al IPC Real (Interanual del mes de diciembre) para cada año de vigencia del convenio, y referidos a las tablas salariales del convenio. Dicha cláusula de revisión salarial anual implica que, una vez finalizado cada año, si el IPC Real y definitivo (Interanual a mes de diciembre) fuera superior al incremento establecido en el presente convenio, se procedería a revisar las tablas salariales de dicho año en enero del año siguiente, actualizando las tablas salariales de convenio e igualando el incremento definitivo a dicho porcentaje de IPC, teniendo como resultado las tablas definitivas del año correspondiente, que a su vez servirán de base para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente. Pagándose los atrasos que correspondan (descontando el porcentaje inicial ya abonado a cuenta).

* **Explicación:** En el caso de este convenio se pactó inicialmente un incremento salarial del 1%. La cláusula de revisión salarial establece que "cláusula de revisión salarial anual implica que, una vez finalizado cada año, si el IPC Real y definitivo (Interanual a mes de diciembre) fuera superior al incremento establecido en el presente convenio, se procedería a revisar las tablas salariales de dicho año en enero del año siguiente, actualizando las tablas salariales de convenio e igualando el incremento definitivo a dicho porcentaje de IPC".

También en este caso la Cláusula de Revisión pactada tiene efectos plenos, es decir, que no solo se actualizan tablas, sino que tiene carácter retroactivo, generando atrasos por la diferencia. Al ser el dato de IPC interanual a 31.12.2022 del 5,7% y teniendo en cuenta el 1% pactado inicialmente, el incremento finalmente aplicado se iguala al dato de IPC, obteniendo un incremento total de los salarios pactados en Convenio para 2022 del 5,7%.

El efecto de la cláusula, pues, supone un 4,7% adicional de subida a la inicialmente pactada. La aplicación de esta misma, redactada en estos términos, ha permitido que las personas trabajadoras afectadas por este Convenio hayan mantenido su poder adquisitivo en 2022.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

- Buena Práctica: Cláusula de revisión salarial

Artículo 44 - Incremento económico previsto para 2020, 2021 y 2022:

Cláusula de Garantía Salarial. En el caso que la suma de los IPCs de 2021 y 2022 superará el 2% se producirá una revisión en el exceso que será aplicable desde el 1 de enero de 2022, teniendo su abono carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022 e incorporándose a las tablas definitiva de 2022 a efectos de cálculos de las tablas salariales siguientes.

El pago de los atrasos se efectuará por las empresas durante los dos primeros meses posteriores a la firma de la revisión de las Tablas Salariales. En caso de operar esta Cláusula de Revisión Salarial, las tablas salariales que se firmen al efecto servirán como base de cálculo para las del año siguiente.

* **Explicación:** En este caso se trata de una cláusula de revisión de carácter plurianual, ya que toma como referencia para su aplicación la suma de los IPCs interanuales a diciembre de los años 2021 y 2022. En este caso sería de aplicación la cláusula, habida cuenta que la suma de los IPCs interanuales a diciembre de 2021 y 2022 resultó ser de $(6,5\%+5,7\%= 12,2\%)$.

El efecto de la aplicación de la cláusula sería de un 10.2% $(12,2\%-2,0\%)$ adicional a la subida pactada en convenio para 2022, con efecto pleno y retroactivo, es decir, con derecho al cobro de atrasos desde el 01.01.2022, y con efectos también para las tablas a aplicar en 2023, permitiendo el mantenimiento del poder adquisitivo para los trabajadores y las trabajadoras del sector de Granjas Avícolas.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS

- Buena Práctica: Cláusula de revisión salarial

ANEXO N.º 3 - Condiciones económicas. Incrementos salariales

Cláusula de revisión salarial: En caso de que el IPC real sea superior a la subida establecida, se actualizarán las tablas salariales a dicho IPC con el pago de los correspondientes atrasos a 1 de enero de cada año. En el supuesto de que el IPC real del año sea positivo pero inferior al incremento acordado sólo se actualizarán las tablas salariales al IPC real más 0,25% y sin que ello suponga devolución de cantidad alguna para los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, y en todo caso, la tabla salarial vigente nunca podrá ser inferior a la tabla salarial del año anterior.

* **Explicación:** También en este caso la cláusula de Revisión salarial pacta un incremento salarial igual al IPC interanual a 31.12.2022. La aplicación de la cláusula tiene el efecto de que se actualizarán las tablas salariales de 2022 con un incremento total del 5,7%.

El efecto de la cláusula en este caso es también pleno y retroactivo, manteniéndose el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras afectados por el Convenio.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

Anexo 16 - Incrementos salariales:

2.Cláusula de actualización salarial: Cláusula de actualización salarial a fecha 31.12.2022: Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2021 y 2022 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo (5,75%), el exceso solamente sobre dicha cantidad formaría parte, en su caso, de la base de cálculo de los salarios de 2023 sin que proceda devengo de atrasos. Cláusula de actualización salarial a fecha 31.12.2023: Si el IPC de 2023 fuese superior al incremento salarial pactado para el año 2023 (2,5%), se actualizará la tabla salarial vigente a fecha 31.12.2023, una vez conocido el IPC definitivo, con efectos del 1 de enero de 2024 y no procediendo el devengo de atrasos, pero sirviendo como base para los salarios del 2024.

* **Explicación:** Haciendo efectivo lo recogido en la cláusula, que en este caso también es de carácter plurianual, la suma de los IPCs interanuales a 31.12.2021 y 31.12.2022, ascendió a 12,20% $(6,5\%+5,7\%)$, claramente superior al 5,75% pactado inicialmente $(3,0\% \text{ de } 2021+2,75\% \text{ de } 2022)$. En este caso procedería incrementar las **tablas salariales** del 2022 en un 6,45% adicional $(12,20\%-5,75\%)$ para establecer las tablas definitivas. que servirán de base de cálculo para el incremento de 2023.

Por lo tanto, el incremento real que sufren las tablas de 2022 es del 9,20% $(2,75\% \text{ del incremento inicial } + 6,45\% \text{ por efecto de la cláusula})$, **exclusivamente, repetimos, a efectos de cálculo.**

La cláusula de revisión salarial, en este caso, no tiene efectos retroactivos ni genera el cobro de atrasos en 2022.

La recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores se traslada al 01.01.2023.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS

- Buena Práctica: Cláusula de revisión salarial

Disposición transitoria primera: Cláusula de actualización salarial:

En el caso de que la suma del IPC de los años 2021 y 2022 sea superior al 3,75%, el exceso se incrementará con el tope de un 1,75% a las tablas salariales definitivas de 2022 al sólo efecto de que forme parte de la base de cálculo de los incrementos salariales salarios de 2023, sin que haya que abonar atrasos en los años 2021 y 2022.

* **Explicación:** En el caso de este Convenio, se pacta una cláusula de revisión que no es ni plena ni retroactiva, ya que actúa un tope máximo de subida. La suma de los IPCs interanuales a diciembre 2021 y 2022, ascendió a 12,20%, dígito claramente superior al 3,75% estipulado como dígito a partir del cual empezaría a operar la cláusula.

Dicha cláusula, tiene como tope máximo el 1,75%, lo que supondría que, por efecto de la misma, los salarios aplicados en 2022 se incrementarían en un 3,50% (1,75% de incremento inicial + 1,75% por aplicación del tope de la cláusula) con exclusivo efecto a las tablas que servirán para base de cálculo a los salarios de 2023.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

- Buena Práctica: Cláusula de revisión salarial

Artículo 49 - Incremento salarial:

Cláusula de revisión salarial al alza. Los anteriores incrementos serán en su caso revisados anualmente según evolución oficial del IPC de la forma siguiente: Si el IPC real del año 2021 superase el 0,50 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2021 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2021 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2022.

Si el IPC real del año 2022 superase el 1,50 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2022 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2022 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2023. Si el IPC real del año 2023 superase el 1,50 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2023 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2023 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2024. Si el IPC real del año 2024 superase el 1,75 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2024 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2024 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2025.

Si el IPC real del año 2025 superase el 1,75 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2025 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2025 a efectos de cálculo de los salarios que se pacten para el año 2026.

* **Explicación:** A tenor del redactado de la cláusula de Revisión Salarial del Convenio de Fabricación de Alimentos Compuestos para animales nos encontramos ante una cláusula de revisión que tiene carácter pleno, con efectos económicos retroactivos al 01.01.2022, y generación de atrasos.

Por efecto de la cláusula, el incremento definitivo de los salarios percibidos en 2022, será del 8,5%, ya que el incremento que se pacta inicialmente es del 1,5% (más un 2,8% adicional pactado en el Convenio

en compensación de la antigüedad), al que se añadiría un 4,2% adicional por efecto de la cláusula, ya que ésta empieza a operar a partir del 1,5%, hasta el IPC real de dicho año 2022 (5,7%).

En este caso los trabajadores y las trabajadoras del sector de alimentos compuestos para animales afectados por el Convenio conquistan un incremento de su poder adquisitivo (medido sobre el Salario base) del 2,8%, por el efecto de la cláusula de revisión salarial.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

- Buena Práctica: Cláusula de revisión salarial

Artículo 36 - Salario base y otros complementos salariales:

36.1 Para todos los conceptos salariales del convenio, se acuerdan los siguientes incrementos:

– Para el ejercicio 2021 el incremento salarial será el 1.65%.

– Para el ejercicio 2022 el incremento salarial será el IPC real del año anterior + 0.35%.

– Para el ejercicio 2023 el incremento salarial será el IPC real del año anterior + 0.35%.

– Para el ejercicio 2024 el incremento salarial será el IPC real del año anterior + 0.40%. En el caso de IPC negativo en cada uno de los años de vigencia temporal se tomará para determinar los incrementos salariales del año siguiente un valor de IPC igual a 0% más el incremento adicional pactado para cada año.

* **Explicación:** En este caso el efecto de la revisión salarial se produce en el año siguiente. Es decir, que para el año 2022 los salarios se incrementarán en total en un 6,85% (6,50 del IPC Real de 2021+0,35% por aplicación del incremento pactado en Convenio). Este incremento salarial está claramente por encima del IPC real de dicho año 2022, lo que supondrá que las personas trabajadoras del sector hayan ganado poder adquisitivo en dicho año 2022.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

- Buena Práctica: Cláusula de revisión salarial

Artículo 24 - Salario base e incremento salarial:

En las tablas anexas a este convenio (Anexo III) se detallan las retribuciones que por este concepto corresponden a cada persona trabajadora con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo.

Para el año 2021 se aplicará una subida del 3,5%, abonando los atrasos desde el 1 de enero al 31 de diciembre en un porcentaje del 2,5%, una vez deducido el 1% abonado a cuenta.

La diferencia porcentual entre el IPC real del año 2021 y el 3,5% abonado, quedará dividida al 50%, dando lugar a una variable que se llevará a las tablas de 2022 y 2023 sin que compute a los efectos de aplicación de la subida salarial pactada para dichos años, ni para el tope pactado para el abono de atrasos.

Para el año 2022 se incrementarán provisionalmente las tablas salariales de 2021 en un 1%. Una vez finalizado el año 2022, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. Adicionalmente las tablas provisionales quedarán incrementadas en el porcentaje del 50% de la variable obtenida por diferencias de la subida no implementada del IPC real de 2021, y dicho incremento quedará consolidado para las tablas definitivas y no computará para el cálculo de los atrasos en su caso. La diferencia porcentual con el IPC de 2021 aplicará únicamente a los salarios por grupos y niveles, y no al resto de conceptos recogidos en el Anexo III. Para el año 2023 Se

incrementarán provisionalmente las tablas salariales de 2022 en un 1%. Una vez finalizado el año 2023, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. Adicionalmente las tablas provisionales quedarán incrementadas en el porcentaje del 50% de la variable obtenida por diferencias de la subida no implementada del IPC real de 2021, y dicho incremento quedará consolidado para las tablas definitivas y no computará para el cálculo de los atrasos en su caso.

La diferencia porcentual con el IPC de 2021 aplicará únicamente a los salarios por grupos y niveles, y no al resto de conceptos recogidos en el Anexo III. Para el año 2024 Se incrementarán provisionalmente las tablas salariales en un 1%. Una vez finalizado el año 2024, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. A los incrementos salariales pactados para cada anualidad de vigencia del Convenio Colectivo le serán de aplicación las siguientes normas comunes:

– El abono de los atrasos correspondientes a todos los ejercicios se realizará en el plazo máximo de dos meses desde la Publicación de las Tablas Salariales en el BOE.

– En ningún caso habrá devolución de los salarios percibidos como incrementos provisionales, ni éstos servirán de base para el cálculo de las tablas definitivas del año en curso ni del siguiente.

– En caso de que en alguno de los años de vigencia del Convenio Colectivo el IPC real resultara muy elevado en tipos parecidos a los que se han producido en el 2021, cualquiera de las partes podrá solicitar una reunión de la Comisión Negociadora con carácter de urgencia que habrá de producirse en el plazo máximo de 15 días, a los efectos de adoptar los acuerdos necesarios para gestionar el impacto del IPC en las Tablas.

*** Explicación:** En este caso la cláusula de revisión salarial tiene un doble componente: Por un lado, tiene carácter pleno a la hora de trasladar sus efectos a las tablas salariales, y este incremento exclusivamente a tablas sería del 4,7% (por la diferencia entre el IPC real de dicho año y el incremento aplicado "a cuenta en el mismo año". Este dígito supondría un incremento total en las tablas del 2022 del 5,7% (4,7%+1%), incremento que habría que adicionar al 50% de la diferencia correspondiente al IPC del año 2021 (1,5% adicional), por aplicación de la cláusula establecida en el Convenio. Así, el incremento total aplicado en las tablas salariales de 2022 del Sector de Industrias Lácteas será de un 7,2%.

Sin embargo, la generación de atrasos por efecto de la cláusula de Revisión está topada. Las personas trabajadoras afectadas por el Convenio percibirán atrasos únicamente por el 2,5%, y no por el 4,7% que se lleva a tablas.

6.1.2. Buenas prácticas en materia de Contratación.

Por otro lado, dada la importancia también de los convenios colectivos de ámbito estatal y las recientes modificaciones que, en materia de contratación, ha introducido la Reforma Laboral de 2021, hemos extraído de los convenios estatales lo que hemos considerado como buena práctica en materia de contratación, más allá de lo que ya es obligatorio por ley.

En líneas generales las buenas prácticas detectadas en materia de contratación de cada uno de los 15 convenios estatales, son las detalladas a continuación. Hemos elaborado también una pequeña explicación de cada una de ellas, en la que argumentamos por qué las hemos considerado una buena práctica.

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA MARINA

- Buena Práctica: Retribución de contratos formativos.

Artículo 12 – Otras formas de contratación

*Para los contratos ~~de formación y aprendizaje~~ (**modalidad contractual sustituida** por “contrato de formación en alternancia”), la retribución será en proporción al tiempo de trabajo efectivo y según el salario que figura en la tabla salarial como anexo primero de este convenio.*

*Para este tipo de contrato en prácticas, la retribución será de acuerdo ~~a lo establecido en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado E~~ (**Actualización:** La retribución será de acuerdo con el art. 11.3.i) ET, es decir, la fijada por convenio colectivo aplicable para estos contratos, teniendo en cuenta que en ningún caso podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo).*

***Explicación:** El Estatuto de los Trabajadores exige que la retribución de un contrato para la obtención de la práctica profesional en ningún caso pueda ser inferior a la retribución mínima fijada para el contrato de formación en alternancia. En este convenio colectivo estatal, si la retribución del contrato de formación en alternancia es del 100% en proporción al tiempo de trabajo efectivo, la retribución del contrato para la obtención de la práctica profesional tendrá que ser necesariamente esa.

Ambas retribuciones son reseñables como buenas prácticas teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores establece, por un parte, en defecto de pacto por convenio colectivo, que la retribución para el contrato de formación en alternancia debe ser de al menos el 60% para el primer año y del 75% para el segundo año respecto de la retribución fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente (art. 11.2.g) ET), y, por otra parte, que la retribución del contrato para la obtención de la práctica profesional no puede ser inferior a la retribución mínima fijada para el contrato de formación en alternancia (art. 11.3.c) ET).

En este convenio colectivo estatal las retribuciones de los contratos formativos son del 100% en proporción al tiempo efectivamente trabajado y en relación al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente.

Solo requiere de la actualización respecto a las denominaciones correctas de las modalidades de contratación formativa previstas tras la Reforma Laboral de 2021.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

- Buena Práctica: Indemnización en extinción de contratos de sustitución:

Acuerdo 15

2. Este personal percibirá a la extinción de su contrato una indemnización equivalente a un mes de su salario base por cada año de servicio prestado o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado, salvo en el caso de adquirir la condición de fijo.

***Explicación:** El artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores no exige que tras la expiración del tiempo convenido de un contrato de sustitución el trabajador tenga derecho a indemnización, como sí ocurre, en cambio, con el contrato por circunstancias de la producción. Que por convenio colectivo venga prevista una indemnización de un mes por año de trabajo en un contrato de sustitución debe apuntarse como una cláusula verdaderamente excepcional.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES

- En general, toda la regulación extensa y completa de la contratación indefinida fija discontinua: *Artículo 18.B.2*

Llamamiento del personal fijo discontinuo: *Artículo 20*

***Explicación:** El Estatuto de los Trabajadores, a lo largo de su artículo 16, delega en la negociación colectiva numerosas cuestiones relativas a la regulación del contrato fijo discontinuo y en el presente convenio colectivo estatal se aprecia la modélica voluntad de concretar la normativa en esta materia con un texto ampliamente detallado.

CONVENIO COLECTIVO DE LA ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESO DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN

- Buena Práctica: Retribución en contratos de formación en alternancia:

Artículo 9.e)

La retribución será del 85 % y del 90 % para el primer y segundo año, respectivamente, del salario del convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso, la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Retribución en contratos para la obtención de la práctica profesional:

Artículo 9.f)

La retribución será al menos la del salario fijado en este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

***Explicación:** Ambas retribuciones son reseñables como buenas prácticas teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores establece, por un parte, en defecto de pacto por convenio colectivo, que la retribución para el contrato de formación en alternancia debe ser de al menos el 60% para el primer año y del 75% para el segundo año respecto de la retribución fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente (art. 11.2.g) ET), y, por otra parte, que la retribución del contrato para la obtención de la práctica profesional no puede ser inferior a la retribución mínima fijada para el contrato de formación en alternancia (art. 11.3.c) ET). En este convenio colectivo estatal, la retribución del contrato de formación en alternancia mejora considerablemente los porcentajes citados y la retribución del contrato para la obtención de la práctica profesional queda fijada en el 100% en relación al salario especificado para el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

- Buena Práctica: Porcentaje de contratación temporal sobre el grueso total de la plantilla:

Artículo 15

Por ello las empresas del sector limitarán la contratación temporal en sus centros de trabajo, por lo que, a partir del 1 de enero de 2011, los contratos temporales no podrán ser superiores al 25% de la plantilla laboral. Dicho porcentaje del 25% no afectará a las empresas de nueva creación durante los tres primeros años a contar desde la fecha de su inscripción como empresarios en la Seguridad Social, así como a las contrataciones que realicen todas las empresas del sector para sustituciones de personas en situación de Incapacidad Temporal y vacaciones, y en los supuestos de puesta en marcha o ampliación de nuevas líneas o procesos de producción hasta su consolidación con un máximo de tres años.

***Explicación:** Que por convenio colectivo las empresas se comprometan a limitar la contratación temporal, estableciendo expresamente sobre la totalidad de la plantilla un porcentaje máximo de trabajadores con contratos de duración determinada que no debe superarse, se trata de una cláusula muy destacable en beneficio del fomento de la estabilidad en el empleo, especialmente tras la Reforma Laboral de 2011 que tiene entre sus finalidades más fundamentales la incentivación de la contratación indefinida.

- Buena Práctica: Plazo de preaviso en ceses o bajas voluntarias:

Artículo 28

Las personas que cesen voluntariamente al servicio de las empresas vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.
- Personal subalterno y obreros: Ocho días.

***Explicación:** En contraste con otros convenios colectivos estatales del sector de la agroalimentación, se destacan en el presente convenio los plazos de preaviso exigidos para la notificación de una baja voluntaria o dimisión por parte del trabajador, debido a que son lo suficientemente reducidos como para tenerlos ciertamente en cuenta.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA

- Buena Práctica: Regulación extensa y completa del contrato de relevo y la jubilación parcial:

Artículo 19

a) Contrato de relevo: La duración del contrato de trabajo de la persona relevista como mínimo será igual al tiempo que le falte a la persona jubilada parcialmente para alcanzar la jubilación plena, transcurrido el cual pasará a ostentar la condición de contratada indefinidamente, siempre y cuando exista un puesto disponible en el mismo nivel profesional.

b) Jubilación Parcial: El personal que reúna los requisitos establecidos en la ley, tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

- La persona interesada tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial, quien tenga titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.

– Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa deberá acceder a la petición de jubilación parcial y contratará a otra persona bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo, salvo que haya alcanzado la edad legal de jubilación.

– Respecto a la contratación de la persona relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el convenio colectivo.

– El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente salvo que empresa y la persona afectada acuerden un porcentaje inferior.

– En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por la persona jubilada será de mutuo acuerdo, y se determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:

- La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.
- En cualquier caso, al personal jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su nivel y experiencia profesional.

***Explicación:** Se trata de una regulación precisada y puntualizada sobre el contrato relevo y la jubilación parcial, materias que no acostumbran a ser tan desarrolladas en los convenios colectivos estatales del sector de la agroalimentación.

- Buena Práctica: Conversión de contratos temporales en contratos indefinidos:

Artículo 34.B).c)

Dentro de este marco, se convertirán en contratos por tiempo indefinido, en cualquiera de sus modalidades, los contratos temporales de plantilla por cada persona que se jubile.

***Explicación:** Que por convenio colectivo las empresas se comprometan a convertir en trabajador indefinido a un trabajador temporal por cada trabajador que se jubile constituye una práctica elogiada, si tenemos en consideración que la legislación laboral no obliga en ningún momento a que así se produzca.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

- Buena Práctica: Porcentaje de trabajadores temporales sobre el grueso total de la plantilla:

Artículo 26.2

2. Las partes acuerdan limitar la contratación temporal a que se refieren los apartados 1, A) y B) a un máximo del 25 % sobre la totalidad de la plantilla de la empresa (fijos + temporales). El cómputo anual de personal temporal se realizará en términos de persona-año mediante la siguiente fórmula: Total días naturales en alta de trabajadores con contrato de duración determinada/365 = N.º total trabajadores temporales.

Los límites a la contratación temporal especificados anteriormente no serán de aplicación durante los primeros dos años a las empresas, centros de trabajo o líneas de nueva creación.

***Explicación:** Que por convenio colectivo las empresas se comprometan a limitar la contratación temporal, estableciendo expresamente sobre la totalidad de la plantilla un porcentaje máximo de trabajadores con contratos de duración determinada que no debe superarse, es una cláusula muy destacable en beneficio del fomento de la estabilidad en el empleo, especialmente tras la Reforma Laboral de 2021 que tiene entre sus finalidades más fundamentales la incentivación de la contratación indefinida.

COVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

- Buena Práctica: Porcentaje máximo de horas complementarias obligatorias:

Artículo 12.1

12.1 Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del treinta por cien (30%) de las horas ordinarias contratadas sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este

Convenio colectivo. La utilización de las horas complementarias, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

***Explicación:** El artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las horas complementarias obligatorias o pactadas de un contrato de trabajo por tiempo parcial, establece que por convenio colectivo se puede fijar un porcentaje máximo que no excederá del 60%. En este convenio colectivo estatal, tal porcentaje de horas complementarias obligatorias queda especificado en el 30% de las horas ordinarias contratadas, tratándose de una cuestión a recalcar.

