

Las marcas de distribución en los
sectores de fabricación de productos:

**AVICULTURA,
CONSERVAS DE PESCADO,
COMIDA REFRIGERADA
Y FABRICACIÓN DE ACEITES (2020)**

ORDEN AAA/1579/2012 DE 2 DE JULIO, MODIFICADA POR ORDEN AAA/1239/2015 DE 23 DE JUNIO. CONVOCATORIA 2022



Las marcas de distribución en los sectores de avicultura, conservas de pescado, comida refrigerada y fabricación de aceites.

Edición

Fundación Anastasio de Gracia

Autor

UGT Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT-FICA)

Coordinación Editorial

Secretaría de Migración de UGT-FICA

Diseño e Impresión: Gráficas Vítores S.L.

Depósito Legal: M-23522-2022

ISBN: 978-84-121760-8-7

© Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT

Reservados todos los derechos

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

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
3. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Planificación.	14
3.2. Recopilación de la información.	15
3.3. Análisis y conclusiones.	18
4. ANÁLISIS DEL CONTEXTO	21
4.1. Sector de Avicultura.....	22
4.2. Sector de Conservas de Pescado.....	24
4.3. Sector de Comida Refrigerada.....	26
4.4. Sector de Fabricación de Aceites.....	28
5. ANÁLISIS DE EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	31
5.1. Sector Avicultura.....	32
5.2. Sector Conservas De Pescado.....	114
5.3. Sector Comida Refrigerada	170
5.4. Sector Aceites.....	270
6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	391
6.1. Sector de Avicultura.....	392
6.2. Sector de Conservas de pescado.....	433
6.3. Sector de Comida Refrigerada.....	461
6.4. Sector de Fabricación de Aceites.....	514
6.5. Resultados de las Encuestas	576
Fuentes consultadas.....	589





1

INTRODUCCIÓN



Las marcas blancas o MDD (marcas de distribuidor), tal y como se conocen en la industria irrumpieron con fuerza en el mercado español a finales de los 70 de la mano de Eroski, primer supermercado en introducir productos de su 'propia cosecha' en el lineal y, desde entonces, se están posicionando como una de las opciones preferidas a la hora de hacer la compra.

España es el segundo país europeo que más gasta en marcas blancas, ya que representan el 36,2% de la cuota de mercado sobre el consumo envasado y a diferencia de otros países europeos, en España la MDD de los productos de cuidado del hogar tiene una gran presencia, del 58% (con un crecimiento del 0,7 puntos) por el "factor Mercadona".

Desde hace algún tiempo, la "marca blanca" ha pasado a ser considerada un producto deseado por el consumidor y no ha dejado de arañar cuota a la "marca de fabricante". Este comportamiento en 2020 se tradujo en un fuerte despunte como consecuencia de la pandemia y posterior crisis pasó de representar el 37% de las compras al 47%, lo que supuso un aumento de diez puntos porcentuales de cuota de mercado. La presencia de marcas de distribución en la lista de la compra empezó a subir en el mes de abril, justo tras el confinamiento, en el que pasó a tener una cuota del 41'4%.

Por categorías, distintos estudios muestran que los productos con mayor penetración de marca blanca fueron los limpiadores, las legumbres, los cereales para el desayuno, la leche, los detergentes y el café.

En cuanto a los factores que motivan la compra de marca blanca, los análisis muestran que la mayor parte de los consumidores afirma consumir estas marcas en época de crisis, pero la principal razón es la elección de estas marcas por su relación calidad/precio, otra razón es porque son más baratas que la marca de fabricantes y algunos apuntan a la variedad que permite esta oferta.

Estos comportamientos muestran una compra más inteligente de los consumidores en una coyuntura que favorece las ofertas, las promociones y, por supuesto, a las marcas blancas que cada vez ganan terreno en su implantación en el mercado.

También se muestra que la variable fundamental en la elaboración de la lista de la compra es el precio, aunque muchos consumidores se decantan por la marca blanca cuando no encuentran ofertas en sus marcas favoritas.

Pero más allá del análisis del comportamiento del mercado, la dinámica de los canales de distribución o de las tendencias y necesidades de los consumidores relacionadas con la marca blanca, desde el Gabinete Técnico de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT –UGT FICA- , nos planteamos llevar a cabo un análisis de las condiciones laborales en las que se encuentran las personas trabajadoras que están detrás de la fabricación de marcas blancas o de marcas de fabricante, para ver si existe alguna diferencia en las condiciones laborales y comprobar la validez de afirmaciones que vinculaban a la marca de fabricante con mejores condiciones laborales.

Desde ese punto de partida, la presente investigación pretende ser un análisis exhaustivo de la realidad social y laboral de las empresas más importantes en cuatro de los sectores de la Industria Agroalimentaria: Avicultura, Conservas de pescado, Fabricación de productos de comida refrigerada y Fabricación de Aceites, según su cifra de facturación del año 2020 según recoge el último Ranking publicado por la revista Alimarket.

A lo largo de esta investigación hablaremos de marca blanca, marca de distribución o MDD indistintamente para referirnos al mismo término, así como marca propia, marca de fabricante o MDF, para referirnos a lo mismo.





2

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN



El Gabinete técnico de UGT FICA, con la colaboración del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ha elaborado esta investigación con objeto de realizar un seguimiento de las condiciones laborales y su relación con la fabricación de marcas de distribución en las diez empresas más importantes de los cuatro sectores seleccionados esta edición y según su cifra de facturación en España.

En esta edición, la investigación se ha centrado en los sectores de Avicultura, Conservas de pescado, Comida refrigerada y Fabricación de aceites.

De modo que, a través de un minucioso análisis del contexto socioeconómico y laboral de estas empresas, se evalúa si existe una relación directa entre mejores condiciones laborales y fabricación de marca de fabricante (MDF) o marca de distribuidor (MDD).

Con esta labor de investigación se pretende, igualmente, brindar toda la información y conocimiento disponible sobre las condiciones laborales en el Top 10 de las empresas más importantes de estos cuatro sectores, su grado de implantación de procesos de digitalización e industria 4.0 y su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la finalidad de detectar si existe alguna vinculación con la fabricación de "marcas blancas".



Con esta investigación se persiguen los siguientes objetivos:

1. Conocer la situación socioeconómica y laboral en las empresas del Top 10, según su cifra de facturación, en los sectores de Avicultura, Conservas de pescado, Comida refrigerada y Fabricación de aceites a través del análisis de variables como el empleo, las ventas anuales, su productividad, la relación con la fabricación de marca blanca o marca de fabricante, etc....
2. Analizar las condiciones laborales en estas empresas y su relación con la marca blanca o marca de fabricante a través del análisis de los convenios colectivos de aplicación.
3. Detectar el nivel de implantación de la Industria 4.0 en estas empresas y su relación con el tipo de producto fabricado.
4. Realizar un seguimiento sobre la gestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en estas empresas, a través de los compromisos adquiridos en esta materia, tanto en sus convenios colectivos, como en los distintos planes de igualdad.
5. Determinar si la fabricación de marca blanca o marca de fabricante guarda una relación directa con unas condiciones laborales más favorables.





3

METODOLOGÍA



Con esta línea de investigación, se pretende analizar las condiciones laborales y su relación con la fabricación de marcas de distribuidor o marcas de fabricante en las empresas más importantes según su cifra de facturación, de los sectores de Avicultura, Conservas de pescado, Comida refrigerada y Fabricación de aceites.

Para ello, marcamos un recorrido por cada una de estas empresas a través de una selección de la información más relevante sobre aspectos socioeconómicos relacionados con la situación actual de estas empresas, como la evolución de sus ventas y plantilla, sus centros de trabajo y su relación o no con marcas de distribuidor. Igualmente se analizan las condiciones laborales de las personas trabajadoras de estas empresas a través del análisis de los distintos convenios colectivos de aplicación, sectoriales o de empresa, acuerdos de centros de trabajo, etc, con el fin de conocer si existen diferencias reales entre las condiciones laborales de las empresas que fabrican su propia marca y marca blanca y las empresas que solo fabrican marca de fabricante. Todo ello bajo un prisma sectorial que permita realizar comparaciones dentro de un contexto compartido.

A este trabajo se le suma una parte más cualitativa, con la elaboración y análisis de dos tipos de encuestas, una dirigida a las personas trabajadoras de estos sectores y otra a las distintas empresas analizadas a través de las cuales podremos conocer las opiniones de ambas partes en relación a la percepción de las diferencias más relevantes entre MDD y MDF en calidad, innovación, etc..., las diferentes condiciones de trabajo en estas empresas, así como su adaptación a la industria 4.0 y su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.1. Planificación.

En la fase de planificación de la investigación se establecieron:

- Las necesidades detectadas
- Los objetivos perseguidos con esta investigación
- El equipo de trabajo
- La metodología
- El diseño de las distintas fichas de recogida de datos
- La determinación del ámbito de investigación, la selección de sectores, el estableciendo las actividades que se llevarían a cabo, así como el cronograma de trabajo



3.2. Recopilación de la información.

Se toma como punto de partida el último Ranking publicado por la revista Alimarket y se seleccionan el Top 10 de empresas y/o grupos, según su cifra de facturación de los sectores de Avicultura, Conservas de pescado, Comida refrigerada y Fabricación de aceites.

La cifra de facturación se cruza con el CNAE de la empresa y la actividad, para extraer las empresas que se encuadran dentro de estos cuatro sectores.

El último Ranking publicado por la revista Alimarket recoge los datos del año 2020.

1º Investigación documental:

La información se reúne a través del uso de distintas fuentes documentales como la propia revista Alimarket, las distintas páginas web de empresas, los convenios colectivos o acuerdos de empresa publicados en alguno de los Boletines Oficiales del Estado, el Registro de Acuerdos Colectivos (Regcon), TALE, Planes de Igualdad, Investigación y Desarrollo (INE), entre otras.

Esta información se recoge en las fichas de trabajo diseñadas para el análisis de cada parte analizada. En la primera ficha de trabajo se recogen las variables socioeconómicas de la empresa, en la segunda ficha se recogen las principales variables seleccionadas para el análisis de situación de la negociación colectiva en los convenios colectivos de aplicación, en la que se incluye el nivel de digitalización e implantación de la industria 4.0 y en la tercera y última ficha recoge variables relacionadas con el grado de implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas objeto de análisis.

La ficha diseñada para recoger la información de la empresa refleja variables como: posición en el Ranking, sede central de la empresa en España, sector de actividad, ventas de la empresa en millones de euros y su evolución anual en porcentaje, plantilla de la empresa en número y su evolución anual en porcentaje, los centros de trabajo de la empresa en España, marcas que fabrica y su relación con la marca de distribución o marca de fabricante.

La ficha diseñada para recoger la información de las condiciones laborales en la empresa refleja variables como: centro de trabajo y/o ámbito territorial, vigencia, tipo de jornada y distribución de la misma, vacaciones, trabajo a turnos, salarios, número de pagas extraordinarias e importe, incremento salarial, cláusula de revisión salarial, salario variable, antigüedad, cláusula de estabilidad en el empleo, regulación de la contratación temporal, derechos sindicales, acumulación de horas sindicales, delegado o delegada sindical, complemento IT, seguro colectivo, prestaciones y ayudas familiares, fallecimiento, jubilación, planes de pensiones y previsión social y otras mejoras sociales.



En esta ficha, se incluye igualmente un análisis de la implantación de digitalización y de la Industria 4.0 en cuanto a medidas de adecuación de los cambios tecnológicos, Teletrabajo y plataformas digitales, desconexión digital, etc...

La ficha diseñada para el análisis de la implantación de principios y mecanismos para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres analiza las siguientes variables: principio de igualdad entre mujeres y hombres; comisión de igualdad; obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad; medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en alguna de las áreas analizadas; principio de igualdad salarial; acoso sexual o por razón de sexo y medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

En estos campos de estudio sobre igualdad entre mujeres y hombres se ha analizado.

Principio de igualdad entre mujeres y hombres, de forma que se busca la existencia de cláusulas que regulan este principio aunque sea de forma genérica o haciendo mención a la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Comisión de igualdad, este aspecto recoge la implantación de Comisiones de igualdad en los convenios, comisiones de igualdad sectoriales. Se busca que no solo se mencione dicha comisión, sino que se desarrolle su composición, funciones y periodicidad de sus reuniones.

Planes de Igualdad, en este punto se recoge información sobre mención a los planes de igualdad en general, o al plan de la propia empresa cuando es un convenio de empresa. Igualmente se destacan los textos que recogen la definición de los planes de igualdad, así como sus objetivos y áreas de trabajo: selección, contratación, formación, promoción, retribución, etc. O si ya incluyen en el convenio al RD901/2020.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, se refiere tanto a objetivos que se persiguen como medidas genéricas o medidas de acción positiva en las áreas de análisis: contratación y acceso al empleo, formación y promoción, que bien se recojan en el convenio o que hagan mención al plan de igualdad de la empresa.

Principio de igualdad salarial, se refiere a buscar en el grupo de convenios analizados si se recoge el concepto según el cual, las personas que realizan trabajos de igual valor deben recibir la misma remuneración, sin discriminación por género, raza, orientación sexual, nacionalidad, etc. O si ya incluyen en el convenio al RD902/2020.

Acoso sexual y/o por razón de sexo, en este campo se analizan tres variables complementarias. En primer lugar, si se incluye este tipo de acoso entre el listado de faltas muy graves del régimen disciplinario del convenio; en segundo lugar si el convenio recoge medidas preventivas contra este tipo de acoso y, en tercer lugar si el convenio incluye o anexiona un Protocolo o procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. Se valorará positivamente si el Protocolo cuenta con un desarrollo amplio, de sus distintas fases, recoge definiciones, cuenta con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en el proceso investigador, recoge plazos para la resolución del caso, requisitos de la denuncia, así como medidas disciplinarias y cautelares.

Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Para desarrollar este punto se analiza si el convenio recoge alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogidos en la Ley 1/2004, 28 de diciembre, o si es más innovador y recoge alguna medida de mejora de estos derechos.

La mayoría de la información se ha obtenido a través de fuentes de información en red (INTERNET): Bases de datos de empresas, revistas especializadas, páginas web de empresa, páginas web sobre MDD y consumo, publicaciones oficiales: convenios colectivos publicados en los BOE (provinciales, autonómicos y estatales), registros oficiales, etc...

Somos conscientes que utilizar fuentes de información en red como INTERNET, tiene la ventaja de ser un procedimiento actual de acceso a la información, es rápido y de fácil acceso y proporciona importantes datos para llevar a cabo un análisis en profundidad. Sin embargo, la dependencia de estas fuentes puede conducir a datos parciales o erróneos, en ocasiones de difícil interpretación al no saber hasta qué punto representan tendencias reales y su contenido puede no ser totalmente fiable.

2º Investigación de campo:

A la investigación documental sumamos una parte más cualitativa, con la elaboración y análisis de una encuesta semiestructurada dirigida a las personas trabajadoras de los sectores objeto de estudio.

Esta parte de investigación o trabajo de campo se realiza con la finalidad de enriquecer la investigación con una parte cualitativa, así como para confirmar los datos de las fuentes de información utilizadas y para evitar problemas de parcialidad y fiabilidad provocados por el uso de información en red.

Las encuestas se han hecho llegar a las personas destinatarias de forma telemática y recogen información sobre los siguientes aspectos:

Encuesta dirigida a personas trabajadoras de los sectores analizados. Se han estructurado en cuatro partes:

- 1º. Información sobre su empresa: relación con las marcas de distribución, calidad e innovación, condiciones de trabajo, fortalezas y debilidades de ambas marcas, etc....
- 2º. Condiciones laborales: convenio colectivo, jornada laboral, flexibilidad horaria, vacaciones, pagas, formación, complementos, conciliación, ayudas sociales...
- 3º. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: prácticas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si existen medidas para promover la igualdad en selección de personal, promoción, igualdad salarial, medidas de acción positiva, si su empresa cuenta con un Plan de igualdad entre mujeres y hombres, y si cuenta con un protocolo o procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 4º. Industria 4.0: estrategia de Transformación Digital, innovación tecnológica y digitalización, robotización, herramientas digitales, barreras en la empresa, cultura digital, consecuencias en el empleo, etc...

3.3. Análisis y conclusiones.

En esta fase se ha realizado el análisis de la información recopilada, tanto de la parte cuantitativa como de la parte cualitativa.

En esta edición se ha mantenido la comparativa del Ranking de las 10 empresas y grupos más importantes según su cifra de facturación, con otros Ranking que analizan otras variables relacionadas con la responsabilidad social de las empresas.

En esta edición la investigación se ha centrado en cuatro sectores de la industria Alimentaria: en los sectores de Avicultura, Conservas de pescado, Comida refrigerada y Fabricación de aceites, con la finalidad de realizar un análisis más exhaustivo y poder alcanzar conclusiones más contextualizadas en la realidad de sectores más pequeños.

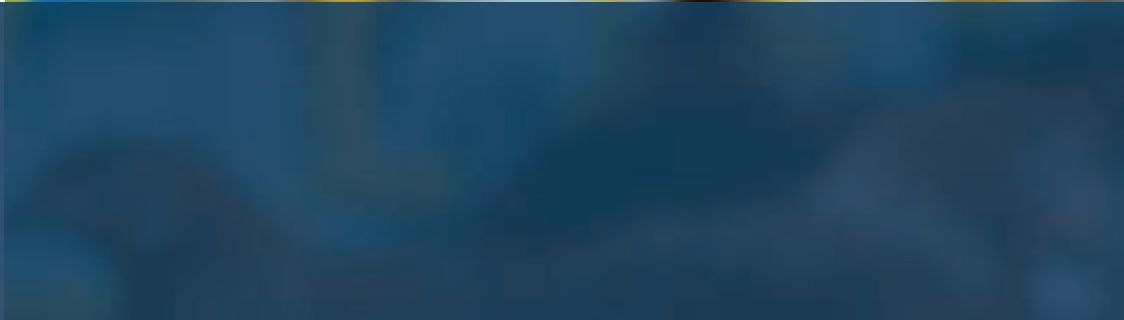
Como en ediciones anteriores se mantiene el análisis sobre el grado de digitalización y la industria 4.0 en los convenios colectivos y en estos cuatro sectores. Esta idea viene motivada por la importancia actual de la repercusión que la industria 4.0 va a tener en las empresas del sector. Esta línea de trabajo se ampliará con un análisis más minucioso de cómo está presente la Industria 4.0, no solo en las empresas analizadas, sino también en los sectores tratados: Avicultura, Conservas de pescado, Comida refrigerada y Fabricación de aceites.