- Buena Práctica: Plazo máximo para incorporarse a la empresa que tiene un trabajador fijo discontinuo desde la fecha de notificación de llamamiento:

Artículo 12.4.3).g)

g) El/la trabajador/a que, por cualquiera de los medios de comunicación indicados en el apartado anterior, no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento incorporándose a la empresa dentro de los ocho días naturales siguientes a la fecha de notificación, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, aun cuando se incorporase con posterioridad a la empresa. El contrato de trabajo fijo discontinuo quedará extinguido por baja voluntaria en el caso de que el/la trabajador/a no se incorporará a su puesto de trabajo en la fecha establecida en el llamamiento, salvo que dicha falta de incorporación obedezca a una causa justificada.

***Explicación:** El artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores delega en la negociación colectiva los criterios por los que se debe regir el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos. En este caso, es significativo, en contraste con otros convenios colectivos estatales del sector de agroalimentación, el amplio plazo de 8 días naturales desde la fecha de notificación del llamamiento que se concede al trabajador fijo discontinuo inactivo para incorporarse a la empresa antes de poder perder los derechos generados o extinguir el contrato en caso de no responder afirmativamente.

- Buena Práctica: Posibilidad de renuncia al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos:

Artículo 12.4.3).i)

i) Las personas trabajadoras que acreditasen estar en alta en otra empresa podrán renunciar hasta como máximo una vez cada tres años al llamamiento sin perder su condición de fijo discontinuo en la empresa, siempre que el porcentaje del número de solicitantes no supere el 5% de la plantilla de Fijas/os Discontinuas/os. En el supuesto que lo superase, se adjudicará por orden de petición.

***Explicación:** El artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores delega en la negociación colectiva los criterios por los que se debe regir el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos. En este caso, resulta reseñable la posibilidad recogida en convenio de renunciar en una ocasión cada tres años al llamamiento sin perder la condición de fijo discontinuo de la empresa. Tal facultad no se encuentra reconocida en la mayoría de convenios colectivos estatales del sector de la agroalimentación.

- Buena Práctica: En general, toda la regulación extensa y completa de la contratación indefinida fija discontinua: Artículo 12.4

***Explicación:** El Estatuto de los Trabajadores, a lo largo de su artículo 16, delega en la negociación colectiva numerosas cuestiones relativas a la regulación del contrato fijo discontinuo y en el presente convenio colectivo estatal se aprecia la modélica voluntad de concretar la normativa en esta materia con un texto ampliamente detallado.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES

- Buena Práctica: Regulación extensa y completa de la contratación de duración determinada por circunstancias de la producción:

Artículo 12.2

2. *Contratos de duración determinada por circunstancias de la Producción: Las empresas podrán efectuar contratos de duración determinada al amparo de lo que se establece en el artículo 15 del ET vigente cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones en la empresa, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos del contrato fijo o fijo discontinuo. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.*

La empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

2.1 *De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el art 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta 9 meses.*

2.2 *Podrán concertarse también contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:*

A) *Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.*

B) *Montaje, puesta en marcha y reparación de: – Maquinaria y equipos. – Instalaciones. – Elementos de transporte.*

C) *Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como: – Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo, – Nueva línea de producción. – Control de calidad. – Investigación y desarrollo de un nuevo producto o servicio. – Estudios de mercado y realización de encuestas. – Publicidad. – Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.*

D) *Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.*

E) *Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores. Cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución, tendrá una duración máxima de 9 meses. Si al cabo de los 9 meses la actividad se hubiera consolidado, el trabajador contratado por cualquiera de estas causas tendrá derecho a transformar su contrato en indefinido.*

2.3 Los trabajadores/as acogidos a contratos de duración determinada, suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por las normas vigentes y de aplicación a la fecha en que fueron suscritos.

De conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria cuarta del R.D.L. 32/2021, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

***Explicación:** Se trata de una regulación precisada y puntualizada sobre el contrato temporal por circunstancias de la producción, modalidad que no acostumbra a ser tan desarrollada como aquí en los convenios colectivos estatales del sector de la agroalimentación.

- Buena Práctica: Plazo máximo para incorporarse a la empresa que tiene un trabajador fijo discontinuo desde la fecha de notificación de llamamiento:

Artículo 12.4.3.g)

g) El/la trabajador/a que, por cualquiera de los medios de comunicación indicados en el apartado anterior, no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento incorporándose a la empresa dentro de los ocho días naturales siguientes a la fecha de notificación, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, aun cuando se incorporase con posterioridad a la empresa. El contrato de trabajo fijo discontinuo quedará extinguido por baja voluntaria en el caso de que el/la trabajador/a no se incorporará a su puesto de trabajo en la fecha establecida en el llamamiento, salvo que dicha falta de incorporación obedezca a una causa justificada.

***Explicación:** El artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores delega en la negociación colectiva los criterios por los que se debe regir el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos. En este caso, es significativo, en contraste con otros convenios colectivos estatales del sector de agroalimentación, el amplio plazo de 8 días naturales desde la fecha de notificación del llamamiento que se concede al trabajador fijo discontinuo inactivo para incorporarse a la empresa antes de poder perder los derechos generados o extinguir el contrato en caso de no responder afirmativamente.

- Buena Práctica: Posibilidad de renuncia al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos:

Artículo 12.4.3.i)

i) Las personas trabajadoras que acreditasen estar en alta en otra empresa podrán renunciar hasta como máximo una vez cada tres años al llamamiento sin perder su condición de fijo discontinuo en la empresa, siempre que el porcentaje del número de solicitantes no supere el 5% de la plantilla de Fijas/os Discontinuos/os. En el supuesto que lo superase, se adjudicará por orden de petición.

***Explicación:** El artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores delega en la negociación colectiva los criterios por los que se debe regir el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos. En este caso, resulta reseñable la posibilidad recogida en convenio de renunciar en una ocasión cada tres años al llamamiento sin perder la condición de fijo discontinuo de la empresa. Tal facultad no se encuentra reconocida en la mayoría de convenios colectivos estatales del sector de la agroalimentación.

- Buena Práctica: Plazos de preaviso en ceses o bajas voluntarias:

Artículo 16

Los/las trabajadores/as que cesen voluntariamente al servicio de las empresas, vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de las mismas cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico y Administrativo: 1 mes.
- Personal Subalterno y Obrero: 8 días.

***Explicación:** En contraste con otros convenios colectivos estatales del sector de la agroalimentación, se destacan en el presente convenio los plazos de preaviso exigidos para la notificación de una baja voluntaria o dimisión por parte del trabajador, debido a que son lo suficientemente reducidos como para tenerlos ciertamente en cuenta.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y DERIVADOS

- Buena Práctica: Plazo de antelación exigido a la empresa para la notificación del llamamiento a un trabajador fijo discontinuo:

Artículo 54

Su orden de llamamiento será por antigüedad en cada grupo o categoría y le será comunicado a la persona trabajadora afectada con una antelación de diez días laborables.

***Explicación:** El artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores delega en la negociación colectiva los criterios por los que se debe regir el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos. En este caso, constituye una práctica a tener en cuenta la antelación dilatada con que las empresas deben notificar el llamamiento a un trabajador fijo discontinuo, fijada ésta en 10 días laborables, cifra que en otros convenios colectivos estatales del sector de la agroalimentación resulta considerablemente más reducida.

CONVENIO COLECTIVO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

- Buena Práctica: Plazo de preaviso en ceses o bajas voluntarias:

Artículo 43

Los trabajadores que cesen voluntariamente en las empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico, Administrativo, Comercial y Encargado: un mes.

Personal Subalterno y Obrero: ocho días.

***Explicación:** En contraste con otros convenios colectivos estatales del sector de la agroalimentación, se destacan en el presente convenio los plazos de preaviso exigidos para la notificación de una baja voluntaria o dimisión por parte del trabajador, debido a que son lo suficientemente reducidos como para tenerlos ciertamente en cuenta.

A continuación, continuando con el análisis de los convenios sectoriales de ámbito estatal y basándonos en los tres ejes comentados anteriormente: Política Salarial, Perspectiva de género e Igualdad y Salud Laboral y Medio Ambiente, hemos identificado como buenas prácticas las descritas a continuación en cada una de las siguientes fichas.

FICHAS CONVENIOS ESTATALES

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

VI CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

5,7 % (aplicada Cláusula de Revisión Salarial)

1. INCREMENTO SALARIAL

2. SALARIO ANUAL

3. DIFERENCIA CON EL SMI

4. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
15.031,83 €	17.726,86 €

PEÓN	OFICIAL 1ª
1.031,82 €	3.726,86 €

Artículo 20 - Salario convenio: Salario Convenio es la cantidad que figura en el anexo I del presente convenio, y que consta de Salario Base y Plus Especialización y se fija según el grupo y la clasificación de personal expresada en la tabla y en el artículo 13 del presente convenio. Se establece como tabla salarial para el año 2021 la que se adjunta con el Convenio, que es el resultado de incrementar los salarios definitivos de 2020 con el 1,00%.

Para el año 2022 se acuerda una subida salarial del 1.30% de la cual se adjunta tabla. En el caso que el IPC real de 2022 tenga un incremento superior al 1,30% se establece una Cláusula de Revisión Salarial en igual cuantía que será llevado a tablas y pagándose los atrasos correspondientes a ese año 2022.

Los citados incrementos salariales serán de aplicación a todos los conceptos salariales y no salariales del Convenio Colectivo. Una vez aplicada esta Cláusula de Revisión Salarial en el año 2022, la tabla definitiva de ese año servirá de base de partida para los incrementos de los posteriores años de vigencia. Los atrasos motivados por la negociación o aplicación de la Cláusula de Revisión Salarial, del presente convenio, podrán ser abonados tras la publicación del mismo en el BOE y prorrateados en los tres meses siguientes.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

Artículo 46 - Igualdad de trato y oportunidades:

Las organizaciones firmantes del 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. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

1. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Constituir dentro de la Comisión Paritaria del Convenio una sección por la igualdad cuyas competencias se señalan en el presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 52 - Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos:

La clasificación en grupos profesionales regulada en el presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020. Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que las empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia, incluidas las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto Ley 902/2020). Por ello, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengán efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, con independencia de que vengán o no legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a la citada clasificación profesional.

3. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Referencia en Artículo 37 - Permisos retribuidos

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

Artículo 44 - Faltas y sanciones:

Tipificación de las faltas:

c) Serán faltas muy graves las siguientes: c.10 El acoso sexual. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente

intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se recoge en la Disposición adicional sexta del convenio colectivo un Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

1. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 29 - Salud y seguridad laboral:

Se cumplirá la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y el Reglamento de los Servicios de Prevención RD 39/1997, y las modificaciones habidas por la Ley 54/2003 del 12 de diciembre, así como todas aquellas que sean publicadas y de obligada aplicación a la presente materia.

En los centros de trabajo que cuenten con más de seis personas de plantilla, los representantes de los trabajadores designarán los delegados de prevención que les correspondiesen de entre sus miembros según el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo en las empresas de más de 50 personas de plantilla donde se constituirá los Comités de Seguridad y Salud. Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las establecidas en la propia ley y desarrollada en su reglamento.

El empresario garantizará la seguridad y la salud de su plantilla en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Y por ello tendrá el derecho a poder organizar las tareas propias que conduzcan al fin perseguido de la seguridad y salud en el trabajo efectuando:

1. Evaluando los riesgos.
2. Adoptando las medidas necesarias para la cobertura de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Adoptará medidas de información para el personal y sus representantes, así como para los servicios de prevención y autoridades competentes.
4. Organizará la formación necesaria de los miembros de los comités, así como de los delegados de prevención. Cada persona deberá

velar por su seguridad y salud, así como por las demás

afectadas a causa de sus actos u omisiones de trabajo conforme a la formación e instrucciones que reciba de la empresa y para ello:

1. Utilizará correctamente las máquinas, herramientas, instalaciones, sustancias peligrosas.
2. Utilizará correctamente el equipo de protección individual.
3. No anulará ni manipulará los dispositivos de seguridad.
4. Comunicará inmediata y fehacientemente cualquier anomalía o situación laboral que entrañe riesgo grave o inminente para su salud.
5. Conservará en buen estado los medios y protecciones personales de que dispone para utilizarlos cuando sea necesario. Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuado disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de la plantilla respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa. Las Empresas atenderán en la medida de lo posible las sugerencias que como propuesta de mejora le presente el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegados de Prevención en su caso, con respecto a los servicios que prestan las Mutuas y los Servicios de Prevención.

Las empresas en las que tengan como actividad el submarinismo se comprometen al cumplimiento de la normativa RD 550/2020, de 2 de junio, en el que se determinan las condiciones de seguridad de las actividades de buceo. Y se comprometen a la mejora de la seguridad en el buceo.

Cláusula adicional cuarta - Comisión de Salud Laboral: Implantación y desarrollo de la Comisión de Salud Laboral. Se constituye una Comisión de Salud Laboral del Convenio que estará formada por el mismo número de miembros y en idéntica proporción que la Comisión Paritaria y se reunirá en las mismas fechas e iguales condiciones que está. La Comisión de Salud Laboral del Convenio tendrá por misión la integración de la prevención de riesgos laborales en los procesos técnicos y en la organización del trabajo en todos sus niveles, conforme al principio de Seguridad Integrada, así como la adopción de la acción preventiva y su

2. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

promoción en el ámbito de la Acuicultura Marina y la implantación de una cultura de la seguridad y la salud laboral a través de la formación, la información y la participación.

Las Empresas propondrán a los Servicios de Prevención contar con Técnicos PRL especializados en Acuicultura.

Artículo 29 - Salud y seguridad laboral:

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuado disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de la plantilla respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

5. INCREMENTO SALARIAL

2%

6. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
16.344,36 €	17.715,27 €

7. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
2.344,36 €	3.715,27 €

8. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

No

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

5. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Disposición adicional segunda - Ley de igualdad:

Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a los planes y las comisiones de las empresas para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencia han establecido en el seno interno de cada empresa. Las comisiones tendrán como objetivo hacer un diagnóstico, fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación. 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.

Todos los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencia se aplicarán en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente. Las partes han revisado el texto del presente convenio colectivo incorporando un lenguaje inclusivo al mismo. No obstante, se hace constar que para facilitar la lectura del texto, cualquier utilización del masculino se hace en su acepción gramatical neutra, incluyendo por tanto a trabajadoras y trabajadores.

6. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

7. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

*Referencia en Artículo 44 - Permisos retribuidos

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

Acuerdo 50 - Faltas muy graves: 18. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición

jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Para prevenir, investigar y sancionar los comportamientos de acoso se implantará un procedimiento específico en el que se garantice la confidencialidad y derecho de las personas.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

3. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Acuerdo 17 - Reconocimiento médico de seguridad y salud laboral: Las personas trabajadoras deberán ser sometidas, con carácter previo a su admisión, a un reconocimiento médico que determinará su aptitud para el trabajo. En el caso de las personas trabajadoras fijas discontinuas o temporales, el reconocimiento médico se efectuará anualmente, pudiendo realizarse antes del inicio de cada campaña.

Las empresas velarán por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laboral.

Acuerdo 58 - Comisión de prevención de riesgos y salud laboral: Se constituirá una comisión mixta de carácter paritario a la que se le asignará el estudio de las necesidades futuras en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral del sector

4. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES (Pendiente publicación. Datos Convenio firmado)

SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

9. INCREMENTO SALARIAL

4,75%

10. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
16.032 €	16.764,75€

11. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
2.032 €	2.764,75 €

12. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

ANEXO V. Incremento salarial. Revisión.

Año 2023: Finalizado el año 2023, si el IPC nacional de 2023 excede el 4% se aplicará un incremento adicional, pero con el límite máximo del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde el 1 de enero de 2024.

Año 2024: Finalizado el año 2024, si el IPC nacional de 2023 excede el 3% se aplicará un incremento adicional, pero con el límite máximo del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde el 1 de enero de 2025.

Año 2025: Finalizado el año 2025, si el IPC nacional de 2023 excede el 3% se aplicará un incremento adicional, pero con el límite máximo del 1%. Este incremento no será retroactivo, teniendo efecto desde el 1 de enero de 2026.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

9. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 79 - Principio de igualdad de trato y de oportunidades:

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. 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. Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de las conservas vegetales, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 80 - No discriminación en las relaciones laborales: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector conservero, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

Artículo 78 - Norma general:

Las organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social. Asimismo, consideran necesario que se establezcan medidas de prevención del acoso. El convenio hace referencia a la cuestión al regular las faltas y sanciones y en el anexo XI que recoge un modelo de protocolo.

Artículo 80 – No discriminación en las relaciones laborales:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector conservero, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. 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. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada

10. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. 2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo. 3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia de mujeres (o del género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento. 4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional. 5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. 6. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

11. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Se recoge en el Anexo XI del convenio colectivo un Modelo de Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

5. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 58 - Norma general:

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud. Para la previsión de los riesgos las empresas y trabajadores harán efectivas las normas sobre seguridad y salud contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para

el propio trabajador, para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 59 - Seguridad en el trabajo: Las industrias y los trabajadores se comprometen al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria. Todas las empresas del sector estarán obligadas a implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales, para lo que deberán realizar la oportuna evaluación de riesgos y adoptar las medidas preventivas que correspondan. La organización de la prevención podrá hacerse por alguna de las modalidades que permita la normativa según los supuestos: asunción por el empresario, designación de uno o varios trabajadores, constitución de un servicio de prevención propio o contratación de un servicio de

6. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

prevención ajeno. Las empresas deberán cumplir la normativa sobre locales de trabajo y equipos de trabajo. En cada empresa se designarán los delegados de prevención que correspondan conforme a la normativa vigente y, en su caso, el comité de seguridad y salud. El empresario estará obligado a informar y formar suficientemente a sus trabajadores para que quede garantizada la seguridad laboral. Igualmente deberá adoptar las medidas de emergencia que sean precisas en función de la dimensión y actividad de los centros de trabajo.

Artículo 60 - Higiene en los locales:

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

4,7% (aplicada Cláusula de Revisión Salarial)

13. INCREMENTO SALARIAL

14. SALARIO ANUAL

15. DIFERENCIA CON EL SMI

16. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
------	------------

17.643,92 €	19.855,64 €
-------------	-------------

PEÓN	OFICIAL 1ª
------	------------

3.643, 92 €	5.855, 64 €
-------------	-------------

Artículo 20 - Salario mínimo inicial:

Los porcentajes de incremento salarial 2021, 2022, 2023 y 2024 se plantean como valores sujetos a una cláusula de Revisión Salarial anual al IPC Real (Interanual del mes de diciembre) para cada año de vigencia del convenio, y referidos a las tablas salariales del convenio. Dicha cláusula de revisión salarial

anual implica que, una vez finalizado cada año, si el IPC Real y definitivo (Interanual a mes de diciembre) fuera superior al incremento establecido en el presente convenio, se procedería a revisar las tablas salariales de dicho año en enero del año siguiente, actualizando las tablas salariales de convenio e igualando el incremento definitivo a dicho porcentaje de IPC, teniendo como resultado las tablas definitivas del año correspondiente, que a su vez servirán de base para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente. Pagándose los atrasos que correspondan (descontando el porcentaje inicial ya abonado a cuenta).

La comisión paritaria se reunirá el primer mes de los años 2023, 2024 y 2025 y procederá a la revisión salarial y establecimiento de las tablas salariales definitivas y provisionales de cada año de vigencia del convenio colectivo.

Incrementos adicionales del Grupo 5. Fabricación: Todas las categorías del Grupo 5 de fabricación, cada año de vigencia del convenio, tendrán un incremento salarial adicional al pactado del convenio de un + 0,3 %. Dicho incremento ya se encuentra incorporado en las tablas salariales definitivas 2021 y provisionales 2022, 2023 y 2024 del presente convenio.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

13. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

Disposición adicional cuarta - Igualdad de Oportunidades y No Discriminación:

Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, y el Real Decretoley 6/2019, de 1 de marzo,

14. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, u otra norma vigente de aplicación o que las sustituya, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el plazo de seis meses las empresas y sindicatos se comprometen convocar la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, que tendrá como objetivo hacer un diagnóstico de la empresa, fijar medidas de igualdad, y sistemas de seguimiento y evaluación.

Artículo 19 - Igualdad retributiva:

Los planes de Igualdad serán elaborados, negociados, acordados e implantados en cada empresa, en aplicación de lo previsto en la legislación vigente, tomando como referencia los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007 y Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

La negociación de los planes de Igualdad, protocolos de acoso y protocolos contra la violencia de género será competencia de las comisiones de negociación del ámbito empresarial que se constituyan en cada empresa para tal efecto, siguiendo los términos establecidos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. En el caso de empresas con varios centros de trabajo, en la negociación del plan de igualdad y elaboración de diagnóstico previo, se recogerá la información por centro de trabajo con el fin de poder valorar la necesidad de implantar acciones específicas en cada uno de ellos. Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores. Para las empresas de menos de 50 trabajadores, si no existiera representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una

15. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

Referencia en Artículo 17 - Licencias

Artículo 34 - Faltas: Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio. Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

h) El acoso sexual o laboral.

Se recoge en la Disposición adicional duodécima del convenio colectivo el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

7. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 38 - Principios de seguridad e higiene:

En todas las empresas, pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigidas a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos u otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre esta materia.

Disposición adicional novena:

A) Seguridad y Salud en el trabajo.

Las organizaciones que suscriban este acuerdo se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

La obligada aplicación de la legislación vigente debe superarse en las lagunas y desfases que pueda presentar ante los nuevos sistemas de trabajo y los riesgos profesionales que de ellos se deriven.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y control y participación sindical en los centros de trabajo.

B) Plan de Prevención.

Se recaba de la Administración la confección de un Plan de Prevención en materia de salud y seguridad.

Este plan recogerá:

- a) Mapa de riesgos para el sector.
- b) Programas de actuación.
- c) Técnicas de prevención.
- d) Normas de actuación preventiva para cada punto de trabajo.
- e) Estudio epidemiológico.

Al efecto, la representación empresarial prestará la colaboración necesaria.

C) Información.

El empresario estará obligado a dar a conocer a los trabajadores, sus representantes legales y/o organizaciones sindicales implantadas en su ámbito, completa información sobre los riesgos a los que el trabajador está expuesto y las características de seguridad de que está dotada la maquinaria, útiles y locales donde se trabaja.

D) Prevención colectiva.

Todo centro de trabajo establecerá, un programa de protección colectiva que recoja

aspectos tales como:

- Señalización de seguridad acorde con la legislación vigente.
- Planificación y dibujo de pasillos peatonales y de transporte de mercancías.
- Señalización de velocidad.
- Vallas y escaleras.
- Normas de niveles de elevación y apilamiento de mercancías.
- Señalización de las redes eléctricas.
- Señalización de emergencias y evacuación.
- Zonas de uso obligado de protección personal, etc.

Este programa deberá ser dado a conocer a los trabajadores y en todo momento expuesto en lugares visibles de los centros de trabajo.

E) Protección de máquinas.

El trabajador y el empleado estarán obligados a respetar las protecciones de las máquinas según diseño original, pudiendo suspender el trabajo caso de que la maquinaria no esté debidamente protegida.

Será de obligado cumplimiento el mantenimiento preventivo de la máquina o cualquier elemento móvil del centro de trabajo.

F) Plan de emergencia y evacuación.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades

de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales.

8. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

Disposición Adicional Novena:

A) Seguridad y Salud en el trabajo.

Las organizaciones que suscriban este acuerdo se comprometen a desarrollar las

acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas. La obligada aplicación de la legislación vigente debe superarse en las lagunas y desfases que pueda presentar ante los nuevos sistemas de trabajo y los riesgos profesionales que de ellos se deriven. Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio

ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y control y participación sindical en los centros de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN

SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

17. INCREMENTO SALARIAL

8 %

18. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.576,12 €	15.189,54 €

19. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
576,12€	1.189,54 €

20. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Disposición adicional décima - Garantía salarial: Si la suma de los IPCs de 2022, 2023 y 2024 superara el 17 % habría una revisión del salario base del 31-12-2024 en el 75 % del exceso sobre dicha cifra, al sólo efecto de que sirva de base de cálculo para los aumentos salariales de 2025. Una vez conocido el dato, la Comisión se reunirá para

elaborar las tablas provisionales con efectos del 1 de enero del 2025.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

17.IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 28 - Cláusula de no Discriminación:

Las partes firmantes de este convenio promoverán la plena igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del ámbito laboral, y especialmente en los aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución; debiendo de disfrutar, igualmente, del mismo régimen y oportunidades en materia de formación y de promoción en el trabajo, otorgándose a las mujeres las mismas posibilidades que a los varones en los casos de ascensos y asignación de funciones de mayor responsabilidad en el seno de las empresas.

18.PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 28 - Cláusula de no Discriminación:

Las partes firmantes de este convenio promoverán la plena igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del ámbito laboral, y especialmente en los aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución; debiendo de disfrutar, igualmente, del mismo régimen y oportunidades en materia de formación y de promoción en el trabajo, otorgándose a las mujeres las mismas posibilidades que a los varones en los casos de ascensos y asignación de funciones de mayor responsabilidad en el seno de las empresas.

19.PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Artículo 21 - Faltas: Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio. Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- El acoso moral y El acoso sexual.

Disposición adicional undécima

Las partes se comprometen en el plazo de tres meses a partir de la firma a elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso sexual o por razón de sexo, que se incorporará al texto del convenio en caso de acuerdo y el cual se aplicará a las empresas que dispongan de uno propio.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

9. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 19 - Prevención de riesgos laborales:

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente, como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones concordantes.

Artículo 20 - Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales:

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la prevención de Riesgos Laborales, de carácter paritario y asumirá funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de Riesgos

**10. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

Laborales a las peculiaridades del sector, y en su caso, incorporarlas al texto del convenio.

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

10,20% (aplicada Cláusula de Revisión Salarial)

21. INCREMENTO SALARIAL

22. SALARIO ANUAL

23. DIFERENCIA CON EL SMI

24. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
15.173,29 € (pendiente actualización)	16.940,93 € (pendiente actualización)

PEÓN	OFICIAL 1ª
1.713,29€	2.940,93 €

Artículo 44 - Incremento económico previsto para 2020, 2021 y 2022:

Cláusula de Garantía Salarial. En el caso que la suma de los IPCs de 2021 y 2022 superará el 2% se producirá una revisión en el exceso que será aplicable desde el 1 de enero de 2022, teniendo su abono carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022 e incorporándose a las tablas definitiva de 2022

a efectos de cálculos de las tablas salariales siguientes.

El pago de los atrasos se efectuará por las empresas durante los dos primeros meses posteriores a la firma de la revisión de las Tablas Salariales. En caso de operar esta Cláusula de Revisión Salarial, las tablas salariales que se firmen al efecto servirán como base de cálculo para las del año siguiente.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

Artículo 40 - Igualdad de oportunidades:

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con la representación legal de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de empresas con plantillas superiores a 250 personas, las empresas estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. Estos planes se articularán en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

21. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

22. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 40 - Igualdad de oportunidades:

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con la representación legal de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de empresas con plantillas superiores a 250 personas, las empresas estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. Estos planes se articularán en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

23. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Referencia en Artículo 16 - Licencias

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

Anexo III - Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores:

Faltas:

1.4 Son faltas muy graves

1.4.14. El acoso sexual entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.

Disposición adicional segunda

Se creará una comisión técnica dentro de la Comisión Paritaria que desarrolle un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, cuyos acuerdos se incluirán en el Convenio Colectivo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

11. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 17. Seguridad y salud laboral:

Integración de la prevención.

La prevención de riesgos laborales estará totalmente integrada en los planes de gestión de las empresas, a través del plan de prevención, proyectándose especialmente en la organización y condiciones de trabajo.

La Dirección de la empresa planificará y programará las actividades preventivas en la empresa permanentemente, adoptando todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección integral de la seguridad y salud de todas las personas a su cargo. Los recursos económicos y humanos para llevar a cabo la acción de prevención en la empresa deberán estar perfectamente detallados e incluidos en el plan de prevención.

La persona trabajadora tiene el deber de observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, debiendo comunicar a la dirección de la empresa y delegado de prevención cualquier riesgo y/o deficiencia en los sistemas de prevención previstos en su puesto de trabajo. Vigilancia y control de salud.

Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión

como con carácter periódico. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de las personas trabajadoras y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Condiciones mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el sector.

Este espacio contractual de regulación de las relaciones laborales es el adecuado para completar lo mandado en la Legislación Específica de esta materia. Conscientes las partes firmantes de la trascendencia de desarrollar las actividades en un medio de trabajo seguro y saludable, que se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y la salud laboral en todos los estamentos de la empresa (LPRL Art. 1 y Art. 15), se comprometen a la aplicación de la LPRL y demás reglamentación como derecho necesario mínimo indisponible, a las trabajadoras y trabajadores del sector. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Todas las empresas del sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de servicio de Prevención de Riesgos (LPRL Art. 16, 30 y 32. Reglamentos Servicios de Prevención). A la firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran cumplido lo recogido en el párrafo anterior, realizarán las consultas obligatorias a los/as representantes de los/as trabajadores/as, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos (LPRL Art. 33). La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita, dirigida a cada persona trabajadora por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y, en cualquier caso, dentro de la jornada de trabajo (LPRL Art. 18) Todas las empresas del sector, dentro del Plan de Prevención, tienen la

obligación de tener un sistema de emergencias, para incendios, evacuación y primeros auxilios con las personas designadas, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta, la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas (LPRL Art.20). Ante la detección de riesgo grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, las revisiones de la misma o en cualquier otro momento, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal de servicio de prevención, delegados de prevención o cualquier persona trabajadora, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del puesto de trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como escrito, por parte de quien paraliza o de los/as representantes si los hubiere y las medidas de corrección del riesgo, así como el conocimiento de la autoridad laboral competente (LPRL. Art.21). Norma UNE 81905/97. Las empresas incluirán la protección de las personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos, biológicamente disminuidos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los puestos de trabajo compatibles, en relación a las evaluaciones de riesgos efectuadas (LPRL Art. 25 y 26). Para los puestos de trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en las evaluaciones de riesgos, los Comités de Seguridad y Salud o las Comisiones Paritarias Sectoriales, establecerán con limitación de los tiempos de exposición cuando los riesgos no tengan posibilidad de ser evitados. (LPRL Art.15). Las empresas del sector que subcontraten actividades o contraten con ETT's, establecerán en su seno, un procedimiento documentado sobre el control establecido para las condiciones de seguridad y salud de las obligaciones de estas empresas hacia las personas trabajadoras. Se tendrá al menos en cuenta, la información a las mismas, la formación recibida, la vigilancia de la salud, la entrega de los equipos de protección individual, así como las instrucciones de la realización segura de su trabajo.

Seguridad e higiene: En todo lo relativo a seguridad y salud laboral las empresas afectadas por este Convenio aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Profesionales y Reglamentos de desarrollo, así

como el resto de Reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa. En todo caso se evitará la permanencia de trabajadoras embarazadas en trabajos tóxicos y peligrosos. El empresario aplicará las medidas que integran el deber de protección a las personas trabajadoras, con arreglo a los principios de la acción preventiva. Las personas están obligadas a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente. El empresario está obligado a facilitar una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada en materia de seguridad e higiene a las personas que contrate, o cuando también de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para ellas o terceras personas, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. La plantilla está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar la formación cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, la Representación Legal de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Dirección de la empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; si esta apreciase las circunstancias alegadas, mediante Resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas, o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada

por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de la Representación Legal de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyos procesos sean continuos; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Servicios de higiene: Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si ésta es apta para el consumo o no, siempre que puedan existir dudas al respecto. Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente caliente y fría y además éstos deberán estar provistos de jabón y toallas.

Se dispondrá en los vestuarios de duchas de agua caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen sudoración. Los vestuarios y taquillas deberán estar separados por sexo, entre hombres y mujeres, concediéndose el tiempo necesario a las empresas para que puedan acometer las modificaciones necesarias para tal efecto. Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias para los operarios/as de las empresas, para ello se observarán las siguientes reglas:

El número de aseos será de uno por cada 25 personas.

El número de espejos será de uno por cada 25 personas.

El número de inodoros será de uno por cada 25 personas.

Reconocimiento médico: Las personas afectadas por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general completa y suficiente, por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas,

12. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de las personas, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y, por lo menos, dos al año.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria de Salud

Laboral.

Artículo 41 - Medio ambiente:

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y para ello las empresas pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

25. INCREMENTO SALARIAL

5,7 % (aplicada Cláusula de Revisión Salarial)

26. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
20.664,25 €	20.993,36 €

27. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
6.664,25 €	6.993,36 €

28. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

ANEXO N.º 3 - Condiciones económicas

Incrementos salariales: Cláusula de revisión salarial: En caso de que el IPC real sea superior a la subida establecida, se actualizarán las tablas salariales a dicho IPC con el pago de los correspondientes atrasos a 1 de enero de cada año. En el supuesto de que el IPC real del año sea positivo pero

inferior al incremento acordado sólo se actualizarán las tablas salariales al IPC real más 0,25% y sin que ello suponga devolución de cantidad alguna para los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, y en todo caso, la tabla salarial vigente nunca podrá ser inferior a la tabla salarial del año anterior.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

25. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ANEXO N.º 5 - Cláusula declarativa antidiscriminatoria: Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, 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 y moral

La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

26. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

ANEXO N.º 4 - Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación:

2. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

2.2 Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

ANEXO N.º 5. Cláusula declarativa antidiscriminatoria

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, 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 y moral.

La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

27. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

*Referencia en Artículo 16 - Excedencias

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

Artículo 50 - Faltas muy graves: Son faltas muy graves: 13. El acoso moral y sexual

Se recoge en el Anexo nº 7 del convenio colectivo el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

13. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 25 - Seguridad y salud en el trabajo:

1. El personal la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El personal está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la empresa, la plantilla tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con instrumentos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. La Empresa está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a las personas que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para ella o para otras personas ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. La persona está obligada seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

5. Los instrumentos internos de la Empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, la RTL en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; si esta

14. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

apreciase las circunstancias alegadas, mediante Resolución fundada, requerirá a la Empresa para que adopte las medidas de seguridad apropiadas, o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores si el empresario no adopta o permite la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. El acuerdo podrá ser aprobado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Anexo N.º 8 - Medio Ambiente:

En las empresas con más de 50 personas trabajadoras se elegirá un Delegado/a de Medio Ambiente de entre los miembros del Comité de Empresa, teniendo un crédito horario adicional para llevar a cabo sus funciones. El crédito horario adicional será igual al establecido en el artículo 68 del ET apartado e).

1. Las funciones y competencias serán:

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
- Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza.

2. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente a la representación de los trabajadores y sindical en cada Centro de trabajo, a través del delegado de medioambiente, se facilitará información:

- a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
 - b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
 - c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
 - d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.
3. La representación de los trabajadores y sindical de cada Centro de trabajo podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.
4. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.
5. En el Comité de seguridad y salud se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la Empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la Empresa y de su evolución.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

9,25% (aplicada Cláusula de Revisión Salarial)

29. INCREMENTO SALARIAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

30. SALARIO ANUAL

17.006,35 €

18.371,47 €

(pendiente actualización)

(pendiente actualización)

31. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

3.006,35€

4.371,47 €

32. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Anexo 16 - Incrementos salariales:

2. Cláusula de actualización salarial: Cláusula de actualización salarial a fecha 31.12.2022: Si la suma de los IPC's acumulados de los años 2021 y 2022 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo (5,75%), el exceso solamente

sobre dicha cantidad formaría parte, en su caso, de la base de cálculo de los salarios de 2023 sin que proceda devengo de atrasos. Cláusula de actualización salarial a fecha 31.12.2023: Si el IPC de 2023 fuese superior al incremento salarial pactado para el año 2023 (2,5%), se actualizará la tabla salarial vigente a fecha 31.12.2023, una vez conocido el IPC definitivo, con efectos del 1 de enero de 2024 y no procediendo el devengo de atrasos pero sirviendo como base para los salarios del 2024.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

29. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Disposición adicional novena - Igualdad de trato y oportunidades: Las organizaciones firmantes del 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. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
- c) Fomentar la aplicación de políticas de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

	<p>d) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo. Las partes firmantes del convenio colectivo entienden oportuno trabajar conjuntamente durante la vigencia del convenio colectivo en acciones de información y difusión de la igualdad de trato y oportunidades y, en especial, en aquellas empresas que en atención a su volumen de empleo y actividad pudieran no estar obligadas a elaborar planes de igualdad.</p> <p>Las organizaciones sindicales y empresariales analizaran e implementaran las fórmulas más efectivas para alcanzar estos objetivos.</p>
<p>30. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL</p>	<p>Disposición complementaria cuarta - Medidas de Acción positiva: Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.</p> <p>En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial, así como el artículo 3 del Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o normas que, en ambos casos, sustituyan a las anteriores. Cualquier modificación legal que se produzca en la precitada normativa se dará reproducida.</p>
<p>31. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>No</p>
<p>32. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIÓNES/MEDIDAS/PROTOCOLO)</p>	<p>Disposición adicional quinta - Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación: La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el</p>

contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

15. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Disposición adicional cuarta - Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales:

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que estará compuesta por 4 miembros designados por los Sindicatos y 4 miembros designados por las Organizaciones empresariales, que en ambos casos hayan sido partes en la negociación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria podrá asumir funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector y, en su caso, proponer a la Comisión Negociadora, incorporarlas al texto del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales se reunirá a fin de proceder a los trabajos de adecuación de la normativa específica al sector.

16. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

Disposición Complementaria Séptima - Delegados/as de medio ambiente: En el seno del comité de empresa y/o entre los delegados/as de personal de un centro de trabajo, se podrá nombrar entre sus miembros un/a Delegado/a de Medio Ambiente cuyas funciones y competencias serán:

1. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
2. Ejercer una labor de seguimiento de las políticas y objetivos que la empresa establezca en esta materia.

3. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

4. Recibir de la empresa información en materia medioambiental.

5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

6. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

La designación de estos Delegados/as de Medio Ambiente se realizará mediante acuerdo por mayoría de entre los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes deberán notificar los nombramientos a la empresa. En este sentido, salvo acuerdo expreso de las partes, el Delegado/a de Medio Ambiente no dispondrá de crédito horario adicional al que ya dispone por su condición de miembro del Comité de Empresa y/o Delegado/a de Personal. Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el/la delegado/a de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS

SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

33. INCREMENTO SALARIAL

3,5% (aplicada Cláusula de Revisión Salarial)

34. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
16.573,09 €	18.565 €

35. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
2.573,09 €	4.565 €

36. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Disposición transitoria primera:

Cláusula de actualización salarial: En el caso de que la suma del IPC de los años 2021 y 2022 sea superior al 3,75%, el exceso se incrementará con el tope de un 1,75% a las tablas salariales definitivas de 2022 al sólo efecto de que forme parte de la base de cálculo de los incrementos salariales salarios

de 2023, sin que haya que abonar atrasos en los años 2021 y 2022.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

33.IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 40 - 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.

Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.

Artículo 40 - 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. Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.

34.PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

35.PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Artículo 30 - Graduación de las faltas:

3. Se considerarán como faltas muy graves
- l) El acoso sexual.

Disposición transitoria segunda

La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de acoso, que se incorporará al Convenio.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

17. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL
(COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 36 - Normas generales:

Todas las empresas afectadas por este Convenio cumplirán la normativa legal de seguridad e higiene contenida en la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y en las demás disposiciones que le sean de aplicación, atendiendo especialmente a la prevención de riesgos.

Artículo 37 - Vigilancia de la salud:

Las empresas realizarán la vigilancia de la salud de los trabajadores de conformidad con las exigencias y la periodicidad que se establezcan en el plan correspondiente, una vez evaluados los riesgos de cada puesto de trabajo.

Artículo 38 - Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales:

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que estará compuesta por 4 miembros designados por los Sindicatos y 4 miembros designados por la Organización empresarial, que hayan sido partes en la negociación del presente Acuerdo.

La Comisión Paritaria podrá asumir funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las

peculiaridades del sector y, en su caso, incorporarlas al texto del Convenio.

18. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

37. INCREMENTO SALARIAL

12,8 % (aplicada Cláusula de Revisión Salarial)

38. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
17.610,35 €	18.779,20 €
(pendiente actualización)	(pendiente actualización)

39. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
3.610,35 €	4.779,20€

40. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 49 - Incremento salarial:

Cláusula de revisión salarial al alza. Los anteriores incrementos serán en su caso revisados anualmente según evolución oficial del IPC de la forma siguiente: Si el IPC real del año 2021 superase el 0,50 % se procederá a

una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2021 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2021 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2022.

Si el IPC real del año 2022 superase el 1,50 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2022 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2022 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2023. Si el IPC real del año 2023 superase el 1,50 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2023 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2023 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2024. Si el IPC real del año 2024 superase el 1,75 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2024 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2024 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2025. Si el IPC real del año 2025 superase el 1,75 % se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2025 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2025 a efectos de cálculo de los salarios que se pacten para el año 2026.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

37.IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

Disposición adicional tercera -

Constitución Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades: La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación,

estará integrada por tres componentes de cada una de las partes firmantes del presente convenio colectivo. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial,

38. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito, así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente.

Disposición adicional tercera -

Contenidos mínimos Planes Igualdad: En cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes de igualdad de trato, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en el seno de las empresas se negociará e implantará un Plan de Igualdad, debiendo ser éste negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan la obligación para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, de disponer dichos Planes de Igualdad. Los Planes de Igualdad contemplarán como mínimo las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Modelos de contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción. Formación.

Retribuciones (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, etc.) por sexo y por categoría laboral). Hay que establecer el nuevo decreto ley de igualdad retributiva.

Ordenación del tiempo de trabajo.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acumulación permiso de lactancia en jornadas completas.

Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Disposición final: En diversos artículos y anexos del presente convenio colectivo se han transcrito numerosas disposiciones legales sobre permisos, excedencia, maternidad, paternidad, lactancia de hijos menores de nueve meses, nacimiento de hijos prematuros, cuidado de hijos menores de ocho años, reordenación de la jornada de trabajo para las víctimas de la violencia de género, etc. En todos

39. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

estos casos, cuando resulten de aplicación nuevas disposiciones legales que modifiquen lo acordado en el convenio, las nuevas normas serán de aplicación preferente sobre la regulación del convenio. La adaptación del texto del convenio a los nuevos textos legales se llevará a cabo en el próximo convenio colectivo.

Artículo 36 - Incumplimientos, faltas y sanciones de los trabajadores:

1. Faltas.

1.5. Son faltas muy graves:

1.5.12 El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

*Se recoge en el Anexo nº 6 del convenio colectivo un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

19. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 15 - Salud laboral y prevención de riesgos laborales:

1. Prevención de riesgos laborales.

1.1 La persona trabajadora en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene frente a los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La persona trabajadora está obligado a observar en su trabajo

las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1.2 La protección de los riesgos laborales es responsabilidad del empresario.

Correlativamente, los trabajadores tienen el deber de usar adecuadamente las máquinas y equipos de trabajo, así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.

1.3 En la inspección y control de las medidas tomadas para prevenir los riesgos laborales, la persona trabajadora tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

1.4 El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada a los trabajadores que contrata, en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para la propia persona trabajadora o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios concertados ajenos. La persona trabajadora está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

1.5 En caso de que se aprecie una probabilidad seria y grave de accidente, se seguirá el procedimiento establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.6 Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo y el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los órganos de representación de los trabajadores a que se refiere el artículo 21.º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales podrán acordar la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

1.7 No obstante a lo anterior, la salud y seguridad de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y primordial de las partes firmantes del presente convenio colectivo, las cuales, consideran que para alcanzarlo, es necesario el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas, cuyo fin sea la reducción o eliminación al máximo posible de los riesgos en origen, a partir de la evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Todo ello de conformidad con los principios de la acción preventiva está en el artículo 15 de la Ley de P.R.L. Para ello, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

Su composición será paritaria. Cuatro miembros designados por los Sindicatos y cuatro miembros designados por las Organizaciones Empresariales y podrán estar asistidos por asesores designados por cada una de las partes. Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas del sector. Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas. La Comisión Paritaria podrá asumir funciones para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector y, en su caso, proponer incorporarlas al texto del Convenio. Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas del sector. Esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir, en el ámbito de las empresas, las adecuadas condiciones de trabajo que permitan el correcto cumplimiento de la normativa legal y del contenido de este Convenio en materia de prevención de riesgos laborales. Dicha Comisión en materia de prevención de riesgos laborales se formalizará, como máximo, un mes después de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», y la misma se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

En cualquier caso, en cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los

trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Vigilancia de la Salud.

El empresario garantizará, a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. Los reconocimientos médicos se realizarán con la frecuencia que marquen los protocolos médicos específicos en función de los riesgos de cada puesto de trabajo. Las empresas compensarán a las personas trabajadoras los gastos de desplazamiento de ida y vuelta al reconocimiento médico con una cuantía única de 4 euros. Esta obligación decaerá en el supuesto de que las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social asumieran en todo o en parte dichos gastos de desplazamiento.

Cuando los trabajadores soporten ruidos en la realización de su actividad, las empresas estarán a lo dispuesto en el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. Las empresas deberán cumplir las exigencias del Real Decreto citado sobre reconocimientos médicos preceptivos, uso obligatorio de protectores auditivos cuando los trabajadores soporten ruidos superiores a 85 dBA, suministro de protectores auditivos para su uso voluntario por los trabajadores para niveles de ruido entre 80 y 85 dBA, así como el resto de acciones preventivas recogidas en la mencionada disposición legal.

20. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

Disposición adicional cuarta - Protección del medioambiente:

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan a las empresas y trabajadores afectados por el mismo la conveniencia de tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de mejorar, paulatinamente, las siguientes áreas:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores,
- Se recomienda colocar recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

6,85 % (aplicada Cláusula de Revisión Salarial)

41. INCREMENTO SALARIAL

42. SALARIO ANUAL

43. DIFERENCIA CON EL SMI

44. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.368,9 €	15.776,55 €

PEÓN	OFICIAL 1ª
368,89 €	1.776,55 €

Artículo 36 - Salario base y otros complementos salariales:

36.1 Para todos los conceptos salariales del convenio, se acuerdan los siguientes incrementos:

– Para el ejercicio 2021 el incremento salarial será el 1.65%.

- Para el ejercicio 2022 el incremento salarial será el IPC real del año anterior + 0.35%.
- Para el ejercicio 2023 el incremento salarial será el IPC real del año anterior + 0.35%.
- Para el ejercicio 2024 el incremento salarial será el IPC real del año anterior + 0.40%. En el caso de IPC negativo en cada uno de los años de vigencia temporal se tomará para determinar los incrementos salariales del año siguiente un valor de IPC igual a 0% más el incremento adicional pactado para cada año.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

Artículo 12 - Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral:

12.1 El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador, salvo en cuanto a las acciones positivas dirigidas especialmente a la mujer, proclamándose por tanto como principios inspiradores del mismo el de la igualdad y el de la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras, así como especial atención a las víctimas de la violencia de género.

12.2 Los principios que inspiran su aplicación son:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo o trabajos de igual valor, las mujeres siempre tengan igual retribución.
- c) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a

41. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

42. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

d) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

e) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate.

f) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.

g) Brindar una protección efectiva y personalizada a las víctimas de violencia de género, acorde con las posibilidades que la legislación ofrece.