Asimismo, se mantiene la perspectiva de género en la investigación, con lo cual se analizará el grado de cumplimiento de los preceptos legales de igualdad de género y oportunidades en las empresas de los sectores analizados, bien a través de sus convenios colectivos o en los Planes de igualdad.

Finalmente se procede a la publicación de la investigación y su presentación y difusión.







4

ANÁLISIS DEL CONTEXTO



4.1. Sector de Avicultura.

El sector de la carne de aves representó en 2020 el 4,7% de la Producción Final de la Rama Agraria y el 12,3% de la Producción Final de la rama ganadera. Ambos porcentajes por debajo de los valores de 2019.

La producción total de carne de aves (pollos, pavos, patos, etc.) se estimó en 1,71 millones de toneladas, un 0,74% más 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 (1,4 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 (25,5%), seguida de Cataluña (21,4%), Galicia (13,2%) y Comunidad Valenciana (10,9%). En España había en 2020 un total de 19.633 explotaciones avícolas (un 3% más que en 2019), de las que 7.116 eran granjas de pollos, el 36% del total.

Con respecto al comercio exterior, en 2020 se exportaron 208.000 toneladas, un 12% menos 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 137.900 toneladas en total (Unión Europea y el resto de países terceros), lo que supuso un retroceso del 8% respecto al año precedente. El valor de estas compras superó los 285,5 millones de euros.

En lo que respecta a la producción de huevos, España ocupa el tercer puesto dentro de la Unión Europea de países productores, por detrás de Alemania y Francia.

La producción de huevos en España representó en 2020 el 5,7% de la Producción Final Ganadera y el 2,18% de la Producción Final de la Rama Agraria, porcentajes en ambos casos superiores a los del año precedente.

En 2020, el valor generado por este sector a efectos de renta agraria se cifró en 1.154 millones de euros, lo que significa un 19% más que en el año anterior.

La producción de huevos aumentó en cantidad un 15,7%, mientras que los precios subieron un 3,5%. En el año anterior bajaron tanto la producción como los precios.

La comunidad con el mayor censo de gallinas ponedoras fue Castilla la Mancha, con el 26% del total. Le siguen en importancia Castilla y León (16%), Aragón (13%) y Cataluña (8%).

La primera empresa de este sector es valenciana y su producción en 2020 alcanzó los 138 millones de docenas, un 8% menos que en 2019, mientras que su facturación rondó los 193 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado ya que controlan el 50% de todas las ventas en volumen, aunque su importancia en valor es mucho menor.

Las empresas productoras de huevos tienen una clara vocación exportadora. En los últimos años han pasado de exportar el 10% de su producción al 23%.

Por su parte las exportaciones de huevos frescos de gallina alcanzaron las 77.526 toneladas, por un importe de 88 millones de euros. Tanto en volumen como en valor, las exportaciones de ese año superaron con creces las cifras del año anterior.

Los destinos principales fueron países de la Unión Europea, Francia (30% del valor), Alemania, Países Bajos, Reino Unido y Portugal, fuera de la Unión Europea destacan Mauritania e Israel.

En cuanto a las importaciones, éstas sumaron 3.587 toneladas por un valor de 4,76 millones de euros. La mayor parte de las compras proceden de Estados Unidos, seguido de Francia, México, Portugal, Alemania y Países Bajos.



4.2. Sector de Conservas de Pescado.

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

La producción española de conservas y semiconservas de pescado y marisco durante 2020 alcanzó las 359.081 toneladas, lo que supuso un crecimiento anual del 2% y en valor sería una facturación de unos 1.755 millones de euros, un 4,8% más que el año anterior.

La principal partida de este mercado son las conservas de atún y atún claro, que suponen el 64,4% del total. Su producción es de 231.071 toneladas, un 2,1% más que en 2019.

Las industrias españolas de conservación de pescados, crustáceos y moluscos suman 412 empresas que generan unos 13.176 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 2021, la actividad empresarial del sector consigue un ligero crecimiento del 1,7% al sumar 7 empresas. Asimismo, el empleo consigue un crecimiento del 7%, con la creación de 876 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 18% 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 701 millones de euros (su producción superó las 165.870 toneladas) en 2020, mientras que la segunda llegó a 620 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) tienen gran importancia en este mercado y en 2020 ganaron cuota por lo que acaparan el 78,5% de todas las ventas en volumen de las conservas de atún, el 76,4% de las de sardinas y sardinillas, el 73,4% de las de calamares y pulpo y el 68,5% de mejillones y berberechos.

En 2020, 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 236.941 toneladas, por un valor de 1.127,4 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 194.213 toneladas de conservas de pescado, 23.000 toneladas menos que un año antes. El grueso, fueron conservas de atún (138.704 toneladas). 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.



4.3. Sector de Comida Refrigerada.

El sector del pescado y marisco congelado tuvo un año 2020 muy complicado por los efectos de la pandemia sobre la hostelería y la restauración, donde se concentran más del 50% de las ventas. También influyó en los malos resultados la caída de exportaciones a países como Italia

La flota pesquera española capturó durante el último ejercicio computado cerca de 522.718 toneladas de pescados, crustáceos y moluscos destinados a ser comercializados como congelados, por un valor de 786 millones de euros.

Las partidas más capturadas destinadas a procesos de congelación o refrigeración fueron los peces, con 507.171 toneladas y 718 millones de euros. Le siguen en importancia, los moluscos (10.599 toneladas y 22 millones de euros) y los crustáceos (4.945 toneladas y 45 millones de euros).

El sector de pescados congelados, genera unos 19.680 empleos repartidos en sus 241 industrias que facturan unos 5.760 millones de euros. La mayoría de estas empresas, el 88% del total, se concentran en Galicia, que cuenta con una cuota del 43´8% de la facturación total del sector y 6.868 empleos, el 35% de la ocupación del sector.

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 2020, el grupo líder registró en 2020 una facturación de 905 millones de euros, mientras que el segundo se quedó en 357 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado ya que controlan el 64,5% de todas las ventas en volumen, frente a una cuota del 28% de la primera oferta marquista.

Según los datos de Comercio Exterior, las exportaciones de pescado congelado en el año 2020 sumaron 415.070 toneladas, por un valor de 682 millones de euros, lo que supone una caída del 1% en volumen y del 9% en valor, respecto a 2019.

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 342.557 toneladas, unas 4.000 menos que en el año anterior y también las tuvieron un origen predominantemente extracomunitario, China, Argentina, Marruecos, Ecuador, Vietnam y Chile.



4.4. Sector de Fabricación de Aceites.

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

La producción nacional de aceite en la campaña 2020/2021 se incrementó y alcanzó un volumen de 1,38 millones de toneladas.

Andalucía volvió a recuperar posiciones en el ranking de regiones productoras de aceite de oliva alcanzando en 2020/2021 el 80% del total. A continuación, se sitúan Castilla la Mancha (9%), Extremadura (3%) y Cataluña (2,2%).

El sector de fabricación de grasas y aceites cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.689 empresas que generan 16.300 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 ya superan los 5.000 millones de euros anuales lo que supone el 14% de productos agroalimentarios y cuenta con una balanza comercial muy positiva de 350 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 2021 el sector de grasas y aceites sumaba un total de 16.305 empleos, lo que supone 261 empleos más que en el año anterior y un crecimiento de la ocupación del 1,6%.

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

Durante el año 2021, el 6% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de fabricación de grasas y aceites que sumaba 1.689 empresas, lo que supone 19 empresas más que en el año anterior y un crecimiento de la actividad del 1,14%.

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 10 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 190 empresas, respectivamente. Las regiones más dinámicas en la actividad empresarial durante el último año fueron, Galicia, Cataluña y País Valenciano.

Los aceites de marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el mercado, si bien en 2020 perdieron posiciones con respecto al año anterior.

Según datos de la consultora IRI, de las ventas totales de aceite de oliva en libreservicio (hipermercados y supermercados de más de 100 m²), correspondió a las MDD el 56,23% en volumen y el 52,5% en valor, porcentajes en ambos casos notablemente inferiores a los del año precedente.

Esa caída de la representatividad de las MDD se había apreciado ya en años anteriores, lo que parece confirmar una tendencia en el mercado del aceite, pues el peso de las primeras marcas de fabricante va en aumento.

En porcentajes, el primer grupo marquista representó en 2020 el 13,5% del volumen de aceite envasado vendido en libre servicio y el 15,4% del valor total de las ventas; el segundo grupo llegó hasta el 8,6% y el 9,1% en valor.

Según los últimos datos disponibles en el INE, la cifra de negocios del sector de grasas y aceites alcanzaba los 9.856 millones de euros, lo que significa 580 millones de euros menos que en el año anterior y una caída anual del 5,5%.