12.3 Los firmantes en el presente convenio 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: a) el acceso al empleo. b) estabilidad en el empleo. c) igualdad salarial en trabajos de igual valor. d) formación y promoción profesional. e) ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

12.4 Para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, se desarrollarán acciones positivas en el acceso en el empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.

Artículo 12 - Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral:

12.2 Los principios que inspiran su aplicación son: a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo. b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que, a igual trabajo o trabajos de igual valor, las mujeres siempre tengan igual retribución.

43. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

12.3 Los firmantes en el presente convenio 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:

a) el acceso al empleo. b) estabilidad en el empleo. c) igualdad salarial en trabajos de igual valor. d) formación y promoción profesional. e) ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

12.4 Para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, se desarrollarán acciones positivas en el acceso en el empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.

Artículo 29 - Protección a las víctimas de la violencia de género y prevención del acoso por razón de sexo:

29.1 Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario, o a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o a poder solicitar la extinción del contrato de trabajo. 29.2 El período de suspensión del contrato de trabajo por este motivo no podrá exceder de una duración máxima inicial de 6 meses sin perjuicio de que se amplíen posteriormente por el Juez por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. 29.3 Se tomarán las medidas necesarias para, en el caso de que fuera conveniente para garantizar una mayor indemnidad a la víctima de violencia de género, pueda ser trasladada de centro de trabajo. 29.4 La empresa suscribirá contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca su reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo. 29.5 Las mujeres víctimas de violencia de género que optaran por la suspensión de su contrato de trabajo, si éste fuera de duración determinada, al llegar el término en él señalado expirará la relación laboral

pese a que estuviera suspendida por este motivo. 29.6 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. 29.7 Tanto la decisión de suspender o extinguir el contrato de trabajo, así como solicitar la movilidad o traslado de centro de trabajo, y la justificación de las ausencias, deberán ser comunicadas a la empresa por la trabajadora a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación. 29.8 A los efectos de acreditar la situación de víctima de violencia de género, será necesaria la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección. 29.9 Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a) El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

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

Artículo 29 - Protección a las víctimas de la violencia de género y prevención del acoso por razón de sexo:

29.9 Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia

La disposición adicional quinta exige la inclusión del "Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y discriminación" en el Anexo I del convenio colectivo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

21. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 38 - Principios inspiradores de la prevención de riesgos laborales:

38.1 La prevención de riesgos laborales constituye uno de los asuntos sobre los que las partes negociadoras han venido mostrando una mayor preocupación, por lo que esta materia debe ser tratada de forma prioritaria.

38.2 Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de

Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una

protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dicho derecho supone la

existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de las trabajadoras y

trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

38.3 En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la

seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar la formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

38.4 Corresponde a la empresa facilitar el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, así como al personal la observancia de las mismas.

Artículo 39 - Comité de seguridad y salud:

39.1 En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, el Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición paritaria por cada una de las partes, Dirección de Empresa-Comité de Empresa. Dicho Comité tendrá las

competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40 - Salud laboral:

40.1 Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores/as deberán cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar

unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.

40.2 En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores y trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la Empresa está

obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva (artículo 19 de la LPRL). La formación a que se refiere este apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de

trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

40.3 La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

40.4 Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser informados, sobre todas las cuestiones de salud laboral que les afecten.

40.5 Cada vez que se proceda a la fumigación en algunas de las secciones de la empresa ésta estará obligada a emitir, con antelación, a la representación legal de los trabajadores, informe que debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre comercial del producto.
- Días de fumigación.
- Horas necesarias de ventilación.
- Riesgo de exposición.

40.6 Dicho informe se realizará como mínimo cada vez que se aplique un producto

nuevo, sin perjuicio de que la comunicación se haga cada vez que se realice una aplicación.

40.7 Antes de iniciar la actividad fabril en la sección se comprobará con los medios pertinentes la no existencia de peligro para la salud del trabajador o trabajadora.

Artículo 41 - Vigilancia de la salud:

41.1 La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

41.2 Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador y trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

41.3 Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y/a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

41.4 Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones

obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

41.5 El personal será informado de manera conveniente, por escrito, y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

41.6 La empresa facilitará a los trabajadores/as una revisión médica al año a través de los servicios médicos de la mutua patronal que proceda. Las pruebas mínimas que se realizarán son: analítica completa, tensión arterial, reconocimiento torácico, capacidad visual, espirometría, audiometría y electrocardiograma (para los empleados mayores de 40 años). Adicionalmente para aquellas personas trabajadoras mayores de 50 años podrán incluir en su analítica el marcador PSA (antígeno específico de la próstata).

41.7 El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones facilitar el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. El trabajador y trabajadora deberá utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste; en este sentido tendrán derecho a:

a) El calzado reglamentario, así como los guantes de seguridad determinados por las normas de seguridad para el puesto de trabajo de que se trata.

b) Ropa de trabajo cada seis meses, una de verano y otra de invierno, antes del 1 de mayo y del 1 de noviembre respectivamente. La ropa de invierno deberá cubrir las mínimas condiciones para proteger del frío al trabajador o trabajadora.

c) La empresa entregará los EPI (Equipos de Protección Individual) necesarios para el desarrollo de las tareas encomendadas, según la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. El trabajador se compromete a usarlos en aquellas áreas donde la evaluación de riesgos haya establecido que son necesarios y a cuidar de su correcto uso y conservación, informando a la empresa cuando sea necesario su reemplazo.

41.8 La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el

marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo y corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

41.9 Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias quedan reguladas en el capítulo V de la Ley de P.R.L.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

41.10 En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

41.11 La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

22. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

XI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

45. INCREMENTO SALARIAL

3,50%

46. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
19.263,51€	21.983,45 €

47. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
5.263,51 €	7.983,45 €

48. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 18 - Revisión salarial: Actualización de tablas a 31 de diciembre de 2024. Las partes convienen que, con efectos del día 1 de enero de 2025, que las tablas salariales a fecha de efectos 31 de diciembre de 2024 se actualizarán en la misma proporción que el diferencial real entre el IPC acumulado entre el 1 de enero de 2022 y el citado 31 de diciembre de 2024 y el incremento acumulado acordado para los tres ejercicios

(8 %). Dichas tablas se aplicarán, sin perjuicio del incremento que se pudiera acordar en la próxima negociación colectiva para el año 2025, a partir del 1 de enero de 2025. A modo de ejemplo, si el IPC de la suma de los tres años alcanza el 10 por 100 las tablas se incrementan a partir del 1 de enero de 2025 en el equivalente al 2 % (resultado de restar el 8 % acordado al 10 % del ejemplo).

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

45. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 43 - Derechos fundamentales. Principio de igualdad: Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes del presente Convenio velarán por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, 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 y moral.

La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

46. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 43 - Derechos fundamentales. Principio de igualdad:

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes del presente Convenio velarán por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, 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 y moral.

La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Referencia en Artículo 28 - Permisos y licencias

Artículo 42 - Violencia de género:

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

47. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 44 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición

jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En anexo, para aquellas empresas no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso o no lo hicieran con posterioridad a la publicación del presente convenio se establece un Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 51 - Faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán, atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone seguidamente.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

o) El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

*Se recoge un "Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo" en el Anexo II del convenio colectivo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

23. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 39 - Política de prevención de riesgos laborales:

Las empresas, en cumplimiento de la legislación actual, establecerán una política sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y Salud laboral en la empresa.

Dicha política contemplará explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Siendo estímulo además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento, como mínimo, de la legislación vigente en esta materia y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva, con el claro objetivo de eliminar o minimizar al máximo los accidentes laborales. Dicha política de prevención de riesgos laborales deberá estar publicada en el tablón de anuncios de cada una de las empresas, como establece la normativa vigente y ser transmitida a cada trabajador.

Adicionalmente para aquellos trabajadores mayores de 50 años podrán incluir en su analítica el marcador PSA (antígeno específico de la próstata) o el marcador de hierro y ferritina en la sangre (similar al PSA en hombres).

Las empresas garantizarán a su personal de nueva incorporación la realización de un reconocimiento médico inicial al comienzo de la prestación de servicios, que será realizado por especialistas en salud laboral y medicina del trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a los protocolos de vigilancia sanitaria específicos, y adecuado a cada puesto de trabajo, dentro de los plazos establecidos en la normativa vigente. Así mismo, se garantizará una revisión médica periódica en los términos establecidos legalmente

por los correspondientes protocolos médicos para cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como garantizando en todo momento la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Si en los protocolos médicos aplicables se fija la obligatoriedad del reconocimiento médico y el empleado se niega a éste, deberá comunicar por escrito a la empresa dicha circunstancia en el modelo oficial habilitado a tal efecto.

Asimismo, se garantizará que cada trabajador recibirá, a lo largo de su relación laboral con la empresa, información y formación específica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por el empleado, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de servicios y periódica, en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la empresa estime convenientes en este ámbito. Dicha información y formación, que en todo caso será suficiente y adecuada, se impartirá por los técnicos de prevención de riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertados por las empresas en cada momento o, en su caso, por el Servicio de Prevención Propio que se puedan constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de cada empresa.

24. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

49. INCREMENTO SALARIAL

3,50%

50. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.516,14 €	15.526,86 €

51. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
516,14 €	1.526,86 €

52. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Disposición complementaria primera:

2. Cláusula de garantía. Si la suma de los IPCs de los años 2022, 2023 y 2024 superara a 31 de diciembre de 2024 el 8% el 100% de la cifra excedente se añadirá al salario base del 31 de diciembre de 2024 y, se revisarán las tablas de 2024 con objeto de obtener la tabla definitiva de dicho año y esta servirá de base

de cálculo para los incrementos salariales que se pacten para 2025.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

49.IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Disposición complementaria tercera - Comisión Paritaria para la igualdad de Oportunidades y la No discriminación:

Las partes firmantes constituirán una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la No Discriminación, fijando el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones.

Disposición complementaria tercera

Comisión Paritaria para la igualdad de Oportunidades y la No discriminación.

Las partes firmantes constituirán una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la No Discriminación, fijando el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones.

50.PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

51.PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 34 - Clasificación de faltas muy graves:

Son faltas muy graves las siguientes:

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

16. El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Si tal conducta o comportamiento se llevara a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

Se recoge en el Anexo III del convenio colectivo el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

25. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Disposición complementaria segunda - Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales:

Las partes firmantes constituirán una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que asumirá funciones para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de Riesgos Laborales a las especialidades del sector y en su caso incorporarlas al texto del convenio

26. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

53. INCREMENTO SALARIAL

4,7 % (aplicada Cláusula de Revisión Salarial)

54. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
16.411,85 €	18.472,80 €
(pendiente actualización)	(pendiente actualización)

55. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
2.411,85 €	4.472,80 €

56. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 24 - Salario base e incremento salarial:

En las tablas anexas a este convenio (Anexo III) se detallan las retribuciones que por este concepto corresponden a cada persona trabajadora con arreglo a su categoría

profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo.

Para el año 2021 se aplicará una subida del 3,5%, abonando los atrasos desde el 1 de enero al 31 de diciembre en un porcentaje del 2,5%, una vez deducido el 1% abonado a cuenta.

La diferencia porcentual entre el IPC real del año 2021 y el 3,5% abonado, quedará dividida al 50%, dando lugar a una variable que se llevará a las tablas de 2022 y 2023 sin que compute a los efectos de aplicación de la subida salarial pactada para dichos años, ni para el tope pactado para el abono de atrasos.

Para el año 2022 se incrementarán provisionalmente las tablas salariales de 2021 en un 1%. Una vez finalizado el año 2022, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. Adicionalmente las tablas provisionales quedarán incrementadas en el porcentaje del 50% de la variable obtenida por diferencias de la subida no implementada del IPC real de 2021, y dicho incremento quedará consolidado para las tablas definitivas y no computará para el cálculo de los atrasos en su caso. La diferencia porcentual con el IPC de 2021 aplicará únicamente a los salarios por grupos y niveles, y no al resto de conceptos recogidos en el Anexo III. Para el año 2023 Se incrementarán provisionalmente las tablas salariales de 2022 en un 1%. Una vez finalizado el año 2023, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. Adicionalmente las tablas provisionales quedarán incrementadas en el porcentaje del 50% de la variable obtenida por diferencias de la subida no implementada del IPC real de 2021, y dicho incremento quedará consolidado para las tablas definitivas y no computará para el cálculo de los atrasos en su caso.

La diferencia porcentual con el IPC de 2021 aplicará únicamente a los salarios por grupos y niveles, y no al resto de conceptos recogidos en el Anexo III. Para el año 2024 Se incrementarán provisionalmente las tablas salariales en un 1%. Una vez finalizado el año 2024, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. A los incrementos salariales pactados para cada anualidad de vigencia del Convenio Colectivo le serán de aplicación las siguientes normas comunes:

- El abono de los atrasos correspondientes a todos los ejercicios se realizará en el plazo máximo de dos meses desde la Publicación de las Tablas Salariales en el BOE.
- En ningún caso habrá devolución de los salarios percibidos como incrementos provisionales, ni éstos servirán de base para el cálculo de las tablas definitivas del año en curso ni del siguiente.
- En caso de que en alguno de los años de vigencia del Convenio Colectivo el IPC real resultara muy elevado en tipos parecidos a los que se han producido en el 2021, cualquiera de las partes podrá solicitar una reunión de la Comisión Negociadora con carácter de urgencia que habrá de producirse en el plazo máximo de 15 días, a los efectos de adoptar los acuerdos necesarios para gestionar el impacto del IPC en las Tablas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

53.IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

Disposición adicional cuarta - Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación:

Las partes acuerdan la continuidad de la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No

Discriminación» (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento. Aquellas personas trabajadoras miembros de la Comisión que no sean Delegados/as

de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
6. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

7. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

8. Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta Disposición para el sector.

9. La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad,

comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión, cultura, estado civil, discapacidad, orientación sexual o enfermedad.

Disposición adicional cuarta - Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación:

Las partes acuerdan la continuidad de la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación» (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.

Aquellas personas trabajadoras miembros de la Comisión que no sean Delegados/as de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los

54. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

55. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

9. La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

No

Artículo 68 - Clasificación de las faltas:

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán en leves, graves y muy graves

3. Se considerarán como faltas muy graves:

k) El acoso sexual y por razón de sexo.

Se recoge el "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing) en la Disposición adicional sexta del convenio colectivo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

27. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

CAPÍTULO IX - Salud Laboral:

La Comisión Negociadora de este Convenio convencida de que el marco legal

establecido por La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritaria sobre

cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En este marco, corresponde igualmente a cada persona trabajadora velar, mediante

el cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia

seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas,

medios y equipos de protección.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes Disposición adicional tercera - Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales: Las partes firmantes constituirán una Comisión Paritaria para la Prevención de

Riesgos Laborales que asumirá funciones para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de Riesgos Laborales a las especialidades del sector

**28. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS SECTOR

ÁMBITO TERRITORIAL

ESTATAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

57. INCREMENTO SALARIAL

4,25%

58. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
16.255,79 €	17.517,52 €

59. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
2.255,79 €	3.517,52 €

Disposiciones transitorias - Tercera. Revisión Salarial:

60. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

a) Si la suma de los IPC reales de los años 2020 y 2021 superase el 0,50% procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2021 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2021.

b) Si la suma de los IPC reales de los años 2022 y 2023 superase el 1,65%, procederá

una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2023 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2023.

c) Si la suma de los IPC reales de 2024 y 2025 superase el 2,30% procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2025 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2025.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

57.IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 60 - Disposiciones complementarias. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades:

La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por tres componentes de la representación empresarial y tres de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente.

58.PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 60 - Disposiciones complementarias

Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por tres componentes de la representación empresarial y tres de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito, así como impulsar la

59. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente.

Referencia en Artículo 20 - Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada

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

Se recoge el "Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso" en el Anexo IV del convenio colectivo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

29. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 22 - Seguridad e higiene en el trabajo:

1. Seguridad e higiene en el trabajo.

1.1 El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

1.2 El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1.3 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en esta materia a tenor de la legislación vigente.

1.4 El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebran dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

1.5 Los órganos internos de la empresa competente en materia de seguridad y en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el

centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidentes, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente.

1.6 Cuando el trabajador en la jornada de trabajo se encuentre incapacitado para poder seguir trabajando, la empresa, previa consulta a los médicos de la empresa, si los hubiera y a los familiares, arbitrará a su costa los medios necesarios para el traslado del trabajador al Centro Sanitario más próximo o al lugar designado por el Médico de la empresa.

2. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán el derecho a pasar la revisión médica que determine el Protocolo de Vigilancia de la Salud, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando manipulen y empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso.

Los reconocimientos deberán hacerse con especial incidencia en aquellos aspectos específicos, derivados de la actividad del puesto de trabajo.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

3. Servicios de higiene.

Todos los centros de trabajo dispondrán de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las

disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

4. Comités de Seguridad y Salud.

En todas las empresas o centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores, se constituirán

**30. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

Comités Paritarios de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sin perjuicio de la existencia también de Delegados de Prevención, conforme previene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Presidente y Secretario de dicho Comité se elegirán de entre sus miembros. Las normas de funcionamiento se elaborarán por los miembros de dicho Comité y será su misión y competencia la de vigilancia y cumplimiento de los puntos que hacen referencia a Seguridad e Higiene en el trabajo del presente convenio Básico.

En todo lo no regulado por el presente Convenio Básico se estará a la legislación vigente sobre esta materia así como a las recomendaciones de la O.I.T

No

6. 2. Informe sobre buenas prácticas en la negociación colectiva sectorial 2022 en la Industria Agroalimentaria. Convenios colectivos de ámbito provincial y/o autonómico

En cuanto a los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal, hemos analizado las mismas materias de los mismos tres ejes: Política Salarial, Perspectiva de género e Igualdad y Salud Laboral y Medio Ambiente, y hemos identificado como buenas prácticas las descritas en cada una de las fichas de convenio, descritas más adelante. Si bien, queremos destacar algunas de las que hemos considerado más reseñables.

En materia de Perspectiva de género e Igualdad, en concreto la regulación del Principio de Igualdad Retributiva, consideramos señalar:

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

- Buena práctica: Principio de Igualdad Retributiva

Artículo 48 bis:

Brecha salarial: sin perjuicio del que establece la normativa vigente, los representantes legales de los trabajadores de las empresas tendrán derecho a ser informados anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, respecto a la masa salarial desagregada correspondiendo al año anterior, para corregir las eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo.

Se entenderá por masa salarial desagregada el detalle de número de mujeres y hombres de cada grupo profesional y el desglose de todos los conceptos salariales con las cuantías meritadas. En caso de que se detecten discriminaciones por razón de sexo, los representantes legales de los trabajadores informarán a la dirección de la empresa y, de manera conjunta, se estudiarán las medidas a aplicar para eliminar las situaciones de discriminación.

***Explicación:** El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores exige la obligación a las empresas de remunerar de forma igualitaria a hombres y mujeres por la prestación de un trabajo de igual valor sin que puedan producirse discriminaciones por razón de sexo en materia retributiva. El precepto del Estatuto reconoce el derecho a los trabajadores de acceder a través de la representación legal de los mismos en la empresa al registro retributivo. Pero además, la presente cláusula del convenio colectivo exige que la representación de los trabajadores deba ser informada obligatoriamente en el primer trimestre del año sobre la masa salarial desagregada del año anterior para detectar y corregir posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo, lo que mejora sustancialmente las exigencias legales al concretarlas más específicamente.

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

- Buena práctica: Principio de Igualdad Retributiva

Artículo 48 - Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de

trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

***Explicación:** El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores exige la obligación a las empresas de remunerar de forma igualitaria a hombres y mujeres por la prestación de un trabajo de igual valor sin que puedan producirse discriminaciones por razón de sexo en materia retributiva. Así como hay numerosos convenios colectivos provinciales y autonómicos que no hacen referencia a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y, teniendo en cuenta que en otros tantos su mención es verdaderamente escueta y breve, se destaca la presente cláusula como buena práctica como consecuencia de la voluntad de los negociadores de querer desarrollar con mayor detenimiento esta cuestión.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA

- Buena práctica: Principio de Igualdad Retributiva

Artículo 48 - Objetivos de los planes de igualdad:

Estos objetivos que incluyen las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso a la ocupación, formación, clasificación, y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros y sin perjuicio del contenido mínimo obligatorio establecido a la legislación vigente, podrán consistir en:
h) Garantizar la igualdad retributiva a través de la realización de registros salariales y auditorías salariales de todos los conceptos que componen el salario para verificar que lugares a los cuales corresponde una misma valoración no estén cerrando una discriminación entre mujeres y hombres.

***Explicación:** El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores exige la obligación a las empresas de remunerar de forma igualitaria a hombres y mujeres por la prestación de un trabajo de igual valor sin que puedan producirse discriminaciones por razón de sexo en materia retributiva. En este convenio las partes se comprometen a garantizar la igualdad retributiva mediante registros retributivos y auditorías salariales para evitar discriminaciones por razón de sexo, dentro del marco de los objetivos y estrategias del Plan de Igualdad.

En materia de Perspectiva de género e Igualdad, en concreto, la regulación de la Protección de víctimas de Violencia de Género, consideramos señalar:

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

- Buena práctica: Protección de víctimas de Violencia de Género

Disposición Adicional Tercera - Derechos de las víctimas de violencia de género: Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada mediante documento judicial o policial, informe de los Servicios Sociales, del Ministerio fiscal, del Servicio Público de Salud, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la administración Pública competente, así como cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos establecidos para las víctimas de violencia de género, tal como establece en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género (BOE 29.12.2004), podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva

o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (tal y como establece el artículo 55.5 b) del ET).

***Explicación:** La presente cláusula resulta destacable como buena práctica en esta delicada materia por la voluntad de las partes negociadoras de incluir en el contenido del convenio colectivo provincial las medidas que tienen a su disposición las víctimas de violencia de género, reiterando nuevamente lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y la normativa específica (como las previsiones de contenido laboral recogidas en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) que reconoce ciertos derechos en favor de las víctimas de violencia de género.

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

- Buena práctica: Protección de víctimas de Violencia de Género

Artículo 39 - Igualdad y violencia de género:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional 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.

***Explicación:** La presente cláusula resulta destacable como buena práctica en esta delicada materia por la voluntad de las partes negociadoras de incluir en el contenido del convenio colectivo provincial las medidas que tienen a su disposición las víctimas de violencia de género, reiterando nuevamente lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y la normativa específica (como las previsiones de contenido laboral recogidas en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) que reconoce ciertos derechos en favor de las víctimas de violencia de género.

CONVENIO COLECTIVO DE PASTELERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

- Buena práctica: Protección de víctimas de Violencia de Género

Disposición adicional 3.ª - Violencia de Género:

Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género, y, siendo conscientes de que la Negociación Colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio efectivo de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previstas en la LO 1/2004, acuerdan, a tal efecto, lo siguiente: Reconocer como vías de acreditación suficiente de la condición de víctima de violencia de género, además de las previstas en la Ley (Orden de Protección o Informe del Ministerio Fiscal) las siguientes:

- Dictamen de los Servicios Sociales.
- Denuncia ante el juzgado.

Cada uno de estos documentos, por separado, será suficiente para poder acceder a las medidas de protección previstas en el Título 2.º de la Ley, y que son, entre otras:

- Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas que se utilicen en la empresa*
- Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.*
- Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente*
- Las ausencias 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 lo previsto en el apartado d) del artículo 52) del Estatuto de los Trabajadores.*

***Explicación:** La presente cláusula resulta destacable como buena práctica en esta delicada materia por diversos motivos. Por una parte, por la voluntad de las partes negociadoras de incluir en el contenido del convenio colectivo provincial las medidas que tienen a su disposición las víctimas de violencia de género, reiterando nuevamente lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y la normativa específica (como las previsiones de contenido laboral recogidas en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) que reconoce ciertos derechos en favor de las víctimas de violencia de género. Por otra parte, por ampliar las vías de acreditación de la condición de víctima de violencia de género además de las contempladas por el ordenamiento jurídico.

En materia de Perspectiva de género e Igualdad, en concreto, la regulación del Acoso sexual y por razón de sexo, consideramos señalar:

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

- Buena práctica: Acoso sexual y por razón de sexo

Anexo V - Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención: Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tengan derecho a presentar denuncias si aquél se produce. Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos: Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse. Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia. Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero. La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los

procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

***Explicación:** Por la vía de la negociación colectiva resulta de vital importancia acordar medidas y procedimientos para tratar de resolver cualquier supuesto de acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual. Es recomendable que a través de los convenios colectivos se plasmen los instrumentos y recursos al alcance de los trabajadores y las trabajadoras que consideren ser víctimas de tales situaciones contra la dignidad e indemnidad de su persona, con el fin de velar por conseguir un ambiente laboral libre de comportamientos indeseados.

En el presente convenio colectivo se establecen medidas para prevenir y evitar supuestos de acoso de cualquier tipo, así como los procedimientos precisos para investigar y solventar dichas realidades y, en consonancia, incide en las consecuencias disciplinarias que pueden derivarse de tales conductas.

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

- Buena práctica: Acoso sexual y por razón de sexo

Artículo 49 - Acoso laboral, moral o sexual:

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menos cabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora /a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral. Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...

– No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no

haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc.).

– No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio los hechos. La comisión paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la ley. No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la representación social de los trabajadores/as, y con carácter subsidiario se aplicará el aquí establecido.

***Explicación:** Por la vía de la negociación colectiva resulta de vital importancia acordar medidas y procedimientos para tratar de resolver cualquier supuesto de acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual. Es recomendable que a través de los convenios colectivos se plasmen los instrumentos y recursos al alcance de los trabajadores y las trabajadoras que consideren ser víctimas de tales situaciones contra la dignidad e indemnidad de su persona, con el fin de velar por conseguir un ambiente laboral libre de comportamientos indeseados.

En el presente convenio colectivo, es necesario subrayar la extensa regulación sobre la materia, estableciendo las medidas y normas preventivas que procuren evitar más situaciones de acoso en el

futuro, junto, además, los procedimientos internos, al margen de las acciones oportunas ante instancias administrativas y judiciales, que garanticen una protección a la víctima y una sanción disciplinaria al infractor tras el correspondiente proceso de investigación para esclarecer los hechos, sin perjuicio de los protocolos de actuación existentes en en seno de las empresas.

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- Buena práctica: Acoso sexual y por razón de sexo

Artículo 61. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral:

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral dla persona trabajadora en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

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

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la

situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) *Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.*

d) *Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 94 del presente Convenio Colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.*

e) *Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo. Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.*

***Explicación:** Por la vía de la negociación colectiva resulta de vital importancia acordar medidas y procedimientos para tratar de resolver cualquier supuesto de acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual. Es recomendable que a través de los convenios colectivos se plasmen los instrumentos y recursos al alcance de los trabajadores y las trabajadoras que consideren ser víctimas de tales situaciones contra la dignidad e indemnidad de su persona, con el fin de velar por conseguir un ambiente laboral libre de comportamientos indeseados.

En el presente convenio colectivo, merece ser ensalzada la extensa regulación sobre la materia, estableciendo las medidas y normas preventivas que procuren evitar más situaciones de acoso en el futuro, junto, a su vez, los principios y criterios de actuación que recojan el reconocimiento de garantías dirigidas a la protección de aquellas personas trabajadoras que consideren haber sufrido un trato de acoso en el trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

- Buena práctica: Acoso sexual y por razón de sexo

Artículo 49 - Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo:

Se entiende por acoso moral la situación en que una persona, o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma repetida y continuada, durante un tiempo prolongado sobre una persona en el ámbito laboral, considerando un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva -gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.-que atente por su repetición, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su ocupación o degradando su ambiente laboral.

Se entiende por acoso sexual al trabajo, una conducta de esta naturaleza, mediante la palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para el trabajador o trabajadora que sea objeto. Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos diferenciados de actuación sobre estas materias con la representación legal de los trabajadores, en el plazo máximo de un año desde la

publicación del nuevo convenio, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral o acoso sexual en el trabajo tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes. Por un lado se pactará un protocolo en caso de acoso moral y por separado el otro en caso de acoso sexual o por razón de sexo. En este segundo caso se seguirán las instrucciones del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo a la empresa que se establece al anexo 5.

Todos los trabajadores tienen que ser informados de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y del procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias así como el recursos con que pueden contar en caso de que sea necesario.

En todo caso, y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos a las empresas, los trabajadores / se que crean sufrir acoso moral o sexual al trabajo se tienen que dirigir al Comité de Seguridad y Salud así como Dirección de la empresa porque se evalúe el caso y se puedan poner a disposición del afectado o afectada los a medios necesarios para la investigación de las soluciones más adecuadas para la erradicación y reparación del daño causado. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la Dirección de la empresa, tienen que guardar el sigilo oportuno por no entorpecer el proceso.

Especialmente valoradas serán los casos de acoso moral o acoso sexual de un superior jerárquico.

Anexo 5 - Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

***Explicación:** Por la vía de la negociación colectiva resulta de vital importancia acordar medidas y procedimientos para tratar de resolver cualquier supuesto de acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual. Es recomendable que a través de los convenios colectivos se plasmen los instrumentos y recursos al alcance de los trabajadores y las trabajadoras que consideren ser víctimas de tales situaciones contra la dignidad e indemnidad de su persona, con el fin de velar por conseguir un ambiente laboral libre de comportamientos indeseados.

En el presente convenio colectivo, se destaca no solo la conceptualización del contenido y alcance del acoso moral y acoso sexual, sino sobre todo el compromiso de pactar protocolos internos de actuación en el plazo de un año desde la publicación del convenio, con la finalidad de desarrollar en profundidad el procedimiento a seguir para solventar dichas conductas intolerables. Hasta entonces, aquellas personas trabajadoras que crean sufrir acoso de cualquier índole podrán dirigirse al Comité de Seguridad y Salud o/y a la dirección de la empresa.

En materia de Salud laboral y Medioambiente consideramos señalar como buenas prácticas:

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

- Buena práctica: Salud laboral y Medioambiente

Artículo 37 - Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente: Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social. En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

Artículo 38 - Delegado/a de medio ambiente:

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativas en el ámbito de la Provincia de Girona, podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras un Delegado de medio ambiente de entre los delegados de prevención, sus facultades y competencias son:

- 1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.*
- 2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.*
- 3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.*
- 4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las cuales se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.*
- 5. Recibir de la empresa copia de la documentación que esta venga obligada a facilitar a la Administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y energía y medidas de prevención de accidentes mayores.*
- 6. Promover en la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y mejora de la gestión medioambiental.*
- 7. Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con el medio ambiente. Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el Delegado/*da de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de seguridad y salud.*

***Explicación:** En materia de preservación del medio ambiente, resultan reseñables las cláusulas de este convenio colectivo provincial que, por una parte, aluden a la responsabilidad social empresarial e incentivan todas aquellas acciones e iniciativas que se pongan en práctica voluntariamente por la empresas en la defensa y protección del medioambiente (más allá de las exigencias previstas por las normas jurídicas o acuerdos colectivos vinculantes); y que, por otra parte, instigan la creación de la figura del delegado de medio ambiente, enmarcado entre los delegados de prevención, enumerando y desarrollando sus facultades y funciones.

Se aprecia, por tanto, la voluntad de las partes negociadoras de tomar en consideración esta cuestión, lo cual no resulta sencillo de encontrar en los restantes convenios colectivos provinciales y autonómicos del sector de la agroalimentación, sector que engloba actividades económicas que por sí mismas adquieren una considerable relevancia con respecto a la preservación y el cuidado del entorno medioambiental que explotan.

FICHAS CONVENIOS provinciales y/o autonómicos

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA SECTOR

ACEITES Y DERIVADOS

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

61. INCREMENTO SALARIAL

Año 2021/2022: 2%.

Año 2022/2023: 2,5%.

62. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
15.865,54 €	16.021,52 €

63. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
1.865,54 €	2.021,520 €

64. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL No

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

61. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 33 - Discriminación laboral:

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, adoptaran las medidas necesarias para preservar la igualdad de derechos y oportunidades, entre sus trabajadores, con independencia de su sexo, religión o ideología, con expreso sometimiento a la normativa legal vigente

62. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

63. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Artículo 34 - 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

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

31. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

Artículo 32 - Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus modificaciones y Legislación de desarrollo.

Artículo 37 - Seguridad e higiene. Revisión médica. Prevención de Riesgos Laborales.

Para la Prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Todas las personas trabajadora sujetas al presente convenio, se someterán, previa petición, a un reconocimiento

médico, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informadas de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos. Esto con carácter previo a la contratación a al desempeño de nueva tarea. Así como a una formación periódica a cargo del empresario y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto las trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo. Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas establecidas, en cuanto los lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual. Se tomarán las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe la manipulación de cargas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente. El trabajador está obligado al correcto uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual facilitados por la Empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según lo dispuesto en la legislación vigente. Las personas trabajadoras tienen derecho a participar, y defender los intereses de los trabajadores en la empresa, de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley. Delegado de Prevención. Será el trabajador que ostente la representación legal de las personas trabajadoras.

32. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

65. INCREMENTO SALARIAL

2%

66. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

12.894,28€

13.089,02 €

67. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

-1.105,71€

-910,97 €

68. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 21 - Tabla salarial:

Con independencia de lo anteriormente expuesto, se acuerda que el SMG no podrá resultar inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se encuentre vigente en 2022, 2023 y 2024, respectivamente, incrementado en un 1 % cada año. Garantía: Respecto a los citados

grupos A (técnicos) y B (administrativos), se acuerda aplicar a las tablas salariales para la negociación del siguiente convenio, a partir de 2025, la cláusula de revisión que se pacte en 2022 en el seno del AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) a nivel estatal; en su defecto, de no darse este pacto en 2022, se aplicaría en las tablas de 2025 un diferencial equivalente a la diferencia entre el sumatorio acumulado de IPC de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 y el sumatorio acumulado de los incrementos pactados con carácter previo, con efectos directos a la tablas de 2025.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

65. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 18 – Igualdad y 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 y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad, así como otras situaciones derivadas de la misma, y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- 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. 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 este sentido, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa que lo desarrolla.

Artículo 17 – Contratación de personas con discapacidad:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad, así como otras situaciones derivadas de la misma, y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

66.PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

67.PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

No

Artículo 59.– 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

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

33. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 48 – Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales:

Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes. Sus funciones serán las siguientes: Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector. Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente. Elaboración de un registro de los delegados de prevención y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención. Seguimiento del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) en las empresas del sector. Realización de propuestas a las empresas y delegados de prevención. Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en su empresa y que no hayan sido Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias. En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acordes a la legislación vigente y al presente Convenio.

Artículo 52 – Delegado Territorial de Prevención:

Se crea la figura del Delegado Territorial de Prevención para el ámbito provincial. Cada central sindical firmante del presente Convenio elegirá de entre sus delegados y por estos mismos un Delegado Territorial de Prevención, cuyo ámbito de actuación será el del presente Convenio. Su función será la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral

**34. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados de su central sindical. Se garantizará como mínimo, dos reuniones del Delegado Territorial con el resto de delegados de prevención al año. Este Delegado formará parte de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales a que hace referencia el artículo 48 del presente Convenio.

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

69.INCREMENTO SALARIAL

4,00%

70.SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
13.340,75 €	14.467 €

71.DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
-659,25 €	467 €

72.CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio tendrán garantizado un salario mínimo (Salario Mínimo Garantizado, SMG) según tablas anexas, con independencia del trabajo que desempeñen, de su modalidad contractual, edad, sexo, o cualquiera otra circunstancia. Este SMG incluye la totalidad de los conceptos

retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, los cuales serán compensables y absorbibles, en su caso, por dicho SMG. Con independencia de lo anteriormente expuesto, se acuerda que el SMG no podrá resultar inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se encuentre vigente en 2022, 2023 y 2024, respectivamente, incrementado en un 1 % cada año. Por lo que se refiere al personal de producción, se acuerda un diferencial de 0,66 euros/hora adicional, sobre el salario del peón no calificado que resulte de aplicación cada anualidad habida cuenta el SMG referido con carácter previo, para las categorías de tractorista, conductor o conductora, especialista, capdefila, maquinaria agrícola y motorista. Incremento salarial: Se acuerdan los incrementos salariales que se indican a continuación para los grupos A (técnicos) y B (administrativos). Año 2022: Incremento del 4 % sobre las tablas salariales de 2021 conforme al convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 2020. Se adjunta tabla salarial como Anexo I, que se encontrará vigente con efectos desde el 1 de enero de 2022. Año 2023: Incremento del 3 % sobre la tabla salarial de 2022. ¿Año 2024: Incremento del 3 % sobre la tabla salarial de 2023. Garantía: Respecto a los citados grupos A (técnicos) y B (administrativos), se acuerda aplicar a las tablas salariales para la negociación del siguiente convenio, a partir de 2025, la cláusula de revisión que se pacte en 2022 en el seno del AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) a nivel estatal; en su defecto, de no darse este pacto en 2022, se aplicaría en las tablas de 2025 un diferencial equivalente a la diferencia entre el sumatorio acumulado de IPC de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 y el sumatorio acumulado de los incrementos pactados con carácter previo, con efectos directos a la tablas de 2025.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

69. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)
-

Disposición Adicional Décima:

Igualdad de Oportunidades y no discriminación. 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. En todo caso, se acuerda que las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En este sentido, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector, garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. 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: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o

trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del

sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional: En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia de mujeres (o del género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.

4. Formación profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

6. Demás condiciones de trabajo: En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco

70. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de

una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Disposición adicional décima:

5. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

71. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Disposición adicional décima:

7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

35. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 37 - Medidas sobre higiene:

Siempre que el productor perciba del empresario, como compensación de su trabajo, habitación para él sólo o para él y su familia, las condiciones de la misma deberán ser adecuadas a la situación, sexo, estado y exigencias de la moralidad, higiene y dignidad de la persona. Cuando se trate de habitación para productores, hijos discontinuos o

eventuales, su capacidad estará en proporción, según el número de aquellos, a las medidas establecidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás disposiciones concordantes. Tendrá luz y ventilación directas y suficientes en relación con la capacidad. Estarán apartadas de establos, cuadras y vertederos; sus paredes estarán cubiertas de cal o cemento, al menos, y el suelo de pavimento sólido e impermeable, susceptible de limpieza. Se contará con pieza de comedor, así como de los correspondientes servicios de aseos, etc. Caso de existir trabajadores de distinto sexo, los dormitorios y servicios higiénicos

tendrán absoluta independencia. Los útiles, desinfectantes, etc., y cuantos gastos sean necesarios para ellos, correrán a cargo del empresario.

Se creará un Comité de Salud Laboral, para el cumplimiento de la Reglamentación de Seguridad e Higiene en las viviendas. Siempre que no sean altamente dificultosos, en los tajos se contará con edificios y barracones para servicios higiénicos y también análogas edificaciones, con espacios

suficientes para protegerse de las inclemencias del tiempo, en las debidas condiciones y adecuadas a las necesidades que han de proteger.

Artículo 40 - Prevención de riesgos laborales:

Al objeto de prevenir y evitar los casos de accidentes de trabajo y enfermedades, se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1.995 de 8 de noviembre. A tal fin se elegirán los Delegados de Prevención y se constituirán los Comités de Seguridad y Salud, dotándolos de las competencias y facultades dispuestas por dicha Ley.

36. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

73. INCREMENTO SALARIAL

No viene especificado

74. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.000 €	14.832,37 €

75. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
0 €	832,37 €

76. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 21 - Salario y cláusula de revisión:

Las tablas salariales de aplicación durante la vigencia de este Convenio serán las indicadas en los anexos I y II.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

73. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Disposición Adicional Primera - Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio.

74. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

75. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Disposición Adicional Tercera - 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.

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

Disposición Adicional Cuarta - Acoso sexual y acoso por razón de sexo: con objeto de garantizar la protección de toda persona, las partes firmantes manifiestan su claro compromiso con la L.O. 3/2007, y demás normas que la complementen y/o la puedan sustituir, reconociendo la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

37. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

No

38.CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

77. INCREMENTO SALARIAL

4%

78. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.560 €	15.054,38 €

79. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
560 €	1.054,38€

80. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 5 - Incrementos salariales: 5.1 Cláusula de revisión salarial al finalizar la vigencia del convenio. Finalizado el año 2022, si el ipc subyacente de dicho año fuese superior al 4% se realizará una revisión al alza hasta alcanzar el 75% de dicho ipc subyacente sin que en ningún caso esta revisión sea superior al 2%.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

77. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 53 - Derechos de la mujer trabajadora.

Ninguna mujer será discriminada por razón de sexo y, realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario.

78. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 53 - Derechos de la mujer trabajadora:

Ninguna mujer será discriminada por razón de sexo y, realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario.

79. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Artículo 38 - Faltas: 3.- Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

l. El acoso sexual. y el acoso moral. Por su parte se entiende por acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art 7.1 LO 3/2007)

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

degradante u ofensivo. (art. 7.2 LO 3/2007).

Artículo 40 - Conciliación de vida laboral y familiar: 2). Medidas para evitar el acoso sexual y moral, acoso por razón de sexo y para mejorar la salud laboral.

a. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se

podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

b. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

39. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 35 - Salud Laboral:

Se deberá facilitar vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Así mismo proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo las prendas y

elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo. Uniformes que deberán adaptarse a las circunstancias personales de cada uno de los trabajadores/as. Si de los resultados de la evaluación de riesgos efectuada en la empresa, revelasen un riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las

medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. (LPRL) Lo anterior será igualmente aplicable en el caso de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la

trabajadora o del hijo. Cuando el cambio de puesto compatible con el estado no sea posible podrá declararse, previo certificado de los Servicios Médicos del INSS o de la Mutua, la suspensión del contrato de trabajo, por riesgo durante el embarazo o la lactancia, en los términos legalmente previstos (ET)

Artículo 36 - Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales:

Se crea la Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, siendo paritaria entre

empresarios y trabajadores con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales en el sector.
2. Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.
3. Elaboración de un registro de los Delegados de Prevención, y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
4. Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 y de sus Reglamentos posteriores en el sector.
5. Realización de propuestas a las empresas y Delegados de Prevención.
6. Estudio de las propuestas realizadas por los Delegados de Prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.
7. Fijar los protocolos para la realización de los exámenes médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.

En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acordes a la legislación vigente y al presente convenio colectivo.

40. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

81. INCREMENTO SALARIAL

No viene especificado

82. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
13.999,92 €	13.999,92 €

83. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
-0,07€	-0,07 €

84. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

No

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

81. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

Disposición adicional primera: En lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás disposiciones legales vigentes.

82. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

83. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Artículo 52 - Régimen disciplinario:

3. Se considerarán como faltas muy graves:
- k) El acoso sexual

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

41. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 47 - Salud laboral:

Las máquinas agrícolas a emplear en las explotaciones deberán contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina más propensas a accidentes: transmisión, rueda de entrada o polea, adecuándolas a la legislación vigente en esta materia.

Como norma general en todo Centro de Trabajo y muy especialmente en los situados a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín para curas de urgencia con el material necesario.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en especial se adoptarán las medidas mínimas para la prevención de accidentes como:

- a) Los motores fijos de cualquier clase que existan en las explotaciones agrícolas deberán rodearse de barrera o dispositivos de protección, no permitiéndose acercarse a los mismos al personal extraño al servicio de la empresa, señalizándolo adecuadamente.
- b) Tanto el arranque como la parada y demás operaciones para el manejo de los motores se harán mediante dispositivos que no ofrezcan ningún peligro para la plantilla
- c) Los motores estarán provistos de desembrague o sistema instantáneo de parada de los mismos.
- d) El arranque y la parada de motores principales y transmisiones correspondientes deberán ser precedidos de un aviso o señal.
- e) La unión de las correas de las transmisiones se hará de manera segura y en forma que no ofrezca peligro alguno.
- f) Estará prohibido a todo el personal de plantilla maniobrar a mano durante marcha de toda clase de correas.
- g) Los engranajes, siempre que no ofrezcan peligro, deberán estar protegidos de forma tal que permitan el engrasado sin necesidad de levantarlos.
- h) Las escaleras de mano empleadas en los trabajos serán sólidas y seguras; cuando sean dobles se unirán convenientemente ambos lados de la escalera mediante tirantes resistentes.
- i) En aquellos trabajos donde su uso esté indicado, como reparto de abono, azufrado de plantas o frutos, máquinas trilladoras, etc. se proveerá al personal de gafas o anteojos especiales, así como de los demás elementos necesarios para la realización de tales trabajos.
- j) La maquinaria agrícola a emplear en las explotaciones deberá contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina que la hacen más propensa al accidente (transmisiones, ruedas dentadas, poleas, etc.). Para la realización de labores agrícolas con tractor será preceptivo el uso de pórticos de seguridad. En caso de accidente de trabajo se cursará el oportuno parte y, aparte de las primeras medidas de urgencia y asistencia médica necesaria, el empresario dispondrá el traslado de

la persona accidentada a su domicilio o clínica determinada por la Entidad aseguradora.

Artículo 49 - Delegadas/os de prevención:

1. Las Delegadas/os de Prevención son quienes representan a trabajadoras/es con funciones

específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las Delegadas/os de Prevención serán designadas/os por y entre la Representación Legal de la plantilla, en el ámbito territorial a su elección, con arreglo a la siguiente escala:

En empresas de hasta 100 trabajadoras/es: 2 delegados/as. En empresas de 101 a 500

trabajadoras/es: 3 delegados/as.

En empresas de 501 a 1.000 trabajadoras/es: 4 delegados/as

42. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

85. INCREMENTO SALARIAL	3,25%	
86. SALARIO ANUAL	PEÓN 15.288 €	OFICIAL 1ª 16.270,79 €
87. DIFERENCIA CON EL SMI	PEÓN 1.288 €	OFICIAL 1ª 2.270,79 €

88. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 5 - Revisión: Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán las diferencias en Euros absolutas existentes entre las distintas categorías profesionales que se recogen en la Tabla de Salarios que en él se contiene. En el caso de resultar absorbido el

salario del personal agrícola, en general, por el Salario Mínimo Interprofesional que se establezca por el Gobierno, deberán confeccionarse por la Comisión Paritaria de Interpretación, las nuevas Tablas de Salarios que hayan de estar vigentes en cada momento. La tabla salarial para el primer año de vigencia tendrá un incremento del 3,25%. En el Segundo 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 3,5%. En el caso de que el referido IPC sea inferior al 1%, en el segundo año, 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 3,5%, el incremento de la tabla salarial se fija en el 3,5 %, que actuará como incremento máximo. Para el 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 1,5% y el 3,5% por ciento. En el caso de que el referido IPC sea inferior al 1,5%, el incremento de la tabla salarial se fija en ese 1,5%, que actuará como incremento mínimo. En el caso de que el referido IPC sea superior al 3,5%, el incremento de la tabla salarial se fija en el 3,5 %, que actuará como incremento máximo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

85. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 33 -. Igualdad de Género y Prevención del acoso moral y sexual: Las empresas estarán obligadas a respetar y garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres en materias de:

- Acceso al empleo.
- Formación y promoción profesionales.
- Condiciones de trabajo, especialmente derivadas de maternidad, obligaciones familiares y estado civil.