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

Las exportaciones de estos productos suponen el 12,6% de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios, aunque durante el último año registraron un importante crecimiento del 23%, al facturar 960 millones de euros más que en 2020, lo que supuso un valor de 5.088 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 4.737 millones de euros, lo que supuso un crecimiento del 27,7% respecto a 2020. Nuestro principal proveedor es Portugal, seguido de Túnez, Grecia y Turquía.

El comercio exterior de grasas y aceites en España alcanzó un superávit de algo más de 350 millones de euros, un dato inferior al del año precedente. Este superávit pone en evidencia la gran capacidad de este subsector agrícola para mantener la actividad y el empleo en un entorno de fuerte recesión económica y su carácter estratégico para la agricultura y la exportación españolas.



5

ANÁLISIS DE EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



5.1. SECTOR AVICULTURA



1. UVE, S.A. GRUPO UVESA

Además de las de Tudela, cuenta también con instalaciones de procesado de pollo en Cuéllar (Segovia), en el recinto de 'Mercamálaga'; y en Rafelbunyol (Valencia), adquiridas a Sada en julio de 2017. A mediados de 2018 puso en marcha unas instalaciones en Casarrubios del Monte (Toledo) dedicadas a su línea de elaborados frescos de pollo, línea que está potenciando en los últimos años, y a producto congelado IQF. Además, a lo largo de 2019 realizó mejoras en la planta de Cuéllar, amplió el recinto de Mercamálaga y, ya a principios de 2020, ha puesto en marcha una nueva nave de 900 m² en el complejo de Tudela, para procesar patas de pollo. Todo ello, junto a otras mejoras, ha absorbido la inversión apuntada para 2019 y 2020.

En distribución organizada está presente en cadenas como Mercadona, DIA, Auchan o Consum. Además, en este sector avícola, participa en la granja de producción avícola Vegaylar, S.L. (53,64%) y suscribe el 30% de Incasur Avícola, S.A., dedicada a la explotación de reproductoras pesadas e incubación y venta de pollitos de Puente Genil (Córdoba).

Aproximadamente el 66% de sus ventas corresponde al negocio avícola de carne. El resto proviene de la producción ganadera de porcino (30%), la fabricación de piensos y otros servicios.

En el otoño de 2020 adquirió el 20% de la cordobesa Belloterra Delicatessen, S.L. para promover un negocio de ganadería de cerdo ibérico (bellota y campo) y desarrollar nuevos productos, tanto de ibérico como de embutidos curados de ave ('Alpico' y 'Basmahal'). Además, en la primavera de 2021 hizo oficial la compra de los activos de Cobur en Monte de la Abadesa (Burgos), que incluyen fábrica de piensos, matadero, sala de despiece, incubadora de pollitos y secadero de jamones. En una primera fase, se reforzará la fábrica de piensos, con un segundo turno. A medio plazo, se tratará de reabrir la sala de incubación y se valoran varias opciones para el resto de las instalaciones. En este sentido, a principios de 2022 ha creado, junto al empresario Fernando Ruíz Catena, la empresa Sociedad Gestora Avícola, S.L., para emprender nuevos proyectos en estas instalaciones.

RANKING 1	UVE, S.A. GRUPO UVESA
Ventas	445,90 Millones de euros (+0,20%)
Plantilla	1.967 personas trabajadoras (+16,81%)
Centros de trabajo	Tudela (Navarra)
	Cuéllar (Segovia)
	Rafelbunyol (Valencia)
	Casarrubios del Monte (Toledo)
Marcas	ALPICO, BASMAHAL, PICOLAI, POLLO, UVESA
MDD	60% de su producción: MERCADONA, DIA, AUCHAN, CONSUM

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	1	Nº Orden centro de trabajo	1, 2, 3, 4
Nombre empresa	UVE, S.A. (GRUPO UVESA)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	445,90 Millones € (+0,20%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	1.967 (+16,81%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Tudela (NAVARRA), Cuéllar (SEGOVIA), Rafelbunyol (Valencia) y Casarrubios del Monte (Toledo)		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO MATADEROS AVES Y CONEJOS		
Código del convenio	99003395011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal
Vacaciones	Art. 19. 26 días laborables de L a S		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 14. Jornada. Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: La jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.502,30 €	Oficial 1ª 15.360,42 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	SB+Plus Convenio+antigüedad
Incremento Salarial	0,50%		
Cláusula revisión salarial	Art. 59. DT Tercera. 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		
Salario variable			
Antigüedad	Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31.12.2020. Complemento periódico: Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente. Un quinquenio del 10%. Un trienio del 5%. Un cuatrienio del 5%. Un trienio del 10%. Un quinquenio del 10%.		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado Las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31.12.2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa: A 31.12.2004: 15 %
Regulación de contratación temporal	Art. 39. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 49. Garantías Sindicales Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
Delegado sindical	Artículo 47. Derechos sindicales En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente
Otros derechos sindicales	Artículo 49. Garantías Sindicales. 11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 24. Comedores. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

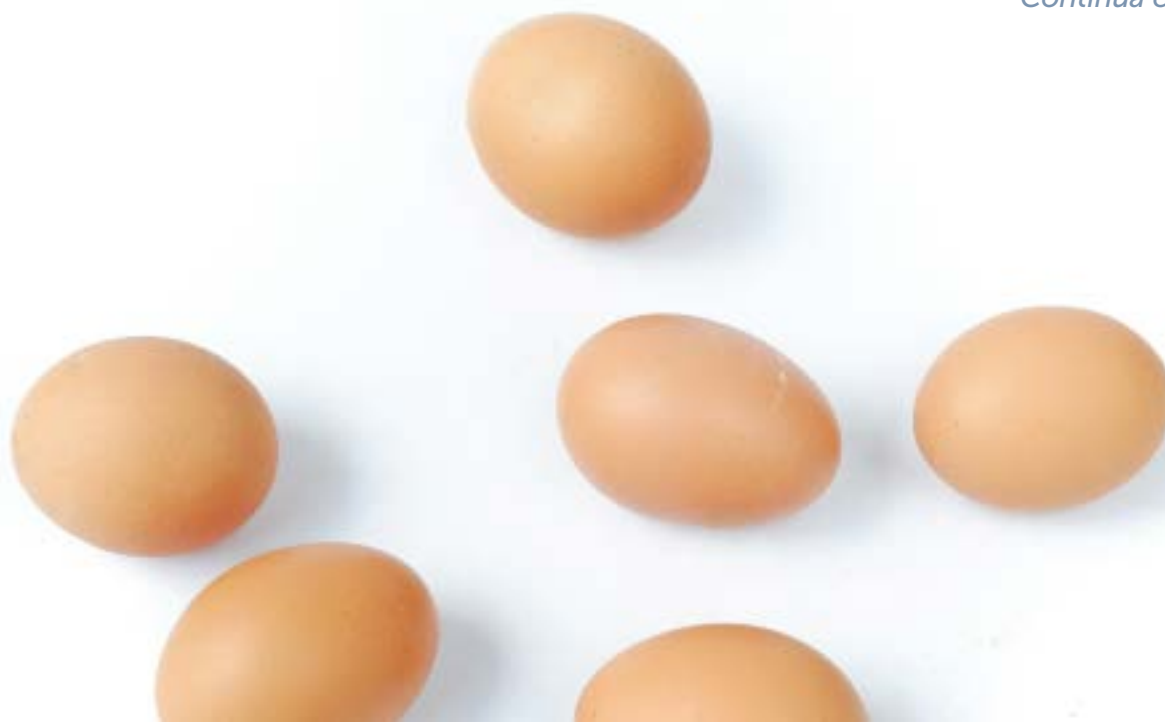
INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art. 14. Jornada. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	UVE, S.A. (GRUPO UVESA)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 1. <i>Objeto.</i> El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	<i>Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.</i> 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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 38



6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 4. <i>Medidas de prevención del acoso.</i> Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. <i>Principios</i> 2. <i>Objetivo del presente protocolo</i> 3. <i>Definición y conductas constitutivas de acoso</i> 1. Acoso sexual. 2. Acoso por razón de sexo. 4. <i>Medidas de prevención del acoso</i> 5. <i>Ámbito de aplicación y vigencia</i> 6. <i>Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</i> 7. <i>Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso</i> 8. <i>Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).</i>
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 20. <i>Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada</i> 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

2. COOPERATIVA ORENSANAS, S.G.C. (COREN)

Cooperativa de segundo grado, que agrupa a 19 entidades con un total de 3.650 socios. Está presente en los sectores de piensos, avícola, huevos, porcino, vacuno y platos preparados ambient y refrigerados, así como amplios servicios a sus socios.

En el área avícola, con una producción en vivo de 46,6 M de pollos, el grupo posee un macrocentro de procesamiento en su sede de Santa Cruz -donde se ubica una de las plantas de clasificación de huevos y patos y un centro especializado en productos avícolas navideños.

Destaca su centro de reproducción y selección genética en Friol (Lugo), con capacidad para 55.000 reproductoras y para incubar 7 M de huevos anuales. En 2020 ha tomado el 50% de la sala de despiece madrileña Distribuciones Avícolas Arranz, S.L., para reforzar su presencia en la zona centro.

Para la producción de pavos tiene centro de incubación en Portomarín (Lugo) y un núcleo de cría y engorde en Cualadro (Ourense). Para potenciar las ventas de esta especie avícola ha creado la joint-venture Comercial Línea Alimentaria, S.L., junto a la sala de despiece gerundense Línea Alimentaria, S.L., a través de la cual comercializará despiece de pavo en Cataluña, principalmente en libreservicio. Coren, también comercializa carne de conejo (unos 300.000 animales/año), sacrificados a maquila en una entidad afín.

Por un lado, Coren le suministra a 'La Selva' materia prima para los elaborados y ésta desarrolla nuevos productos como jamón cocido, lacón al horno, chorizo, salchichón o fuet. Estos productos se comercializan bajo las marcas principales 'Coren Selecta' y 'La Selva Castanea', según la empresa distribuidora.

Otro de los puntos que quiere potenciar es la exportación, mercado en el que vende ya el 38% de su volumen cárnico y el 22% del avícola. Además, está presente fabrilmente en Portugal con plantas en Lisboa y en Vila do Conde. Y, comercialmente, está en Argentina, Venezuela, Chile, México, Angola, Reino Unido y Francia y cuenta con distribuidores en Alemania.

Por último, Coren tiene una serie de filiales para actividades auxiliares, como Gallega de Residuos Ganaderos, S.A. (junto a Novacaixa Galicia), con planta de tratamiento de residuos en Xinzo de Lima (Ourense); Suministros Coren, S.A. (Sumicor); Servicios Gallegos de Asesoría, S.L.; Coren Zeltia Veterinaria, S.A.; y participaciones en la empresa de genética Hypor España G.P, S.A. (5,10%), Galicia Trading, S.A. (11,1%) y Sociedad Comercializadora de Aves, S.A. (Sodocasa).

RANKING 2	COOPERATIVA ORENSANAS, SCG (COREN)
Ventas	430,00 Millones de euros (+7,50%)
Plantilla	3.200 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de trabajo	Sta. Cruz de Arrabaldo y Cualadro (Ourense)
	Friol y Portomarín (Lugo)
Marcas	COREN, DEL VALLE, EL ASADOR, KEBUENO, LOURIÑO, LOURISIERRA, MIMOS, PAVIS, PAVOSANO, SALUDABLES, SELECTA, SUMICAN, SUMICAT, VETTONIA
MDD	CARREFOUR, AHORRAMAS

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	5
Nombre empresa	COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	430,00 Millones € (+7,5%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	3.200 (+0,00%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Ourense - Sta Cruz de Arrabaldo GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO MATADEROS AVES Y CONEJOS		
Código del convenio	99003395011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal
Vacaciones	Art. 19. 26 días laborables de L a S		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 14. Jornada. Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: La jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.502,30 €	Oficial 1ª	15.360,42 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	SB+Plus Convenio+antigüedad	
Incremento Salarial	0,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 59. DT Tercera. 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			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31.12.2020. Complemento periódico: Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente. Un quinquenio del 10%. Un trienio del 5%. Un cuatrienio del 5%. Un trienio del 10%. Un quinquenio del 10%.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado Las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31.12.2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa: A 31.12.2004: 15 %
Regulación de contratación temporal	Art. 39. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 49. Garantías Sindicales Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
Delegado sindical	Artículo 47. Derechos sindicales En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente
Otros derechos sindicales	Artículo 49. Garantías Sindicales. 11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 24. Comedores. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art. 14. Jornada. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	<i>Artículo 1. Objeto.</i> El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	<i>Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.</i> 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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 44

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 4. Medidas de prevención del acoso. Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. Principios 2. Objetivo del presente protocolo 3. Definición y conductas constitutivas de acoso 1. Acoso sexual. 2. Acoso por razón de sexo. 4. Medidas de prevención del acoso 5. Ámbito de aplicación y vigencia 6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso 7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso 8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	6
Nombre empresa	COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	430,00 Millones € (+7,5%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	3.200 (+0,00%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Ourense - Cualadro GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES		
Código del convenio	99002415011982		
Vigencia	2020-2022		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal
Vacaciones	26 días laborables de L a S. Art. 14		
Regulación de Flexibilidad de jornada			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 9. Jornada Laboral. Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de empresa o Delegados de Personal dicha modificación		

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.035,93 €	Oficial 1ª 16.232,39 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	SB+ Complemento personal por desaparición de la antigüedad. Art. 23
Incremento Salarial	0,75%		
Cláusula revisión salarial	NO		
Salario variable			
Antigüedad			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 25. Contratación. A partir del 01.01.2011, 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 3 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.
Regulación de contratación temporal	Artículo 25. Contratación. B) Contratos de duración determinada. a) Contrato para la realización de obra o servicio determinado: Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando sea para realizar alguna de éstas actividades – Construcción, ampliación, rehabilitación de obras en general. – Montaje, puesta en marcha y reparación de maquinaria o elementos de transporte, Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y servicios, tales como: Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo, nuevas líneas de producción, Control de calidad, I+D, nuevos productos, apertura nuevos mercados, Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos. b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 33. Garantías sindicales. Las personas que conforman los Comités de Empresa o Delegados de Personal miembros de una central sindical podrán ceder las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la empresa. Asimismo, los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres, avisando y justificando a la Dirección de la empresa, con diez días de antelación, la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como otras actividades sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación por parte de los Sindicatos de las personas trabajadoras como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
Delegado sindical	Artículo 33. Garantías sindicales. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 personas y cuando los sindicatos o centrales hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado
Otros derechos sindicales	Artículo 33. Garantías sindicales. 9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 personas, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Anexo I. Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio. Más el complemento personal.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Anexo I. Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio. Más el complemento personal.
Seguro Colectivo	Artículo 43. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.: Muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente no 35.000 euros. Muerte incapacidad permanente total o absoluta del trabajador derivada de accidente laboral: 45.000 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Artículo 43. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 38. Jubilación parcial y contrato de relevo. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1131/2002, podrán acordar con la empresa acceder a la jubilación parcial solicitándolo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha que pretenda acceder a la situación de jubilación parcial. Las que posean titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación. La Dirección de la empresa decidirá si accede o no a dicha petición y en el supuesto de que acceda a la petición de jubilación parcial contratará a otra persona bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo para las granjas avícolas y otros animales
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	<i>Artículo 40. Igualdad de oportunidades.</i> 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.
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	<i>Artículo 40. Igualdad de oportunidades.</i> 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.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	ANEXO III. Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores 1.4 Son faltas muy graves: 1.4.14. El acoso sexual entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	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.
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	7, 8
Nombre empresa	COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	430,00 Millones € (+7,5%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	3.200 (+0,00%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Friol y Portomarín (LUGO) GALICIA		
Nombre del convenio	FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES		
Código del convenio	99000275011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.760	Semanal
Vacaciones	22 días laborables. Art. 12		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 10. Jornada laboral. 6. Previo aviso con 5 días de antelación a los trabajadores afectados, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos de una hora y hasta límite de 30 días al alza y 30 días en menos, siempre y cuando no se supere 9 horas ordinarias diarias. 7. No obstante, por acuerdo entre cada empresa y los representantes de sus trabajadores, las horas anuales de trabajo efectivo podrán distribuirse de otra forma, regular o irregular, respetando, en todo caso, los periodos mínimos de descanso establecidos en el Estatuto de los Trabajadores que sean de aplicación		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.807,05 €	Oficial 1ª 15.597,60 €
Nº pagas extraordinarias	4	Importe pagas extraordinarias	SB+ Antigüedad
Incremento Salarial	0,50%		
Cláusula revisión salarial	NO		
Salario variable			
Antigüedad	Artículo 19. Antigüedad. 2 bienios del 5% y 4 quinquenios del 10%, calculados en ambos casos sobre los salarios base vigentes en cada momento, no sólo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados. Los % de antigüedad no se aplican siempre sobre los salarios bases vigentes en cada momento, ya que se acuerda que, una vez alcanzado el 50 %, aún cuando el salario base sufriera modificaciones posteriores, las mismas no repercutirán ni se tendrán en cuenta en el abono de los complementos de antigüedad devengados.		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	Artículo 26. Contratación. B) Contratos de duración determinada. a) Contrato para la realización de obra o servicio determinado: limitado a: – Construcción, ampliación, rehabilitación de obras en general – Montaje, puesta en marcha y reparación de maquinaria o elementos de transporte, Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y servicios, tales como: Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo, nuevas líneas de producción, Control de calidad, I+D, nuevos productos, apertura nuevos mercados, Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos. b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 34. Garantías sindicales. Los componentes de los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales de una misma Central, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas a favor de uno de sus compañeros de Central, referidas al año en curso, y avisando con antelación suficiente a la dirección de la empresa. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido
Delegado sindical	Artículo 31. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 trabajadores, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El delegado sindical deberá ser una persona trabajadora en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.
Otros derechos sindicales	Artículo 31. La acción sindical de la empresa. 9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 75 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 44. Complementos por situación de baja por incapacidad temporal. a) En los casos de IT por EC, y accidente no laboral, sobre BR Bajas con duración entre 1 y 20 días: 75 %. Bajas con duración entre 21 y 30 días: 75 % durante el período comprendido entre el 1.º y el 20.º día. 100 % a partir del día 21 Bajas de más de 30 días: 75 % durante los 3 primeros días. 100 % a partir del 4.º. Bajas con independencia de su duración que precisan asistencia sanitaria en instituciones cerradas. 100 % desde el primer día.

Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 44. Complementos por situación de baja por incapacidad temporal. b) Cuando la IT sea consecuencia de AT o enfermedad profesional, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social más las prestaciones complementarias, deberá alcanzar la cuantía del 100 % de las bases de cotización a la Seguridad Social, para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, del período de baja, excluida la prorrata de las pagas extraordinarias. El importe así calculado, se percibirá desde el primer día
Seguro Colectivo	Artículo 41. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente o enfermedad profesional. Por accidente no laboral.: MUERTE: 35.000 €; IP total o absoluta 35.000 €. Por accidente laboral o enfermedad profesional. MUERTE: 38.000 €; Incapacidad permanente total o absoluta. 38.000 €
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Artículo 41. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente o enfermedad profesional.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 45. Jubilación. Siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión completa de jubilación al 100 % la empresa deberá bien acreditar la contratación de una nueva persona de manera indefinida o bien transformar un contrato temporal en indefinido. Tendrán prioridad para ocupar dicho puesto las personas trabajadoras con contrato en prácticas. Artículo 46. Jubilación parcial. Los/as trabajadores/as que reúnan las condiciones legales para disfrutar de la jubilación parcial podrán, de forma voluntaria, decidir si se acogen a ese derecho siempre que la estructura del trabajo lo permita y, no se ocasionen problemas organizativos.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 40. Comedores. Las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art 10. Jornada laboral. Derecho a estar digitalmente desconectadas/os. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados en los términos y modos que regule la normativa vigente y que en ausencia de ésta podrán ser objeto de estudio por la Comisión paritaria

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 1. Objeto. El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	<i>Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.</i> 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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 54

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 4. Medidas de prevención del acoso. Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. Principios 2. Objetivo del presente protocolo 3. Definición y conductas constitutivas de acoso 1. Acoso sexual. 2. Acoso por razón de sexo. 4. Medidas de prevención del acoso 5. Ámbito de aplicación y vigencia 6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso 7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso 8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

3. GRUPO PADESA - GRUPO

Consolida los negocios del matadero e industrializadora Pavo y Derivados, S.A., la sala de despiece y fábrica de elaborados frescos Aves Nobles y Derivados, S.L. de Zaragoza y las comerciales Kovo, S.A., de Madrid; Martín y Santiago, S.L. (50%), de Alicante; Unión de Polleros Aragón, S.L. (50%), de Zaragoza; Exclusivas J.A. Fernández, S.L. (75%), de El Ejido (Almería); y la cadena de pollerías Pollos Planes, S.L. (80%), con sede en Valencia.

Además, posee participaciones en las empresas asociadas: Piensos Procasa, S.A., fabricante de piensos (42,63%) y la productora avícola Procasa, S.A. (42,65%), ambas de Reus (Tarragona); la comercial Algarra y Ortega, S.A. (33,33%) de Granada; la procesadora de subproductos Avifood, S.L. (50%) de Amposta; y la inmobiliaria Mas Felip XXI-Riudoms, S.L. (50%).

La sala de incubación y granjas de reproductoras son explotadas por la propia Padesa que, además, cuenta con instalaciones de matadero, ubicadas en las localidades tarraconense de Ampostas y Roquetes. Su participada Aves Nobles -que opera comercialmente con la marca 'Aldelís'- comercializa elaborados y precocinados frescos de pollo y pavo y platos preparados refrigerados.

RANKING 3	GRUPO PADESA- GRUPO
Ventas	350,00 Millones de euros (0,00%)
Plantilla	1.350 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de trabajo	Amposta y Roquetes (Tarragona)
	Zaragoza (Aves Nobles y Derivados)
	Madrid (Kovo, S.A.)
Marcas	ALDELÍ, EL CAMPERO, PANDY, POLLO DE ALDEA
MDF	100% de su producción

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	3	Nº Orden centro de trabajo	9,10, 11,12
Nombre empresa	GRUPO PADESA		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	350,00 Millones € (+0,00%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	1.350 (+0,00%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Amposta y Roquetas (Tarragona), Zaragoza, Madrid		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO MATADEROS AVES Y CONEJOS		
Código del convenio	99003395011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal	
Vacaciones	Art. 19. 26 días laborables de L a S			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 14. Jornada. Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: La jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.502,30 €	Oficial 1ª	15.360,42 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	SB+Plus Convenio+antigüedad	
Incremento Salarial	0,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 59. DT Tercera. 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			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31.12.2020. Complemento periódico: Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente. Un quinquenio del 10%. Un trienio del 5%. Un cuatrienio del 5%. Un trienio del 10%. Un quinquenio del 10%.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado Las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31.12.2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa: A 31.12.2004: 15 %
Regulación de contratación temporal	Art. 39. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 49. Garantías Sindicales Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
Delegado sindical	Artículo 47. Derechos sindicales En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente
Otros derechos sindicales	Artículo 49. Garantías Sindicales. 11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 24. Comedores. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art. 14. Jornada. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	GRUPO PADESA
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	<i>Artículo 1. Objeto.</i> El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	<i>Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.</i> 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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 60

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	<i>ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</i> 4. Medidas de prevención del acoso. Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	<i>ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</i> <i>1. Principios</i> <i>2. Objetivo del presente protocolo</i> <i>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</i> <i>1. Acoso sexual.</i> <i>2. Acoso por razón de sexo.</i> <i>4. Medidas de prevención del acoso</i> <i>5. Ámbito de aplicación y vigencia</i> <i>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</i> <i>7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso</i> <i>8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).</i>
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	<i>Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada</i> 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

4. AVISERRANO, S.L.

Consolida la actividad de las empresas productoras y procesadoras de carne de pollo Avinatur Producciones Avícolas, S.L. (de Purullena-Granada-), Pavisio, S.L. (de El Viso del Alcor -Sevilla-) y la fabricante de elaborados y precocinados de pollo y porcino Joviserrano, S.L. (de Liria -Valencia-). Además, en 2021 ha puesto en marcha la empresa de transporte Logialcor, S.L., tanto para realizar el transporte de las empresas del grupo, como para clientes externos.

En Purullena cuenta con un complejo avícola con capacidad para procesar 800.000 pollos a la semana y 8 M de bandejas para libre servicio al mes. Además de almacén frigorífico de 1.040 m². En El Viso del Alcor, tiene un centro de procesado avícola para 150.000 pollos a la semana y más de 4 M de bandejas al mes y sala de elaborados frescos. Igualmente en El Viso tiene una planta para elaborar proteínas para consumo humano, a partir de subproductos avícolas. Por último, el centro de Liria produce elaborados frescos de pollo y porcino, empanados y prefritos y "flautas" de pollo. Aviserrano también tiene una fábrica de piensos avícolas en Guadix (Granada) y proyecta una en Utrera (Sevilla). Mantiene acuerdos con casi 400 granjas integradas (Andalucía, Extremadura y Murcia) que engordan cerca de 60 M de pollos al año.

RANKING 4	AVISERRANO, S.L.
Ventas	334,50 Millones de euros (+23,84%)
Plantilla	747 personas trabajadoras (+37,06%)
Centros de trabajo	Granada (Avinatur Producciones Avícolas, S.L.)
	El Viso del Alcor- Sevilla (Pavisio, S.L.)
	Liria- Valencia (Joviserrano)
Marcas	FAMILYA, NATURAVIA, POLLO DE CAMPO
MDF	100% de su producción

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	4	Nº Orden centro de trabajo	13, 14
Nombre empresa	AVISERRANO, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	334,50 Millones € (+23,60%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	747 (+37,06%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Granada; El Viso del Alcor (Sevilla). ANDALUCÍA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO MATADEROS AVES Y CONEJOS		
Código del convenio	99003395011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal
Vacaciones	Art. 19. 26 días laborables de L a S		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 14. Jornada. Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: La jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