<p>86. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL</p>	<p>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).</p>
<p>87. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>No</p>
<p>88. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES/MEDIDAS/PROTOCOLO)</p>	<p>Artículo 33 -. Igualdad de Género y Prevención del acoso moral y sexual: Las empresas se comprometen a incorporar criterios y establecer condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. La Empresa podrá establecer un procedimiento interno para el seguimiento y vigilancia de situación de acoso, previa denuncia del trabajador o trabajadora ante la dirección de la empresa, poniéndose en conocimiento de los representantes del personal, si los hubiere. <p>Se practicarán todas las diligencias que procedan. El acoso sexual será considerado infracción muy grave</p>

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

43. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

Artículo 22 - Seguridad y Salud en el Trabajo:

En cuanto a las normas de seguridad y salud en el trabajo, las empresas y el personal contratado se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, las partes firmantes se comprometen a elaborar planes conjuntos que mejoren las condiciones de trabajo en el sector, relativas a la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 31 de este convenio, relativo a la formación, las partes acuerdan establecer y elaborar, para su aprobación por la Administración competente, un sistema de acreditación de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras y de reconocimiento del uso de los nuevos elementos productivos. Asimismo, las partes firmantes, en su compromiso por reducir la siniestralidad laboral en el sector agrario en la provincia de Jaén, se comprometen a sensibilizar a sus respectivos afiliados, difundiendo las obligaciones de empleadores y trabajadores y trabajadoras en materia de prevención, previstas en la Ley 31/95 y en la legislación vigente en cada momento. Se creará una Comisión entre las partes para el seguimiento de la siniestralidad laboral en la provincia que se reunirá, al menos, dos veces al año. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al personal fijo dos prendas de trabajo al año y para el fijo discontinuo con al menos 150 días de jornadas efectivamente trabajadas, una prenda de trabajo. Igualmente, la empresa proveerá a los trabajadores y trabajadoras de las herramientas necesarias de trabajo.

44. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

Artículo 32 - Medio Ambiente:

Se creará una comisión encargada de velar por el medio ambiente integrada por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo y con las Delegaciones provinciales de los organismos competentes. Los dos miembros designados al efecto de cada representación (Sindicatos, Empresarios y Administración), velarán para combatir la contaminación, el empobrecimiento de

la tierra, la deforestación y la desertización, con el fin de poder evaluar y posibilitar soluciones en lo relacionado con tratamientos fitosanitarios, residuos agrícolas y forestación, potenciando con ello el doblamiento de nuestros montes con el tipo de árbol autóctono de la zona.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

89. INCREMENTO SALARIAL

No

90. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

14.000 €

16.000 €

91. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

0 €

2.000 €

92. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 31 - Retribuciones:

4. cláusula de revisión salarial: si a 31 de diciembre de cada año 2023, 2024 y 2025, el índice de Precios al consumo (IPC), debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso,

hasta el IPC real, pero limitándose como máximo a un 3% por cada año, con efectos de 1 de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

89.IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 9 - Principio de no discriminación:

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacitado 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.

90.PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

91.PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Disposición Adicional Tercera - Derechos de las víctimas de violencia de género: Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada mediante documento judicial o policial, informe de los Servicios Sociales, del Ministerio fiscal, del Servicio Público de Salud, de los servicios especializados o de los servicios de acogida

destinados a víctimas de violencia de género de la administración Pública competente, así como cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos establecidos para las víctimas de violencia de género, tal como establece en el

<p>92.ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES/MEDIDAS/PROTOCOLO)</p>	<p>artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de</p> <p>Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género (BOE 29.12.2004), podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (tal y como establece el artículo 55.5 b) del ET).</p> <p>Disposición Adicional Cuarta - Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Los trabajadores tienen derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Se considera causa de despido disciplinario los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La empresa tiene la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas, arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias que se puedan formular.</p>
<div data-bbox="151 1272 742 1500" style="background-color: #4CAF50; color: white; padding: 10px; text-align: center; font-weight: bold; font-size: 1.2em;"> SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE </div> <p>45.CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)</p> <p>46.CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE</p>	<div data-bbox="877 1299 1436 1456" style="border-left: 2px solid #4CAF50; padding-left: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados) ▪ Cláusulas de Medio Ambiente </div> <p>No</p> <p>No</p>

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

93. INCREMENTO SALARIAL

6,50%

94. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.389,65 €	16.018,54 €

95. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
389,64€	2.018,54€

96. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

No

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

93. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

94. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

95. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)
-

Disposición Adicional Séptima - Comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Capítulo 1

Artículo 1 - Las partes firmantes del Convenio Colectivo para las empresas de carácter

agrario, ganadero y forestal, consciente de la importancia de la igualdad de oportunidades y no discriminación constituye a amparo del presente convenio colectivo la comisión paritaria que se

regulara por el presente reglamento. las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal, promoverán la inclusión de estas materias dentro de los planes de formación en igualdad que realizan las empresas.

Disposición Adicional Séptima: CAPÍTULO 3 COMPETENCIAS DE LA COMISION

ARTÍCULO 5 - ENTRE LOS COMETIDOS DE LA COMISIÓN ESTARÁN: - Porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna en ninguno de los elementos o condiciones de aquello (Artículo 28 del Estatutos de los Trabajadores).

No

Disposición Adicional Séptima –

CAPÍTULO 3 COMPETENCIAS DE LA COMISION. ARTÍCULO 5 - ENTRE LOS COMETIDOS DE LA COMISIÓN ESTARÁN:

- 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 elaborarán, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

47. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 33 - Seguridad y salud en el trabajo: Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud.

Artículo 34- Organización y participación en materia de seguridad y salud:

1. El trabajador/a tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de Seguridad y Salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de Trabajo, y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud.

2. La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en sus centros de Trabajo, así como facilitar la participación adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

48.CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

97. INCREMENTO SALARIAL

2,10%

98. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
13.822,82 €	14.413,77 €

99. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
-177,18 €	413,77 €

100. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Disposición transitoria primera -
Incrementos salariales: Se pacta expresamente que no hay revisión salarial durante el periodo de vigencia de este convenio.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

97. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 35 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación:

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, 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

CLÁUSULA CON DESARROLLO MUY EXTENSO

Artículo 35 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación: Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Igualdad salarial en trabajos de igual valor

98. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 35 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación: El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como

99. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Artículo 35 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación: Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Anexo III - Régimen Disciplinario:

Definición de faltas laborales. Faltas muy graves.

- El acoso sexual, y psicológico o mobbing.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

49. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL
(COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 34 - Salud Laboral: Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 y Reglamentos de aplicación). En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas personas o empresas de la materia anteriormente

indicada, las personas trabajadoras, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad y Salud, si existieran, pondrán en conocimiento de la

Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación. Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas

referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como anexo.

No

50. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

101. INCREMENTO SALARIAL

No viene especificado

102. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
13.872,54 €	16.810,02 €

103. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
-127,45 €	2.810,02 €

104. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

No

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

101. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 38 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación: Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación 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
- CLÁSUSULA CON DESARROLLO MUY EXTENSO

102. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 38 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación: Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Igualdad salarial en trabajos de igual valor

103. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 35 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación: El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y

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

las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Artículo 38 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación:

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Ambiente laboral exento de acoso sexual Anexo I - Régimen Disciplinario:
- d) Faltas muy graves.
- El acoso sexual, y psicológico o mobbing.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

51. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL
(COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 29 - Salud laboral: Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/ 95 y Reglamentos de aplicación).

En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas personas o empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores/as, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad e Higiene, si existieran, tras haber agotado

infructuosamente las posibilidades con las empresas, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación.

Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como Anexo.

52. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

105. INCREMENTO SALARIAL

3 %

106. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.150,5 €	14.883,04€

107. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
150,5 €	883,04 €

108. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

No

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

105. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 39 - Igualdad y violencia de género:

Las partes se comprometen a trabajar en el seno de la Comisión Paritaria con el fin de constituir una Comisión de Igualdad. Las funciones de dicha comisión serán:

- Plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no permitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo.

- 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.

- Promocionar, difundir y velar por el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente para la igualdad efectividad de mujeres y hombres.

No

106. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 39 - Igualdad y violencia de género:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución

proporcional 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

107. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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.

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

No

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

53. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 35 –

Seguridad e Higiene en el trabajo:

Seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto a las normas de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas y la plantilla se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, las partes firmantes se comprometen a elaborar planes conjuntos que mejoren las condiciones de trabajo en el sector, relativo a seguridad e higiene en el trabajo. Tal es así que de acuerdo con el mandato recogido en el art. 7 de este convenio colectivo para la formación, igualmente las partes firmantes de este, acuerdan establecer y elaborar un sistema de acreditación de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, para ello la Comisión creada y recogida en el art.7 atenderá este mandato. Asimismo, las partes firmantes en su compromiso de reducir la siniestralidad laboral en el sector agrario, en la provincia de Sevilla, se comprometen a sensibilizar a sus respectivos afiliados/as, difundiendo las obligaciones de empleadores/as y personas trabajadoras en materia de prevención previstas en la Ley 31/95. Según Anexo I.

Delegado Territorial.

Las partes firmantes conscientes de la importancia de la Seguridad y Salud de la plantilla y empleadores/as afectas al presente Convenio, acuerdan constituir la figura de Delegado Territorial de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre Prevención

de Riesgos Laborales. Con tal objeto se crea un Comité de Delegados Territoriales de Prevención de Riesgos Laborales para el sector agrario de la provincia de Sevilla que estará compuesto por 6 delegados designados por la comisión mixta, de los cuales 3 representan a la parte empresarial (ASAJA), y otros 3 a la parte social (CCOO), en proporción a su representación en la mesa de negociación de este convenio.

Dicho comité, en tanto en cuanto no exista una oficina fija para su ubicación, se reunirá en la sede de la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, con una periodicidad al menos una vez al año.

El mencionado Comité será financiado por las Administraciones Públicas.

ANEXO I -

OBLIGACIONES BASICAS DE LOS EMPRESARIOS Y PERSONASTRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

No

54. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

a) En el primer semestre de 2022, al SMI.

b) En el segundo semestre, para las categorías que superen el SMI:

Para el sector de derivados, en un 5,93%.

Para el sector de manipulado de las categorías por debajo del SMI en un 12,42%

Las demás categorías se incrementarán en un importe que mantenga la diferencia lineal existente en el año 2019.

109. INCREMENTO SALARIAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

110. SALARIO ANUAL

Sin datos

Sin datos

	PEÓN	OFICIAL 1ª
111. DIFERENCIA CON EL SMI	Sin datos	Sin datos
112. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	<p>Artículo 20 - Los salarios del personal incluido en el ámbito del presente Convenio para el período de vigencia son los que figuran en las tablas que se unen como Anexos, de acuerdo con los incrementos que a continuación se relacionan, revisando el Convenio Colectivo, que se pacta por cinco años de duración, aprobando las tablas salariales que se obtendrán del siguiente acuerdo económico:</p> <p>e) Se establece cláusula de revisión salarial, para el año 2023, del 50% de la diferencia del IPC del año respecto al 3,5% pactado, y con efectos de 1º de enero de 2024.</p> <p>f) Igualmente se establece cláusula de revisión salarial, para el año 2024, del 50% de la diferencia del IPC del año respecto al 3,5% pactado, y con efectos de 1º de enero de 2025.</p> <p>g) Ante una futura y eventual incremento del SMI, obligará a las partes a reunirse para adecuar las tablas al mismo, con el criterio fijado en el apartado c).</p>	
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #4CAF50; color: white; padding: 10px; text-align: center; width: 30%;"> PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD </div> <div style="margin-left: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres ▪ Principio de Igualdad Salarial ▪ Protección de Violencia de Género ▪ Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo) </div> </div>		
109. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	<p>Artículo 51 - Fomento de Igualdad y contra la Discriminación: Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional fomentará la IGUALDAD de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como la NO DISCRIMINACIÓN por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, Convenios de la OIT y jurisprudencia.</p>	

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad y promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor. 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 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 situación comparable. 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 puedan 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. Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres. En el caso de

empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral. Los planes de igualdad, deberán 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. Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género. Así, durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes firmantes se comprometen a fomentar la realización, ejecución y evaluación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por su ámbito de aplicación que tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras, así como en aquellas empresas que lo quieran realizar voluntariamente conforme a la legislación vigente, para ello se constituirá una Comisión de Igualdad, que será el órgano competente de establecer las medidas de igualdad del presente Convenio Colectivo, así como las pautas generales del Plan de Igualdad, de supervisar su cumplimiento y de realizar la evaluación del mismo. Por otro lado, se regulará un protocolo de actuación ante el acoso sexual y moral por razón de sexo, negociado con los Representante Legales de los Trabajadores, con el fin de prevenir estas conductas y articular mecanismos internos de resolución Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género, para lo que deberá existir una Comisión que tendrá por objeto velar por el cumplimiento por parte de las empresas comprendidas en el ámbito del Convenio, de los derechos de la mujer. La Comisión estará integrada por dos vocales en representación de las centrales

110. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

sindicales firmantes (1 por CCOO y 1 por UGT) e igual número en representación de la agrupación patronal, y los asesores que se estimen necesarios en cada caso. La Comisión será presidida alternativamente por uno de los vocales de cada representación. Durante la vigencia del presente Convenio cualquiera de las representaciones empresarial y social podrá nombrar nuevos vocales que sustituyan a los inicialmente designados.

La Comisión podrá recabar ayuda de expertos cuando lo considere necesario.

Artículo 51 - Fomento de Igualdad y contra la Discriminación: 2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

111. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Artículo 46 - Para evitar las acciones de acoso sexual que se produzcan en el seno de la empresa, se establecen las siguientes medidas:

1.- La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual en el conjunto de las personas que trabajan en su ámbito.

2.- En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de la empresa, o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

3.- Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas existan prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 51 - Fomento de Igualdad y contra la Discriminación: Los planes de igualdad, deberán 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. Por otro lado, se regulará un protocolo de actuación ante el acoso sexual y moral por razón de sexo, negociado con los Representante Legales de los Trabajadores, con el fin de prevenir estas conductas y articular mecanismos internos de resolución

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

55. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 34 - Vigilancia de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo: Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos la mejora de la Seguridad, la Salud Laboral y la calidad de vida en el medio ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio, se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y de la mejora de las condiciones de trabajo en general. En este sentido, tanto las empresas como los trabajadores, los delegados de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, se exigen el estricto cumplimiento de las normas y medidas contenidas en la legislación nacional vigente, las de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y de la Unión Europea – UE.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley

31/1995, de 8 de noviembre, publicada en el B.O.E. De 10/11/95. Las actividades de Prevención de Riesgos Laborales se realizarán por las Empresas con la colaboración y participación activa de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y salud, así como de los representantes legales de las

trabajadoras y trabajadores y responsables de las secciones sindicales constituidas. De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, El Comité de Empresa o delegado/a de Personal tienen competencia para conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan. La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que la Dirección de la empresa y la representación del personal examinen si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

**56. CLÁUSULAS
DE AMBIENTE**

DE

MEDIO

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

113. INCREMENTO SALARIAL

3,50%

114. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.996,16 €	17.288,79 €

115. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
996,15 €	3.288,79 €

116. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 33 - Revisión Salarial: Si el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística para Cataluña acumulado de los años 2022, 2023 y 2024 supera el 10% avanzado durante los 3 años, se hará una revisión técnica a las mesas salariales con la diferencia del 10% al IPC acumulado de los 3 años mencionados. Los salarios

correspondientes en 2022 y los atrasos reportados desde 1 de enero de 2022 se abonarán a los dos meses siguiente de la publicación del presente convenio colectivo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

113. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 24 - Igualdad de oportunidades:

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con cuyo objeto adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que negociarán y, si procede, acordarán con la representación legal de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

114. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

115. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Artículo 64 - Acoso sexual y moral: Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar para que haya en las cooperativas un ambiente exento de riesgo por la salud y, en concreto, por el acoso sexual y moral, estableciendo procedimientos en las cooperativas para presentar quejas por qué sean víctimas de conductas inapropiadas a fin de obtener ayuda inmediata. Se entiende por acoso sexual, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determine una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como a peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores. Se entiende por acoso moral, todas las conductas que desprecien la

dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el puesto de trabajo. Se adjunta como Anexo n.º 2, Protocolo de acoso moral y como Anexo n.º 3,

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, destacando que estos serán subsidiarios a los que hayan redactado cada empresa de manera interna. Anexo III - Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

57. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

58. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 49 - Normativa: Se tienen que aplicar a las entidades afectas a este Convenio las normas vigentes en materia de seguridad y salud laboral, y en especial todo aquello que se regula a la nueva Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1/1995), y los reglamentos correspondientes.

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

SECTOR

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

117. INCREMENTO SALARIAL

2%

118. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

15.117,54 €

16.449,59 €

119. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

1.117,54 €

2.449,59 €

120. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 37 - Revisión salarial: Si a 31 de diciembre del 2023 el índice de precios al consumo, IPC, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado, se efectuara una revisión salarial en el exceso, hasta el ipc real, pero limitándose como máximo a un 5%, sirviendo como base del incremento de las tablas salariales del año 2023, sin atrasos.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

117. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ANEXO V - MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general. De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad. El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial. Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan mas de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad. Según establece el artículo 85.1 de la L.O. 3/2007: "Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de las oportunidades en el ámbito laboral o, en su caso,

118. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

planes de igualdad con el alcance y contenido preaviso en el capítulo 3 del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Artículo 57 - De la mujer trabajadora:

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en e trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a

agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto
ANEXO V - MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS. - 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.

119. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

*Referencia en Artículo 26 - Permisos Retribuidos

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

ANEXO V - MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar

procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea. En lo que respecta a la prevención: Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tengan derecho a presentar denuncias si aquél se produce. Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual. Por lo que se refiere a los procedimientos: Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los

cuales deben ejercerse. Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza

a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia. Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho

a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero. La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina.

Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

59. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 44- Principios generales:

La ley 31/1.995 de 10 de noviembre establece y regula las normas que han de regir en las Empresas

en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios y Trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales. A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

Artículo 45 - Derechos de los/las trabajadores/as en materia de salud laboral:

a) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva

evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta

la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

c) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.

El/La empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos

60.CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

SECTOR

BEBIDAS REFRESCANTES

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

121. INCREMENTO SALARIAL

3%

122. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

18.211,16 €

20.253,15 €

123. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

4.211,16 €

6.253,15 €

Artículo 39.2 - Revisión técnica de mesas a 31.12.2023:

124. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

En el supuesto de que el incremento del IPC acumulado desde el 1.01.2021 al 31.12.2023, fuera superior al

10% se procederá a una revisión técnica del 0,50% en las mesas vigentes por el año 2023.

Esta revisión no generará el pago de atrasabas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

Artículo 48 bis –

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, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad funcional, enfermedad, afiliación a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como se establece en la legislación vigente.

- Actuaciones en materia de igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Con este objetivo identificamos varias situaciones que consideramos tenemos que abordar desde la negociación colectiva: Brecha salarial: sin perjuicio del que establece la normativa vigente los representantes legales de los trabajadores de las empresas tendrán derecho a ser informados anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, respecto a la masa salarial desagregada correspondiendo al año anterior, para corregir las eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo. Se entenderá por masa salarial desagregada el detalle de número de mujeres y hombres de cada grupo profesional y el desglose de todos los conceptos salariales con las cuantías meritadas.

En caso de que se detecten discriminaciones por razón de sexo, los representantes legales de los trabajadores informarán a la dirección de la empresa y, de manera conjunta, se estudiarán las medidas a aplicar para eliminar las situaciones de discriminación. Promoción y ascensos (techo de vidrio): El derecho a la promoción profesional a

121. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

través de los ascensos se tiene que poner en práctica siempre en concordancia con los planes de formación y reglamentos de ascenso que puedan existir o se hayan acordado en las empresas con los representantes de los trabajadores, y se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, son de libre designación por la empresa, pero a igualdad de conocimientos y méritos se tendrá que optar por el sexo menos representado.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas establecerán protocolos y/o procedimientos de acuerdo con un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber ejercido función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que se establezcan a tal efecto, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación. Para hacer efectivo el principio de acción positiva se establecerán a la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso tendrán que ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua. Estas medidas se tienen que incluir dentro de los Planes de igualdad siguiendo los parámetros del Real Decreto: 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación y la ocupación, que establece: Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras tienen que tener aprobado el plan de igualdad. Las empresas de más de ciento y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, tienen que tener aprobado el plan de igualdad. Las empresas de cincuenta a ciento personas trabajadoras tienen que tener aprobado un plan de igualdad antes del

7.03.2022. Esto quiere decir que en un breve periodo de tiempo un número importante de empresas que hasta ahora no tenían obligación de disponer de "plan de igualdad" habrán implementarlo. A fin de facilitar esta transición establecemos: Que el año anterior en que una empresa tenga que disponer de un Plan de igualdad se constituya la comisión de igualdad y se facilite toda la documentación necesaria para iniciar el diagnóstico de tal manera que el año siguiente, la comisión de igualdad tenga identificados con antelación los situaciones a corregir y pueda enfocar su trabajo a determinar las acciones correctoras.

A su vez se crea la comisión de igualdad sectorial, compuesta por dos miembros de la patronal y dos miembros de la parte social con la facultad de intervenir en la elaboración de planes de igualdad en aquellas empresas que o bien la representación legal o bien la propia dirección de la empresa lo soliciten.

Artículo 48 bis: Brecha salarial: sin perjuicio del que establece la normativa vigente los representantes legales de los trabajadores de las empresas tendrán derecho a ser informados anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, respecto a la masa salarial desagregada correspondiendo al año anterior, para corregir las eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo.

122. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Se entenderá por masa salarial desagregada el detalle de número de mujeres y hombres de cada grupo profesional y el desglose de todos los conceptos salariales con las cuantías meritadas. En caso de que se detecten discriminaciones por razón de sexo, los representantes legales de los trabajadores informarán a la dirección de la empresa y, de manera conjunta, se estudiarán las medidas a aplicar para eliminar las situaciones de discriminación.

123. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 49 - Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo: Protección de las víctimas de la violencia de género. La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género compilación medidas que las empresas tienen que facilitar a estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmados del presente convenio se comprometen al

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

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

Artículo 49 - Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo: Se entiende por acoso moral la situación en que una persona, o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma repetida y continuada, durante un tiempo prolongado sobre una persona en el ámbito laboral, considerando un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva - gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.-que atente por su repetición, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su ocupación o degradando su ambiente laboral.

Se entiende por acoso sexual al trabajo, una conducta de esta naturaleza, mediante la palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para el trabajador o trabajadora que sea objeto. Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos diferenciados de actuación sobre estas materias con la representación legal de los trabajadores, en el plazo máximo de un año desde

la publicación del nuevo convenio, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral o acoso sexual en el trabajo tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes. Por un lado se pactará un protocolo en caso de acoso moral y por separado el otro en casode acoso sexual o por razón de sexo. En este segundo caso se seguirán las instrucciones del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo a la empresa que se establece al anexo 5 Todos los trabajadores tienen que ser informados del a compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y del procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias así como el recursos con que pueden contar en caso de que sea necesario. En todo caso, y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos a las empresas, los trabajadores / se que crean sufrir acoso moral o sexual al trabajo se tienen que dirigir al Comité de Seguridad y Salud así

como Dirección de la empresa porque se evalúe el caso y se puedan poner a disposición del afectado o afectada los a medios necesarios para la investigación de las soluciones más adecuadas para la erradicación y reparación del daño causado. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la Dirección de la empresa, tienen que guardar el sigilo oportuno por no entorpecer el proceso. Especialmente valoradas serán los casos de acoso moral o acoso sexual de un superior jerárquico verdaderas sedessubordinados /

dic.