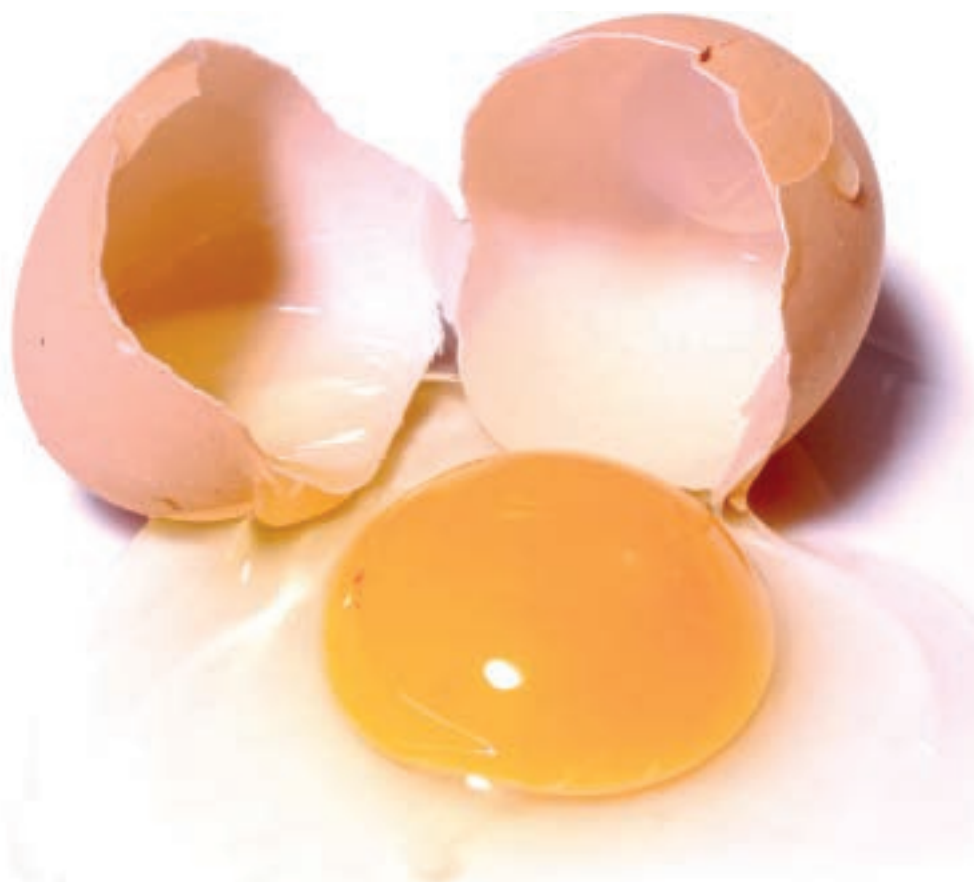
SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.502,30 €	Oficial 1ª	15.360,42 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	SB+Plus Convenio+antigüedad	
Incremento Salarial	0,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 59. DT Tercera. 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			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31.12.2020. Complemento periódico: Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente. Un quinquenio del 10%. Un trienio del 5%. Un cuatrienio del 5%. Un trienio del 10%. Un quinquenio del 10%.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado Las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31.12.2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa: A 31.12.2004: 15 %
Regulación de contratación temporal	Art. 39. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo
DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 49. Garantías Sindicales. Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
Delegado sindical	Artículo 47. Derechos sindicales En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente
Otros derechos sindicales	Artículo 49. Garantías Sindicales. 11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 24. Comedores. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art. 14. Jornada. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	AVISERRANO, S.L.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	<i>Artículo 1. Objeto.</i> El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	<i>Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.</i> 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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 66

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO IV. <i>Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</i> 4. Medidas de prevención del acoso. Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. Principios 2. Objetivo del presente protocolo 3. Definición y conductas constitutivas de acoso 1. Acoso sexual. 2. Acoso por razón de sexo. 4. Medidas de prevención del acoso 5. Ámbito de aplicación y vigencia 6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso 7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso 8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 20. <i>Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada</i> 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	4	Nº Orden centro de trabajo	15
Nombre empresa	AVISERRANO, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	334,50 Millones € (+23,60%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	747 (+37,06%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Valencia – Llíria. COM. VALENCIANA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS CÁRNICAS		
Código del convenio	9900087501198		
Vigencia	2018-2022		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.770	Semanal	
Vacaciones	Anexo 4. 30 días naturales o 22 laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada				
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	16.107,60 €	Oficial 1ª	17.399,97 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Anexo 15. SB+ Antigüedad consolidada	
Incremento Salarial	2,50%			
Cláusula revisión salarial	Anexo 16.2. Cláusula de revisión salarial.–Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar			
Salario variable	Art. 8. Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.Rendimiento normal o mínimo exigible: Es el obtenido por un trabajador de aptitudes medias conocedor de su trabajo y			
Antigüedad	Anexo 8. A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art. 31. Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Regulación de contratación temporal	Art. 30. Limitación de los supuestos de contratación por Obra o Servicio. Preferencia de trabajadores con contrato de Duración determinada para ocupar puestos fijos

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	Art. 85. A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Otros derechos sindicales	



PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Anexo 18.2. En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 11,237 euros para 2020 por cada día de hospitalización y mientras dure esta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Anexo 18. En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por cien de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.
Seguro Colectivo	Anexo 11. Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 24.500 €.
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Anexo 11. Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 24.500 €.
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Anexo 4.2. a) Para quienes no trabajen en régimen de incentiación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 8,325 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 11,357 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de 22 días laborables.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	AVISERRANO, S.L.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 86. G) El Comité velará (...) por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	<i>Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.</i> 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 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
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Dentro de las funciones de la Comisión: impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
Desarrolla la Igualdad Salarial	

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	4. Medidas de prevención del acoso Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.
Protocolo contra el acoso	Resolución de 2 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

5. PROCAVI, S.L.

Es proveedora de referencia de carne y elaborados frescos de pavo de Mercadona, además está presente en otras cadenas como ECI, DIA, Condis y Ahorramas. En febrero de 2020 lanzó la marca 'Turkey Lovers' para potenciar su línea de despiece envasado, frente al granel y la MDD.

Lidera el mercado de carne de pavo en España y ocupa la cuarta posición en Europa. Integrada en el grupo liderado por ElPozo Alimentación, S.A. Dispone de un sistema productivo vertical para la producción y sacrificio de pavos, desde el origen al lineal. Para ello, cuenta con tres fábricas de piensos en las provincias de Sevilla (Carmona), Málaga y Huelva; una incubadora, granjas de recría y centro multiplicador en la provincia de Málaga; granjas de cría y engorde propias y bajo el sistema de integración; y centro de procesado cárnico en Marchena (Sevilla), compuesto por matadero, sala de despiece, fileteado y elaborados y sala de envasado.

Entre 2021 y 2026 está previsto invertir más de 40 M€. El principal destino será la construcción y habilitación de la fábrica de Sierra de Yeguas (Málaga), donde en 2018 se adquirió una parcela de 30.000 m2..

Junto al centro de Marchena, tiene una planta de cogeneración eléctrica, a partir de biomasa, y una depuradora de aguas.

Del volumen comercializado en 2020, 10.215 t corresponde a elaborados de pavo frescos, 109.000 t a despiece (29% envasado) y 1.630 t a pavo en canal). La plantilla (2.100 personas empleadas) incluye personal de empresas externas que trabajan en el centro de procesado, siendo propia 600 personas trabajadoras.

RANKING 5	PROCAVI, S.L.
Ventas	277,75 Millones de euros (-10,18%)
Plantilla	2.100 personas trabajadoras (+2,34%)
Centros de trabajo	Málaga
	Marchena (Sevilla)
Marcas	PAVOPOZO, PROCAVI, TURKEY LOVERS
MDD	60% de su producción: MERCADONA, DIA, CONDIS, AHORRAMAS

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	5	Nº Orden centro de trabajo	16,17
Nombre empresa	PROCAVI, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	277,75 Millones de euros (-10,18%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	2.100 (+2,34%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Málaga, Marchena (Sevilla) ANDALUCÍA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO MATADEROS AVES Y CONEJOS		
Código del convenio	99003395011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal	
Vacaciones	Art. 19. 26 días laborables de L a S			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 14. Jornada. Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: La jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.502,30 €	Oficial 1ª	15.360,42 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	SB+Plus Convenio+antigüedad	
Incremento Salarial	0,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 59. DT Tercera. 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			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31.12.2020. Complemento periódico: Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente. Un quinquenio del 10%. Un trienio del 5%. Un cuatrienio del 5%. Un trienio del 10%. Un quinquenio del 10%.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado Las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31.12.2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa: A 31.12.2004: 15 %
Regulación de contratación temporal	Art. 39. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 49. Garantías Sindicales. Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
Delegado sindical	Artículo 47. Derechos sindicales En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente
Otros derechos sindicales	Artículo 49. Garantías Sindicales. 11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y permiso de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 24. Comedores. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art. 14. Jornada. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	PROCAVI, S.L.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 1. Objeto. El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	<i>Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.</i> 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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO IV. <i>Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</i> 4. Medidas de prevención del acoso. Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	ANEXO IV. <i>Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</i> 1. <i>Principios</i> 2. <i>Objetivo del presente protocolo</i> 3. <i>Definición y conductas constitutivas de acoso</i> 1. Acoso sexual. 2. Acoso por razón de sexo. 4. <i>Medidas de prevención del acoso</i> 5. <i>Ámbito de aplicación y vigencia</i> 6. <i>Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</i> 7. <i>Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso</i> 8. <i>Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).</i>
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

6. GRUPO SADA, P.A., S.A.

Concentra la actividad avícola del grupo Nutreco en España y Portugal.

En el verano de 2020 Grupo Sada P.A., S.A. procedió a absorber todas sus filiales en España: Sada p.a. Andalucía (matadero de Alcalá de Guadaira -Sevilla-), Sada p.a. Valencia (centro en Sueca), Sada p.a. Castilla-Galicia (instalaciones en Castro de Rei -Lugo- y oficinas en Valladolid), Sada p.a. Catalunya (centro en Lleida, cerrado en 2019), Sada p.a. Tenerife (instalaciones en La Laguna) y Sada p.a. Producciones Ganaderas, esta última responsable de actividad de cría de productoras e incubación de huevos de todo el grupo (cuatro plantas). De este modo, Grupo Sada pasa a gestionar directamente 4 mataderos y salas de despiece y una planta de elaborados frescos, esta última ubicada en Lominchar (Toledo) y que ya explotaba directamente. Igualmente, esta empresa se encarga de la distribución de todos los productos del grupo en la Península y exportación, ya que, hasta ahora, las distintas filiales se encargaban de la comercialización en sus áreas de influencia. Mientras, se mantiene la empresa Sada Canarias para la actividad comercial en las Islas.