Anexo 5 - Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

61.CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

No

62.CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

BEBIDAS REFRESCANTES

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

125. INCREMENTO SALARIAL

3,50%

126. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
17.561,63 €	1.9261 €

127. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
3.561,63 €	5.261 €

128. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 8 - Actualización: 1. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma: a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo

para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia. b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en el 50 % de la diferencia entre la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 y el 8 %. El otro 50 % se aplicará en la actualización de las tablas de 2026. 2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026 en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación desde el 1 de enero de cada año

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

125. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 48 - Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad,

con el alcance y contenido establecidos en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promociones respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

126. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente

relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto

902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregado por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

Artículo 48 - Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral: f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

**127. PROTECCIÓN DE
VIOLENCIA DE GÉNERO**

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

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

No

Artículo 49 - Acoso laboral, moral o sexual:

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora /a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral. Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...

– No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc.).

– No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honra bilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio los hechos. La comisión paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la ley. No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la representación social de los trabajadores/as, y con carácter subsidiario se aplicará el aquí establecido.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

63. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 36 - Seguridad y salud en el trabajo:

Durante el período de gestación y lactancia, las trabajadoras tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo cuando este sea peligroso para la salud de la madre y/o el feto. No obstante lo anterior, el empresario previamente deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora. El cambio se realizará previo informe médico de la Seguridad Social presentado por la gestante, el puesto objeto del cambio será del mismo grupo profesional laboral de la trabajadora afectada y no supondrá reducción alguna en su salario. Las empresas afectadas por este convenio, conjuntamente con comité de empresa o delegados de personal, elaborarán los programas de prevención en drogodependencias y alcoholismo.

El tiempo de dedicación que derive de estas cuestiones no lo será dentro de la jornada laboral o reducción de la misma. Las empresas darán información a los representantes de los trabajadores/as, de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en su caso y absentismo trimestralmente.

64. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

Artículo 37 - Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente: Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social. En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA SECTOR

BEBIDAS REFRESCANTES

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

129. INCREMENTO SALARIAL

8,50%

130. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
12.608,04 €	15.733,9 €

131. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
-1.391,95€	1.733,89 €

132. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 10 - Condiciones económicas: No habrá cláusula de Revisión Salarial para ninguno de los años de vigencia del presente Convenio. Las tablas salariales tendrán efecto retroactivo desde lo 1 de Xulio del 2.009.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

129. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	No
130. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	No
131. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	No
132. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES/MEDIDAS/PROTOCOLO)	No

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

65. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

Artículo 21 - Seguridad en el puesto de trabajo:

A todo trabajador o trabajadora que, por cualquiera causa justificada, no pudiera seguir desempeñando el puesto de trabajo para lo cual fue contratado, la empresa estará obligada a otorgarle un derecho preferente de ocupación de las vacantes que existan, siempre y cuando las características del puesto de trabajo habilitado sean aptas a las condiciones físicas e intelectuales del trabajador/a.

66. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE	No
--	----

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

SECTOR

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

133. INCREMENTO SALARIAL

1,60%

134. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.000,1 €	15.866,85 €

135. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
0,10€	1.866,85 €

136. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 18 – Incremento y revisión salarial:

Los incrementos salariales para los años 2021, 2022 y 2023 son los que se indican a continuación y se reflejan en las tablas del anexo I. En dichas tablas no podrá haber ningún nivel salarial por debajo del SMI que en cada momento se establezca. En el caso que dentro de la vigencia de este convenio el SMI

supere las tablas publicadas, se procederá a incrementar los salarios hasta alcanzarlo

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

133. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

No

134. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

135. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 11 – Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: 4. Violencia de Género. En materia de violencia de género se estará, en el caso de que no haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento

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

No

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

67. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

No

68. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

PASTELERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

SECTOR

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

137. INCREMENTO SALARIAL

No viene especificado

138. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.000,1 €	14.750,1 €

139. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
0,10 €	750,10 €

140. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 14 - Revisión Salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara, al 31 de diciembre de 2023, un incremento superior al 2,5 %, la tabla salarial y el resto de conceptos pactados para el mismo serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, a los efectos

de que sirva de base para el cálculo de la tabla salarial del año siguiente

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

137. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Disposición adicional 1.ª - Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: "Las partes afectadas por el presente 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."

138. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Disposición Adicional 5.ª Igualdad de retribución:

El empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquiera otra

139. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Disposición adicional 3.ª - Violencia de Género: Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género, y, siendo conscientes de que la Negociación Colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio efectivo de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previstas en la LO 1/2004, acuerdan, a tal efecto, lo siguiente: Reconocer como vías de acreditación suficiente de la condición de víctima de violencia de género, además de las previstas en la Ley (Orden de Protección o Informe del Ministerio Fiscal) las siguientes:

- Dictamen de los Servicios Sociales.
- Denuncia ante el juzgado. – Cada uno de estos documentos, por separado, será suficiente para poder acceder a las medidas de protección previstas en el Título 2.º de la Ley, y que son, entre otras
- Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la

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

adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas que se utilicen en la empresa

- Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

- Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones

establecidos legalmente

- Las ausencias 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 lo previsto en el apartado d) del artículo 52) del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional 4.ª: Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, constitucionalmente reconocidos, las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan su claro compromiso con la normativa nacional y comunitaria y reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.

1. A los efectos de determinar las situaciones o condiciones que se considera constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se incluyen a continuación las definiciones contenidas en la L.O. de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Ley 3/2007.

- 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 discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. En general la expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo de la realización de esa conducta.

3. En el ámbito del centro de trabajo no se tolerará ningún tipo de acoso, asistiendo al trabajador o trabajadora que fuera objeto de estas conductas, el derecho a presentar denuncia contra el o la actuante ante la dirección de la empresa y o ante los juzgados competentes.

4. La persona trabajadora que se considere víctima de cualquier tipo de acoso, podrá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa por escrito directamente, o a través de su representante en la misma, haciendo referencia a las circunstancias en las que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y las consecuencias que hayan podido derivarse para la denunciante. La presentación del escrito de denuncia ante la Dirección de la empresa, dará lugar a la apertura de un expediente informativo para la averiguación de los hechos con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a), y una vez verificados los hechos, la empresa los pondrá en conocimiento del Juzgado de Instrucción.

Las conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso serán siempre consideradas falta muy grave, y la sanción aplicable en todo caso, será el despido de la persona causante de la misma. La empresa, tan pronto tenga constancia fehaciente de los hechos constitutivo

Artículo 30 - Régimen disciplinario: 3.º Faltas muy graves: Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o

subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual, la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año y la retirada del permiso de conducir por sanción (administrativa o judicial) por causa de alcoholemia, drogas o sustancias psicotrópicas o por conducir de forma imprudente

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

69.CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

No

70.CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA

SECTOR

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

141. INCREMENTO SALARIAL

6,75%

142. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

14.422,04 €

17.118 €

143. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

422,04 €

3.118 €

144. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 8 - Cláusula de Revisión Salarial:

Durante la vigencia del convenio se aplicará un incremento salarial basado en el ipc real del año anterior por lo que las tablas salariales que se firmen a principios de cada año serán definitivas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

141. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

Artículo 53 - Derechos de la mujer trabajadora:
Ninguna mujer será discriminada por razón de sexo y, realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario.

142. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 53 - Derechos de la mujer trabajadora:
Ninguna mujer será discriminada por razón de sexo y, realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario.

143. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

No

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

71. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 46 - Seguridad y Salud de las personas trabajadoras:

La persona trabajadora en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección en materia de seguridad y salud, siendo de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ET y demás disposiciones de general aplicación. El personal de la empresa está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentadas en esta materia. En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observancia obligada por el empresario, la persona tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a las

personas trabajadoras que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona trabajadora y para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la inversión de los servicios oficiales correspondientes. La persona trabajadora está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

**72. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

XOCOLATES, BOMBONS I CAMELS DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA

SECTOR

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

145. INCREMENTO SALARIAL

2%

146. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
16.795 €	18.354 €

147. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
2.795 €	4.354 €

148. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 12 - Salario:

En el caso de que el IPC a 31 de diciembre del 2022 supere el 3%, se producirá una revisión salarial por el exceso del mencionado 3% con un máximo del 1,5%. Esta revisión no tendrá carácter retroactivo y se aplicará a las mesas salariales a acordar por el año 2023.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

145. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 35 - Será de aplicación directa el que establece La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo en lo referente a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. 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. Esta comisión se seguirá reuniendo cada dos meses con carácter ordinario o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de ambas partes, por propia iniciativa, o mediante denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario. Para poder desarrollar correctamente sus funciones, esta comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento. Serán funciones de esta Comisión (respeto siempre de las empresas a quienes los afecta el presente Convenio).

Las siguientes:

-Velar por que, tanto los hombres como las mujeres, disfruten de igualdad de oportunidades respecto a la ocupación, formación, promoción y desarrollo en su trabajo.

-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.

-Velar por que la mujer trabajadora tenga, en el sí de la empresa, las mismas oportunidades que el hombre en los casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

-Velar por que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías o niveles masculinos y femeninos.

-Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio,

146. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL**147. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO****148. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES/MEDIDAS/PROTOCOLO)**

medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de trabajo de carácter indefinido.

-A fin y efecto de garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

-Realizará un estudio sobre la evolución de la ocupación y la igualdad de oportunidades en el sector a los efectos de poner en práctica políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que puedan detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y otras circunstancias que puedan originar discriminación o ataque a primeros de igualdad de oportunidades.

-Elaborará una guía de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector.

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. Serán funciones de esta Comisión (respeto siempre de las empresas a quienes los afecta el presente Convenio). las siguientes: -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.

***Referencia en Artículo 11 - Permisos y licencias**

Artículo 40 - Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo: Los firmantes de este convenio manifiestan su

compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y como tal libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiesta 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 eso que se ha elaborado este

Protocolo. Este Protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión Negociadora del Convenio.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

73. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

74. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

Artículo 30 - Salud Laboral: Las empresas y los trabajadores manifiestan su voluntad de cumplir con especial cura la normativa vigente en materia de salud laboral y concordante, no solo con su aspecto legal, si no en la medida de lo posible, activando las políticas, prácticas, procedimientos o inversiones que mejoren las condiciones de trabajo. Se otorga, en este ámbito, un papel relevante a los Comités de Seguridad y Salud Laboral (*CSSL), y a actuar de acuerdo con la normativa de prevención.

Artículo 38 - Delegado/a de medio ambiente:

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativas en el ámbito de la Provincia de Girona, podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras un Delegado de medio ambiente de entre los delegados de prevención, sus facultades y competencias son:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.

2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las cuales se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

5. Recibir de la empresa copia de la documentación que esta venga obligada a facilitar a la Administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y

energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

6. Promover en la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y mejora de la gestión medioambiental.

7. Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con el medio ambiente. Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el Delegado/*da de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de seguridad y salud.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO DE SEVILLA

SECTOR

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

149. INCREMENTO SALARIAL

4%

150. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

15.538,85 €

16.542,34€

151. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

1.538,85 €

2.542,34 €

152. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 20 - Salario base: Igualmente, para el citado año 2022 se acuerda una cláusula de revisión salarial, en la que una vez conocido el IPC real a fecha 31 de diciembre de 2022, este porcentaje se dividirá entre dos (50% IPC 2022), y si el resultado es superior al 4% la diferencia se incrementará en la tabla salarial del año 2022, abonándose igualmente

con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022, reuniéndose las partes en el mes de enero de 2023 para la confección y registro de la nueva tabla del citado año.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

149. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 35 - Fomento de igualdad y contra la discriminación: Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional fomentarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición. Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad y promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que

se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres. Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente

convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores. En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores (según el RD6/2019) las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido mínimo

establecido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en el RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

1. Los Planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el RD 901/2020, que es el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas de un grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según lo establecido en el RD 902/2020.
- e) Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, priorización de las mismas, así como de indicadores de evolución
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias.

Según el artículo 3 del RD, 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas aplicarán el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. La aplicación de dicho principio supone la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo. La transparencia retributiva se aplicará a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditorías salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el artículo 28.1. ET vincula a todas las empresas del sector del presente convenio colectivo, independientemente del número de personas trabajadoras.

Se deben valorar:

- La naturaleza de las funciones: contenido esencial tanto establecido legalmente como el efectivamente

desempeñado.

- Condiciones educativas: cualificaciones regladas que guarden relación con el puesto.

- Condiciones profesionales o de formación, cualificación de la persona trabajadora que tenga conexión con el puesto (experiencia, formación no reglada).

- Condiciones laborales: factores relevantes en el desempeño de la actividad

150. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 35 - Fomento de igualdad y contra la discriminación: - Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.

151. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Artículo 48. Faltas muy graves: 15. Se considerará falta muy grave, cualquier forma de acoso sexual

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

75. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 32 - Prevención de riesgos laborales:

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible. Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos la mejora de la Seguridad, la Salud Laboral y la calidad de vida en el medio ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio, se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y de la mejora de las condiciones de trabajo en general. Las actividades de Prevención de Riesgos Laborales se realizará por las Empresas con la colaboración y participación activa de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y salud, así como de los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y responsables de las secciones sindicales constituidas. La empresa elegirá la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales y Servicios de Prevención externos, previa consulta no vinculante con la representación legal de los trabajadores, que realizar cuantas propuestas consideren. En caso de existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, se procederá de inmediato

a la paralización total o parcial de la actividad, que podrá ser determinada por la Dirección de la empresa, los encargados, o por los delegados de prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, si así lo consideran conveniente, sin que estos puedan ser sancionados por tal motivo. Tal decisión será comunicada inmediatamente a la dirección de la empresa y a la autoridad laboral, la cual previa investigación determinará la conveniencia o no a reanudar la actividad, en función a garantizar suficientemente la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La acción preventiva en las empresas del ámbito del presente Convenio estará inspirada en los siguientes

principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no

puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los equipos de protección individual o colectivos que estarán homologados a la legislación vigente y adaptados a las condiciones físicas de cada persona trabajadora. El mantenimiento en óptimo estado de los mismos, así como su sustitución con carácter preventivo antes de la caducidad prevista para los equipos de protección, correrá a cargo de la empresa.

Las empresas están obligadas a actuar con la máxima diligencia en el cumplimiento en materia de Evaluación de Riesgos Laborales, así como en la elaboración del Plan de Prevención en la empresa o centro de trabajo, dando participación activa a los delegados de prevención en su elaboración y posterior actualización. Las empresas promoverán la formación necesaria general y específica a cada uno de los puestos de trabajo estipulada en el plan de prevención en materia de prevención de Seguridad y Salud Laboral. El personal nocturno gozarán en todo momento de un nivel de

protección de su salud y seguridad adaptado a la naturaleza del trabajo a desarrollar, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiado. Se tendrá en cuenta la situación de embarazo y las condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Las empresas entregarán anualmente a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y delegados de secciones sindicales en el centro de trabajo, un listado con el número de accidentes laborales, bajas por IT y enfermedades profesionales, si las hubiere.

**76. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PATATAS FRITAS DE LA PROVINCIA DE SORIA

SECTOR

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

153. INCREMENTO SALARIAL

3%

154. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

14.420,25 €

14.420,25 €

155. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

420,25 €

420,25 €

Artículo 19 -

Tablas salariales para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025: Para el año 2025 si el IPC de dicho año resultase superior al 2,50%, se efectuará la revisión salarial sobre el exceso de dicho 2,50%, hasta un máximo del 0,50%, con efectos económicos de enero de 2026. Sin cálculo de atrasos en 2025.

156. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

153. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 31 -Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades:

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, 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.

Artículo 32 -Igualdad de trato y oportunidades:

Eliminar barreras de género en la promoción y carrera profesional en la empresa y en el sector mediante medidas de acción positiva:

- Incluir un porcentaje adicional de mujeres en los grupos donde estén subrepresentados,

atendiendo al criterio de capacidades para el desempeño del puesto de trabajo.

- Corregir las situaciones de discriminación y brecha salarial de género que se puedan estar produciendo, especialmente los complementos salariales establecidos en el presente convenio y/o mediante pacto de empleo. En materia de Acoso se estará a lo regulado en las disposiciones legales.

Artículo 32 - Igualdad de trato y oportunidades:

- Corregir las situaciones de discriminación y brecha salarial de género que se puedan estar produciendo, especialmente los complementos salariales establecidos en el presente convenio y/o mediante pacto de empleo

154. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

155. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

<p>156. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES/MEDIDAS/PROTOCOLO)</p>	<p>Artículo 28 - De la Graduación de las faltas: Graduación de las faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; background-color: #c8e6c9; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE</p> </div> <p>77. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)</p> <p>78. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE</p>	<div style="border-left: 2px solid #438034; padding-left: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados) ▪ Cláusulas de Medio Ambiente </div> <p style="margin-left: 40px;">No</p> <p style="margin-left: 40px;">No</p>

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

SECTOR

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

157. INCREMENTO SALARIAL

3,50%

158. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
15.795,93 €	17.871,90 €

159. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
1.795,93 €	3.871,90 €

160. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 32 - Incrementos: Los incrementos salariales pactados en este convenio su los siguientes:

1. Por el año 2022 se establece un incremento del 3,5%

2. Por el año 2023 se establece un incremento del IPC de Cataluña del 2022 + 0.5%

3. Por el año 2024 se establece un incremento del IPC de Cataluña del 2023 + 0.75%

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

157. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 47 - Igualdad de hombres y mujeres: Para mejorar el acceso a la ocupación, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones, ordenación de los tiempos de trabajo y otros aspectos, *las partes firmantes de este convenio se comprometen a atender escrupulosamente así como hacer cumplir el señalado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de lograr dentro de los centros de trabajo la igualdad efectiva de mujeres y hombres, eliminando las discriminaciones que pudieran haber por razón de sexo.

158. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 47 - Igualdad de hombres y mujeres: Para mejorar el acceso a la ocupación, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones, ordenación de los tiempos de trabajo y otros aspectos, *las partes firmantes de este convenio se comprometen a atender escrupulosamente así como hacer cumplir el señalado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de lograr dentro de los centros de trabajo la igualdad efectiva de mujeres y hombres, eliminando las discriminaciones que pudieran haber por razón de sexo.

159. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 48 - Violencia de género: Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia un mismo, que garantizara su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando, tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. Por la prevención del acoso sexual por razones de sexo, se elaborará

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

un protocolo de actuación que incluirá, como mínimo, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razones de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal del deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de los hechos que se pudieran dar a término de acoso sexual y por razón de sexo, sin perjuicio a *lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quién formulan queja o denuncia
- e) Poner en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite.

Artículo 48 - Violencia de género: Por la prevención del acoso sexual por razones de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que incluirá, como mínimo, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razones de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal del deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de los hechos que se pudieran dar a término de acoso sexual y por razón de sexo, sin perjuicio a *lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quién formulan queja o denuncia
- e) Poner en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

79. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

80. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 43 - Reconocimiento médico: Las empresas, mediante el Gremio Provincial de Artesanos Pasteleros de Tarragona, tienen que solicitar anualmente, en el Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo, el reconocimiento médico de todos los trabajadores y trabajadoras. Disposición Adicional Tercera: Las empresas dedicadas a la elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería, en todo aquello relativo a la salud laboral, se estará al que dispone la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 39/97, de 17 de enero, del Reglamento del servicios de prevención, y *demés normas de desarrollo que pudieran publicarse en el futuro.

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

161. INCREMENTO SALARIAL

No viene especificado

162. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.560,04 €	14.661,29 €

163. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
560,04€	661,29 €

164. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 17 - Retribuciones: Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

161. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

No

Artículo 24 - Igualdad de remuneración por razón de sexo: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

162. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Referencia en Artículo 14 - Permisos retribuidos

163. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Artículo 23 - 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.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

81. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 22 - Salud laboral: El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, realizando para ello, un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores que quieran ejercitar ese derecho, cumpliendo así la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

82. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLEATS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

SECTOR

GALLETAS

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

165. INCREMENTO SALARIAL

4%

166. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

14.612,42 €

14.879,34 €

167. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

612,42 €

879,34 €

168. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 5 - Revisión salarial: A final de 2023, si el IPC acumulado de los años 2020-2023 supera el 12 % (incremento acordado para dicho periodo), se actualizarán las tablas salariales del Convenio en la diferencia existente hasta el IPC acumulado de esos 4 años. Tal revisión técnica será de aplicación a partir de 1 de enero de 2024 y no comportará el pago de diferencias económicas por el periodo 2020-2023.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

165. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 19. Igualdad:

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. 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 de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

166. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

167. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 20 Víctimas de violencia de género:

Se reconocen todos aquellos derechos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma jurídica que resulte de aplicación a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.

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

Artículo 41 - Acoso sexual y moral: Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad. Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil. Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento no deseado de carácter o connotación sexual. En el mismo sentido, el mobbing o acoso moral, es igualmente reprochable en los lugares de trabajo, que perjudica no sólo anímicamente sino incluso puede ser causa de dolencias físicas. Por todo ello, las empresas firmantes vigilarán que ambas actitudes no se produzcan en ninguna de sus manifestaciones.

Artículo 45 - Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves 12. El acoso sexual.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

83. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 31 - Examen médico y salud laboral: Se respetará lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El empresario garantizará la puesta a disposición de los reconocimientos médicos a sus trabajadores/as anualmente, a través del servicio de prevención

**84. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

propio o contratado, teniendo en cuenta los protocolos específicos de cada puesto de trabajo.

El plan de riesgos laborales se revisará anualmente con la participación de los /las delegados/as de prevención. Se redactará un protocolo de actuación en el supuesto de mobbing, además de establecer

como falta muy grave el acoso moral en el trabajo.

Las empresas se comprometen a realizar estudios técnicos de patologías detectadas en los centros por áreas de trabajo con el Comité de Seguridad y Salud.

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS SECTOR

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

169. INCREMENTO SALARIAL

2,50%

170. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
13.301,20 €	13.945,75 €

171. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
-968,80 €	-54,25€

172. 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 período de vigencia del presente Convenio. Si la suma de los IPC desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 supera el 7,5% (suma de lo pactado estos 3 años), la diferencia será abonada por la empresa, hasta un tope del 9,25%. La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga a abonar en el primer trimestre del año 2025.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

169. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

No

170. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

171. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 11 – Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: 4. Violencia de Género. En materia de violencia de género se estará, en el caso de que no haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento.

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

No

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

85. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

No

86. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA

SECTOR

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

173. INCREMENTO SALARIAL

2,75%

174. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

14.079,29 €

16.126,79€

175. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

79,29 €

2.126,79 €

176. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 8 - Incremento salarial: Para el año 2023, el incremento salarial para todos los conceptos salariales sobre las mesas definitivas

del año 2022, será del 3,75%, con la garantía de que en el supuesto que el IPC acumulado del año 2022 y 2023 supere el 6,5%, se aplicará la revisión técnica con un tope máximo del 1,5% a las mesas definitivas del

2023 desde el primero de enero de 2024, sin efectos retroactivos. El incremento se aplicará sobre todos los conceptos salariales del Convenio.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

173. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 44. Igualdad de trato y oportunidades:

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que se necesario establecer un marco normativo general de intervención en nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades a las empresas sea real y efectivo se acuerdan los objetivos siguientes sectoriales generales:

a) Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad a las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (*LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal social. Todo esto con el fin de lograr una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un recurso permanente al diálogo social.

b) Fomentar que las empresas implementen una cultura cooperativa igualitaria en todos sus ámbitos.

c) Fomentar la aplicación de políticas de igualdad a empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

174. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 48 - Objetivos de los planes de igualdad:

Estos objetivos que incluyen las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso a la ocupación, formación, clasificación, y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros y sin perjuicio del contenido mínimo obligatorio

175. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

establecido a la legislación vigente, podrán consistir en: h) Garantizar la igualdad retributiva a través de la realización de registros salariales y auditorías salariales de todos los conceptos que componen el salario para verificar que lugares a los cuales corresponde una misma valoración no estén cerrando una discriminación entre mujeres y hombres.

Artículo 40 - Protección de las víctimas de la violencia de género:

La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género compilación medidas que las empresas tienen que facilitar en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmados del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias por la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.

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

Artículo 39 - Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo:

Se entenderá por acoso moral ("**mobbing**"), como toda aquella conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esta persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un mal progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravando el hecho que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona asediada. Se entenderá por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de naturaleza sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto. Todas las personas trabajadoras tienen que ser informados del compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y

del procedimientos y recursos que tienen a su disposición por la prevención de conductas de acoso en estas materias así como el recursos con que pueden contar en caso de que sea necesario. Se adjunta como Anexo 6, Protocolo de acoso moral y como Anexo 7, Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, destacando que estos serán subsidiarios a los que hayan redactado cada empresa de manera interna. Anexo 7 - Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

87. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

No

88. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

177. INCREMENTO SALARIAL

5,50%

178. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
18.939,90 €	18.939,90 €

179. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
4.939,90 €	4.939,90 €

180. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 8 – Salarios: Para el año 2022, el incremento salarial será de un 5,5%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como anexo I en este convenio. no se realizará

revisión salarial. Para el año 2023, el incremento salarial será de un 2,5%. Las tablas salariales

correspondientes a este año figuran como anexo II en este convenio. Para el año 2023, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el InE, registrara en el año natural de 2023 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2023, sirviendo como base de cálculo

para el incremento salarial del año 2024, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2023. La revisión salarial del año 2023, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2024.

Para el año 2024, el incremento salarial será de un 2%. Para el año 2024, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el InE, registrara en el año natural de 2024 un incremento superior al 2%,

se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 2%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo

para el incremento salarial del año 2025, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2024. La revisión salarial del año 2025, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2026. La revisión salarial del año 2024, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2025. Para el año 2025, el incremento salarial será de un 2%. Para el año

2025, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el InE, registrara en el año natural de 2025 un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 2%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2025, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2024. La revisión salarial del año 2025, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2026. En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el InE, registrara en el año natural de 2025 un incremento superior al 4%, además de la revisión indicada anteriormente, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales de 2026 en el exceso sobre la indicada cifra. Para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios para realizar los aumentos pactados. Tal actualización no se abonará como tal, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año siguiente.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

177. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 19 – Conciliación de la vida familiar: 1. En materia de igualdad, será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres (BOE 23/03/2007).

178. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

179. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Artículo 28. – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo:

Toda persona trabajadora tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Las partes firmantes de este convenio entienden que es necesario prevenir y erradicar a nivel sectorial situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Se considera como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona o 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 dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y/o expresión de género. Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso 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 legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

89. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 26 – Salud laboral:

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a facilitar un examen médico anual a cargo de ésta, a través de las mutuas laborales respectivas.

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a un crédito horario de quince horas anuales para asistir a cursos de prevención de riesgos laborales en materia de salud laboral, siempre y cuando no se perjudique la actividad de la empresa.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención y haber adoptado una forma de servicio de prevención. La elección de una nueva mutua se realizará mediante información previa a los

trabajadores/as o a sus representantes legales, si les hubiera. Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, así como en su centro de trabajo, facilitando las normas de actuación en caso de riesgo.

**90. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

SECTOR

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

181. INCREMENTO SALARIAL

4%

182. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

19.663,20 €

19.803,36 €

183. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

5.663,20 €

5.803,36 €

184. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

No

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

181. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo. 49 - Igualdad de oportunidades: Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición establecida en la ley. 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 la respectiva representación legal 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

182. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 49 - Igualdad de oportunidades: - Igualdad salarial en trabajo de igual valor

183. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Referencia en Artículo 43 - Licencias

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

Artículo 49 - Igualdad de oportunidades: De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- ambiente laboral exento de acoso sexual o moral. Igualmente, queda desarrollado un modelo de protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, firmado el 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 la respectiva representación legal 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.

Artículo 67 - Graduación de las faltas: 3. Se considerarán como faltas muy graves. l) El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

91. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL
(COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 57 - Seguridad y salud:

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y normativa concordante. A

estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes: Principios generales.

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección individual (EPIs) contra los mismos.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador,

derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la

actividad de vigilancia de la salud y prevención de riesgos de la empresa, así como por los organismos

competentes para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán facilitados por parte de la misma a los Delegados/as de Prevención y miembros del comité de seguridad y salud.

4. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no

existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto y/o plan se dará conocimiento previo a la representación legal de los trabajadores para que emitan informe.

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud y/o delegados de prevención de las medidas

que adoptará para el desarrollo práctico de los anteriores principios.

Artículo 59 - Vigilancia de la salud: La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales. 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 y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Exámenes de salud. Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos exámenes tendrán la periodicidad que decida el servicio de vigilancia de la salud. Aquellos trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular. Programas. El comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención serán debidamente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de prevención de riesgos laborales. Tecnología y organización del trabajo. El comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención deberán ser informados con carácter previo de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la protección de la salud de los trabajadores.

Protección a la maternidad. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley. Reconocimientos médicos. - Sin perjuicio de lo anterior, las empresas afectadas por el presente convenio, están obligadas a efectuar a sus trabajadores que lo deseen un reconocimiento

médico completo cada año, así como al inicio de la relación laboral. Al personal que realice cualquier reconocimiento médico bien de carácter general o específico, de forma voluntaria u obligatoria, se le entregará una copia completa y por escrito de los resultados del mismo. 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 relacionada con su estado de salud.

Artículo 61 - Delegados de prevención y comités de seguridad y salud:

Delegados de prevención.

- Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores los delegados de prevención serán elegidos directamente por el conjunto de la plantilla conforme al procedimiento del artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95. Comité de seguridad y salud.
- En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la

composición del comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será al menos trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

Artículo 62 - Comisión sectorial de seguridad y salud laboral: Al amparo del artículo 83, apartado 3 del estatuto de los trabajadores y artículo 35.4 segundo párrafo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las partes firmantes constituyeron la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, quedando su reglamento de funcionamiento y teniendo las siguientes competencias:

1. La comisión estará integrada paritariamente por Fedejerez y los sindicatos firmantes del convenio y la compondrán tres personas por cada una de las partes. Dicha comisión nombrará la Presidencia y la Secretaría para el primer año de vigencia; en años sucesivos irán recayendo de manera alternativa en cada una de las partes. Asimismo, designarán un comité permanente, compuesta por cuatro personas, dos por cada una de las partes.
2. Los componentes de la comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del estatuto de los trabajadores, en lo referido al sigilo profesional debido por las informaciones a que tuvieren acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, facultades y competencias, que les señala la Ley de prevención de riesgos laborales, para los delegados de prevención, comités de seguridad y salud o cualquier otra forma de representación que autoriza la misma Ley de prevención en el art. 35.4 segundo párrafo.
3. La comisión sectorial será un órgano colegiado, no existiendo por tanto, competencias individualizadas a favor de alguno de los miembros de la misma.

4. Se elaborará y se aprobará por la comisión sectorial un reglamento de funcionamiento de dicha comisión así como del comité permanente.

5. La comisión podrá acceder a las instalaciones de las empresas del sector, preavisándolo con la antelación suficiente, para promover la prevención de riesgos laborales y observar las condiciones de seguridad y salud, entrevistarse con los delegados de prevención y los representantes de la empresa, así como para facilitar información o asesoramiento de todo lo relacionado con la seguridad y la salud laboral.

6. El tiempo dedicado por los representantes sindicales para el desempeño de sus funciones en esta comisión sectorial serán a cuenta del crédito horario sindical de cada representante.

7. Son competencias de esta comisión:

a) La elaboración de campañas de información, formación y concienciación (carteles, jornadas específicas, etc.).

b) La promoción de medidas tendentes a la mejora continua en prevención de riesgos de las empresas del sector.

c) El asesoramiento tanto a empresas como a los trabajadores y órganos de representación de los mismos, que lo soliciten.

d) La creación de un registro estadístico de la siniestralidad sectorial.

e) La elaboración de un registro de delegados de prevención, comités de seguridad y salud y representantes de las empresas en prevención.

f) La elaboración de un informe anual de la situación preventiva sectorial y un mapa de riesgos en función de la siniestralidad laboral del sector.

g) El seguimiento de los acuerdos sectoriales del convenio colectivo en esta materia y la propuesta de recomendaciones

92. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA
SECTOR

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

185. INCREMENTO SALARIAL

4%

186. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
19.031,75 €	20.139,95 €

187. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
5.031,75 €	6.139,95 €

188. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL No

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

185. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 28 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación: Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación 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 este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo,

186. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo. • Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos de este.

• Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. *CLÁUSULA MUY EXTENSA*

Artículo 28 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación: Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: • Igualdad salarial en trabajos de igual valor

187. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

Artículo 28 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación: Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: • Ambiente laboral exento de acoso sexua

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

93. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

Artículo 22 - Salud Laboral:

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos

específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

94. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

189. INCREMENTO SALARIAL

4%

190. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

16.586,84 €

16.971,15 €

191. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

2.586,84 €

2.971,15 €

192. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 11 - Incremento salarial y revisión salarial: El incremento salarial para todos los conceptos salariales por el año 2022 será del 4%, sobre las mesas salariales del 2021; por el año 2023 del 3,5% sobre las mesas salariales del 2022; y por el año 2024 del 2,5% sobre las mesas salariales del 2023; con revisión salarial

que garantiza en mesas al final de la vigencia del convenio, el 85% del IPC de Cataluña acumulado de los tres años.

Con independencia de la fecha de publicación del convenio en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, las empresas se comprometen a abonar los atrasos desde el 1 de enero 2022.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

189. IGUALDAD DE TRATO Y 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 cuyo objeto, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que negociar, y si se tercia acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en los términos establecidos en el arte. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores/se, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior tendrán que dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente tendrá que ser objeto de negociación, en los términos antes mencionados. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas, adoptadas desprendido de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a llegar en la empresa a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

190. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

No

191. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 35 - Protección de las víctimas de la violencia de género:

La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género compilación medidas que las empresas tienen que facilitar en

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

estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo.

Las partes firmados 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

Artículo 34 - Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo:

Se entenderá por acoso moral la situación en que una persona, o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma repetida y continuada, durante un tiempo prolongado sobre una persona en el ámbito laboral, considerando un factor de riesgo

psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva –gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.-que atente por su repetición, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su ocupación o degradando su ambiente laboral. Se entenderá por acoso sexual en el trabajo, una conducta de esta naturaleza,

mediante la palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para el trabajador o trabajadora que sea objeto. Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos diferenciados de actuación sobre estas materias con sus *RLT, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral o acoso sexual en el trabajo tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes. Por un lado se pactará un protocolo en caso de acoso moral y por separado uno en caso de acoso sexual o por razón de sexo. (En este segundo caso se seguirán las instrucciones del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo a la empresa del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña de 2015). Todas las personas trabajadoras tienen que ser informados del compromiso existente para la prevención de las conductas inapropiadas y del procedimientos y recursos que tienen a su disposición por la prevención de conductas de acoso en estas materias así como el recursos con

que pueden contar en caso de que sea necesario. En todo caso, y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos a las empresas, las personas trabajadoras que crean sufrir acoso moral o sexual en el trabajo tendrán que dirigirse al Comité de Seguridad y Salud así como a dirección de la empresa para que se evalúe el caso y se puedan poner a disposición del afectado o afectada los medios necesarios para la busca de las soluciones más adecuadas para la erradicación y reparación

del daño causado. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la dirección de la empresa, tendrán que guardar el sigilo oportuno por no entorpecer el proceso. Especialmente valorables serán los casos de acoso moral o acoso sexual de un superior jerárquico hacia sus subordinados/dic.

Se adjunta como Anexo n.º 4 Protocolo de acoso moral y como Anexo n.º 5 Protocolo a la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, destacando que estos

serán subsidiarios a los que hayan redactado cada empresa de manera interna.

Anexo 5. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

95. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 31 - Revisión médica vigilancia a la salud:

La revisión médica para todo el personal a cargo de la empresa será la legalmente establecida aplicable al sector en en cuanto a vigilancia de la salud y prevención de riesgos. El empresario garantizará a las personas trabajadoras su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos

inherentes al trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho de intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora

y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que una persona trabajadora tenga el reconocimiento de no apto/a, o con restricciones por su puesto de trabajo, se priorizará por la adaptación de su puesto de trabajo, y si no fuera posible, se hará un cambio de puesto de trabajo siempre que las condiciones productivas y organizativas de la empresa lo permitan. El empresario/a facilitará la formación y capacitación para desarrollar las funciones del nuevo puesto de trabajo.

**96. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID

SECTOR

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

193. INCREMENTO SALARIAL

3,50%

194. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.755,65 €	18.131,75 €

195. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
755,64€	4.131,75 €

196. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

No

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

193. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 43 - Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas: 1. – 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. 2. – 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 con respecto a personas de 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 o adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. 3. – Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, grupos profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación

194. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 43 - Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas: 2. – 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.

195. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Referencia en Artículo 10 - Licencias retribuidas

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

Artículo 41 - Graduación de las faltas:

Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual o acoso por razón de sexo Artículo 44 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias. La persona víctima de acoso sexual o víctima de acoso por razón de sexo lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representantes 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 prevaliéndose 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.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

97. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 17 - Seguridad y salud laboral:

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán garantizar la Seguridad y la Salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, deberán aplicar todas las medidas preventivas necesarias tal y como marca Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores reformas. Todo trabajo que tenga carácter de tóxico, penoso o peligroso tendrá la consideración excepcional, tomando en todo momento las medidas preventivas oportunas a cada tarea a realizar. De forma específica se señala que se deberán extremar las medidas de prevención adecuadas en aquellas instalaciones donde exista o se pueda producir anhídrido carbónico, así como en los espacios confinados. Se facilitará la puesta en marcha de la formación específica, riesgos y su legislación encada centro de trabajo, de los delegados de prevención, acudiendo a los cursos organizados a tal fin, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de

conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica específica de los riesgos laborales a los que está expuesto, haciendo hincapié en los siguientes aspectos:

- Uso de maquinaria.
- Uso de escaleras.
- Ruido.
- Riesgos eléctricos.

- Espacios confinados.
- Almacenado.
- Carga física.
- Incendios.
- Productos químicos.

Artículo 18. Reconocimiento médico

Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud de los/las trabajadores/as y será realizada durante el tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos, siendo por cuenta de la empresa los gastos ocasionados. La vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento con las excepciones marcadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el Ministerio de Sanidad. En los supuestos en que los riesgos inherentes a la actividad de un/a trabajador/a concreto no estén contemplados en los protocolos oficiales, se garantizará un reconocimiento médico genérico cada dos años.

Artículo 19 - Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Se constituirán Comités de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores y en aquellos que tengan menos de este número de trabajadores/as las competencias y facultades atribuidas al Comité de Seguridad y Salud será ejercido/a por los Delegado/as de Prevención.

**98. CLÁUSULAS DE MEDIO
AMBIENTE**

No

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

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

SECTOR

PANADERÍAS

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

197. INCREMENTO SALARIAL	1,50%	
198. SALARIO ANUAL	PEÓN	OFICIAL 1ª
	13.968,5 €	14.300,65 €
199. DIFERENCIA CON EL SMI	PEÓN	OFICIAL 1ª
	-31,5 €	300,64 €
200. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	<p>Artículo 5 - Salario base: Para el período de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022, será el resultado de aplicar a la Tabla Salarial correspondiente al ejercicio de 2021, adjunta como ANEXO I, una subida del 1,5%. Se adjunta la tabla salarial de dicho periodo</p>	

como ANEXO II. En el supuesto de que la tasa o variación media interanual del IPC del año 2022 supere el 5 %,

operará una revisión salarial en el exceso hasta el 0,5 %, pudiendo alcanzar la subida salarial definitiva una vez hecha esta revisión, el 2 %.

En el supuesto de que hubiera que revisar la tabla salarial del ANEXO II correspondiente al año 2022, la subida salarial prevista para el año 2023 se aplicará sobre las cantidades resultantes de dicha revisión. Para el período de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023, será el resultado de aplicar a la Tabla Salarial definitiva correspondiente al año 2022 (ANEXO II), una subida del 2%. Se adjunta la Tabla Salarial provisional de 2023 como ANEXO III. Para el período de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024, será el resultado de aplicar a la Tabla Salarial correspondiente al año 2023 (ANEXO III), una subida del 2 %. Se adjunta la Tabla Salarial provisional de 2024 como ANEXO IV

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

197. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 32 - Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral: Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. La representación sindical velará por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrá acceso a la información pertinente para tal fin. Asimismo, se respetará 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 por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, 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 que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

-La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

-Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género. Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación. En las empresas obligadas por ley a la implantación de un plan de igualdad, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de dicho plan. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

198. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

Artículo 32 - Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral: -La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

199. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No

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

**Artículo 33º- Medidas específicas en prevención
del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el
trabajo:**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier

persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo

caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a

impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

99. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 27 - Salud Laboral y Vigilancia de la Salud:

Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo vigilancia de la salud específica de las personas trabajadoras a su servicio, lo que supone, entre otras cosas la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de

trabajo, de tal manera que realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado. La evaluación de riesgos deberá incluir los factores de seguridad, así como los posibles riesgos laborales, como son los de

higiene industrial, y con especial relevancia a los agentes alérgicos responsables de la sensibilización respiratoria, debido a que la exposición al polvo de harina es un riesgo higiénico de consecuencias tales como rinitis y asma bronquial, además de los factores ergonómicos y psicosociales en todos sus aspectos.

No

100. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA

SECTOR

PANADERÍAS

ÁMBITO TERRITORIAL

PROVINCIAL

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

201. INCREMENTO SALARIAL

3,50%

202. SALARIO ANUAL

PEÓN	OFICIAL 1ª
14.079,98 €	15.733,77 €

203. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN	OFICIAL 1ª
79,97 €	1.733,77 €

204. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 7 - Salarios: Se establece para el año 2022 una revisión del salario consistente en una compensación no consolidable en tablas con abono el 5 de abril de 2023 consistente en calcular el IPC interanual a Diciembre del

2022 menos el 3.5% y cuyo resultado se dividirá por dos para aplicar la compensación no consolidable en tablas. Se establece para el año 2023 una revisión del salario consistente en una compensación no consolidable en tablas con abono el 5 de abril de 2024 consistente en calcular el IPC interanual a Diciembre del 2023 menos el 2.5% y cuyo resultado se dividirá por dos para aplicar la compensación no consolidable en tablas. Se establece para el año una revisión del salario consistente en una compensación no consolidable en tablas con abono el 5 de abril de 2025 consistente en calcular el IPC interanual a Diciembre del 2024 menos el 2% y cuyo resultado se dividirá por

dos para aplicar la compensación no consolidable en tablas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

201. IGUALDAD DE TRATO Y 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 empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de planes de igualdad se establecerán según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y conveniente para las demás empresas, previa

consulta a la representación legal de los trabajadores. A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007. 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. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. 2. CLASIFICACIÓN DE ESPECIALIDADES. El sistema de especialidad profesional, que establece el presente Convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4. FORMACIÓN PROFESIONAL. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. RETRIBUCIÓN. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se

<p>202. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL</p> <p>203. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>204. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (SANCIONES/MEDIDAS/PROTOCOLO)</p>	<p>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. Sobre las medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo se estará al protocolo de actuación del anexo I de este Convenio.</p> <p>Artículo 25 - De la igualdad en el ámbito laboral:</p> <p>5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Se velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.</p> <p>*Referencia en Artículo 23 - Licencias</p> <p>Artículo 39 - Régimen Disciplinario: 3. Se consideran como faltas muy graves:</p> <p>k) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Anexo I - Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p>
<div data-bbox="127 1344 718 1568" style="background-color: #4CAF50; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> <h2>SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE</h2> </div> <p>101. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)</p> <p>102. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados) ▪ Cláusulas de Medio Ambiente <p>No</p> <p>No</p>

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

SECTOR

PANADERÍAS

ÁMBITO TERRITORIAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA

POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO 2022

- Incremento salarial
- Salario anual
- Diferencia con el SMI 2022
- Cláusula de revisión salarial

205. INCREMENTO SALARIAL

4%

206. SALARIO ANUAL

PEÓN

OFICIAL 1ª

15.703,65 €

16.644,29 €

207. DIFERENCIA CON EL SMI

PEÓN

OFICIAL 1ª

1.703,64 €

2.644,29 €

208. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 38 - Cuantía y actualización salarial:
Segundo. Actualización 1. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8,10 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma: a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo

para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia. b) Si la diferencia fuese superior al 2%, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en un 2 % más la mitad del exceso sobre el 2 %. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2026. 2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD

- Igualdad de trato entre y oportunidades entre hombres y mujeres
- Principio de Igualdad Salarial
- Protección de Violencia de Género
- Acoso Sexual y por razón de sexo (Sanciones/medidas/protocolo)

205. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 60 - Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral 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 las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se

regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya. 3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. 5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos: a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo. b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades. c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate. d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa. e) El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella,

independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregado por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

Artículo 60 - Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos: f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

*Referencia en Artículo 31 - Permisos

206. PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL

207. PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Artículo 61. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral:

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas: a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse. b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad. c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de

mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

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

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince

días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo

94 del presente Convenio Colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo. Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

103. CLÁUSULAS RESEÑABLES SOBRE SALUD LABORAL (COMITÉS Y DELEGADOS)

- Cláusulas reseñables sobre salud y seguridad laboral (comités y delegados)
- Cláusulas de Medio Ambiente

Artículo 44 - Comisión sectorial de salud laboral:

1. Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así pues, las políticas de prevención tienen que caracterizarse por la definición y el acercamiento a la realidad de los problemas para así lograr una auténtica cultura preventiva y a tal fin, acuerdan la constitución de una comisión sectorial de salud laboral, que impulsará, durante la vigencia del presente convenio colectivo, cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, y tendrá carácter paritario. Entre sus cometidos estará el establecimiento de prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos laborales mediante la

realización de estudios de las condiciones de trabajo, elaboración de propuestas de actuación con el fin de llevar a cabo acciones sobre los problemas detectados, elaboración de recomendaciones de actuación sobre los centros de trabajo de alta siniestralidad del sector, difusión de criterios para la evaluación de riesgos, y la adecuación del texto del presente Convenio Colectivo a la normativa vigente.

3. La Comisión Sectorial de Salud Laboral seguirá las siguientes líneas y criterios de actuación:

a) Integración de la prevención.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.3 del Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de personas trabajadoras expuestas a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.

c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud.

Los objetivos individuales de la vigilancia de la salud son la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud;

la identificación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo. La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo. Será necesario el consentimiento de la persona trabajadora, basado en el conocimiento del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Sin embargo, tendrá carácter obligatorio para la persona trabajadora en las siguientes circunstancias:

1. Cuando exista una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, señaladamente respecto de la evaluación de la salud de las personas trabajadoras nocturnas prevista en el artículo 36.4 del Estatuto de las personas trabajadoras.
2. Cuando los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.
3. Cuando el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros.

La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.

Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente de la persona trabajadora. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:

1. Aptitud o adecuación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo o función.
2. Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Artículo 45 - Delegado-a de prevención:

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales, son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. (Art. 36.1 L. 31/1995)

2. Entre las facultades que le otorga el artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se destacan, por su trascendencia las siguientes:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) A tal efecto, el Servicio de prevención hará saber a los representantes de las personas trabajadoras su disposición para atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones, se formulen o no con ocasión de sus actuaciones en la empresa, de acuerdo con el procedimiento que se acuerde por la empresa, las personas trabajadoras y el propio Servicio.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. (Art. 36.2-e L. 31/1995)

3. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

104. CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cuales quiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de las personas trabajadoras en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 45 - Delegado-a de prevención:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cuales quiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



K. H...

C. P...

J. B...

J. G. B. C. P...

B. L.

J. G.

B. L.

B. L.

B. L.

B. L.

B. L.

B. L.

7. Fuente consultadas

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN
- REGISTROS DE CONVENIOS COLECTIVOS (REGCON)
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC)
- 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 2023