Con esta unificación de filiales, el grupo Sada da por concluida su reestructuración industrial, comercial y de sociedades emprendida en 2017.

A nivel de clientes, en 2021 ha comenzado a trabajar de nuevo con Mercadona en la Península, tras romper como interproveedor en 2013. También comercializa en Lidl, Aldi, El Corte Inglés, Costco, Carrefour, Ahorramas, Gadisa, Makro o Alimerka, entre otras. Además, está potenciando otros canales de venta, como restauración organizada y la exportación (está en la portuguesa Sonae).

Su plan inversor 2021-23 se centrará en incorporar nuevas tecnologías de procesamiento, visión por rayos X, mejoras en los rendimientos del producto y en los sistemas de envasado, así como novedades que influyan positivamente en el bienestar animal.

En 2020, su producción de pollo se acercó a los 65,4 M de unidades, un 1% para terceros.

Se integra en la unidad de negocio 'Nutreco Iberia', que además de Sada, incluye a la fabricante de piensos Nanta y su filial ganadera Inga Food, en España y Portugal, como unidad operativa independiente del resto de los negocios de Nutreco en España.

RANKING 6	GRUPO SADA P.A., S.A.
Ventas	239,02 Millones de euros (-22,14%)
Plantilla	1.191 personas trabajadoras (-20,60%)
Centros de trabajo	Alcalá de Guadaira (Sevilla)
	Sueca (Valencia)
	Valladolid
	Castro de Rei (Lugo)
	La Laguna (Tenerife)
	Lominchar (Toledo)
Marcas	CUK, GRAN CUK, LA DESPENSA DEL GRUPO SADA, PIMPOLLO, POLLO REAL
MDF	100% de su producción

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	6	Nº Orden centro de trabajo	18, 19, 20, 21, 22
Nombre empresa	GRUPO SADA P.A., S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	239,02 Millones € (-22,14%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	1.191 (-20,60%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Alcalá de Guadaira (Sevilla); Sueca (Valencia), Castro de Rei (Lugo), La laguna (Tenerife), Lomincvhar (Toledo)		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO MATADEROS AVES Y CONEJOS		
Código del convenio	99003395011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal
Vacaciones	Art. 19. 26 días laborables de L a S		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 14. Jornada. Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: La jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.502,30 €	Oficial 1ª	15.360,42 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	SB+Plus Convenio+antigüedad	
Incremento Salarial	0,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 59. DT Tercera. 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			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31.12.2020. Complemento periódico: Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente. Un quinquenio del 10%. Un trienio del 5%. Un cuatrienio del 5%. Un trienio del 10%. Un quinquenio del 10%.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado Las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31.12.2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa: A 31.12.2004: 15 %
Regulación de contratación temporal	Art. 39. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 49. Garantías Sindicales. Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
Delegado sindical	Artículo 47. Derechos sindicales En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente
Otros derechos sindicales	Artículo 49. Garantías Sindicales. 11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 24. Comedores. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art. 14. Jornada. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	GRUPO SADA P.A., S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 1. <i>Objeto</i> . El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO IV. <i>Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</i> 4. Medidas de prevención del acoso Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	ANEXO IV. <i>Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</i> 1. <i>Principios</i> 2. <i>Objetivo del presente protocolo</i> 3. <i>Definición y conductas constitutivas de acoso</i> 1. Acoso sexual. 2. Acoso por razón de sexo. 4. <i>Medidas de prevención del acoso</i> 5. <i>Ámbito de aplicación y vigencia</i> 6. <i>Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</i> 7. <i>Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso</i> 8. <i>Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).</i>
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 20. <i>Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada</i> 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

7. AN AVÍCOLA MÉLIDA, S.L.

Joint-venture de la francesa LDC y el grupo cooperativo AN para el desarrollo conjunto del negocio avícola de la francesa en España.

AN Avícola Mérida controla todo el proceso productivo y comercial, desde la producción en vivo (granjas de selección de estirpes, cría, puesta, sala de incubación y granjas de producción en Navarra, Aragón, La Rioja y País Vasco, el sacrificio, despiece y venta de carne fresca (con dos centros, uno en Mérida y otro en Ávila) y la fabricación y comercialización de elaborados y precocinados (esta última actividad en el centro de Ávila). En noviembre de 2017 puso en marcha unas instalaciones de sacrificio de pavo en Ávila, reconvirtiendo el área de matanza de pollo de estas instalaciones. Además, se han reconvertido granjas de pollo asociadas en Castilla y León a la cría de pavo.

AN Mérida incluye también la actividad de Avícola de Oikina, S.A.L., de Zumaia (Guipúzcoa), que explota una sala de despiece y comercializa en dicha provincia, y Granja Sanig, S.A., de Munguía, que distribuye en Vizcaya.

Entre sus clientes destacan Eroski y Lidl, donde comercializa canales y despieces envasados.

RANKING 7	AN AVÍCOLA MÉLIDA, S.A.
Ventas	214,27 Millones de euros (+6,59%)
Plantilla	299 personas trabajadoras (+3,10%)
Centros de trabajo	Mérida (Navarra)
	Ávila
	Zumaia (Guipúzcoa)
	Munguía (Vizcaya)
Marcas	COC&COC, GRANJA SANIG, OIQUINA, POLLOS IRIARTE
MDD	46% de su producción: EROSKI, LIDL

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	7	Nº Orden centro de trabajo	23, 24
Nombre empresa	A.N. AVÍCOLA MÉLIDA, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	214,27 Millones € (+6,59%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	299 (+3,10%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Mélida (NAVARRA); Avila		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO MATADEROS AVES Y CONEJOS		
Código del convenio	99003395011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal	
Vacaciones	Art. 19. 26 días laborables de L a S			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 14. Jornada. Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: La jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.502,30 €	Oficial 1ª	15.360,42 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	SB+Plus Convenio+antigüedad	
Incremento Salarial	0,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 59. DT Tercera. 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			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31.12.2020. Complemento periódico: Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente. Un quinquenio del 10%. Un trienio del 5%. Un cuatrienio del 5%. Un trienio del 10%. Un quinquenio del 10%.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado Las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31.12.2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa: A 31.12.2004: 15 %
Regulación de contratación temporal	Art. 39. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 49. Garantías Sindicales. Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
Delegado sindical	Artículo 47. Derechos sindicales En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente
Otros derechos sindicales	Artículo 49. Garantías Sindicales. 11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 24. Comedores. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art. 14. Jornada. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	A.N. AVÍCOLA MÉLIDA, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 1. <i>Objeto.</i> El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	<i>Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.</i> 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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 4. <i>Medidas de prevención del acoso.</i> Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. <i>Principios</i> 2. <i>Objetivo del presente protocolo</i> 3. <i>Definición y conductas constitutivas de acoso</i> 1. Acoso sexual. 2. Acoso por razón de sexo. 4. <i>Medidas de prevención del acoso</i> 5. <i>Ámbito de aplicación y vigencia</i> 6. <i>Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</i> 7. <i>Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso</i> 8. <i>Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).</i>
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	7	Nº Orden centro de trabajo	25, 26
Nombre empresa	A.N. AVÍCOLA MÉLIDA, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	214,27 Millones € (+6,59%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	299 (+3,10%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Zumaia (Guipúzcoa); Munguia (Bizkaia) EUSKADI		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES		
Código del convenio	99002415011982		
Vigencia	2020-2022		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal	
Vacaciones	26 días laborables de L a S. Art. 14			
Regulación de Flexibilidad de jornada				
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 9. Jornada Laboral. Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de empresa o Delegados de Personal dicha modificación			

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.035,93 €	Oficial 1ª	16.232,39 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	SB+ Complemento personal por desaparicion de la antigüedad. Art. 23	
Incremento Salarial	0,75%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 25. Contratación. A partir del 01.01.2011, 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 3 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.
Regulación de contratación temporal	Artículo 25. Contratación. B) Contratos de duración determinada. a) Contrato para la realización de obra o servicio determinado: Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando sea para realizar alguna de éstas actividades – Construcción, ampliación, rehabilitación de obras en general. – Montaje, puesta en marcha y reparación de maquinaria o elementos de transporte, Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y servicios, tales como: Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo, nuevas líneas de producción, Control de calidad, I+D, nuevos productos, apertura nuevos mercados, Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos. b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 33. Garantías sindicales. Las personas que conforman los Comités de Empresa o Delegados de Personal miembros de una central sindical podrán ceder las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la empresa. Asimismo, los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres, avisando y justificando a la Dirección de la empresa, con diez días de antelación, la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como otras actividades sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación por parte de los Sindicatos de las personas trabajadoras como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
Delegado sindical	Artículo 33. Garantías sindicales. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 personas y cuando los sindicatos o centrales hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado
Otros derechos sindicales	Artículo 33. Garantías sindicales. 9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 personas, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Anexo I. Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio. Más el complemento personal.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Anexo I. Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio. Más el complemento personal.
Seguro Colectivo	Artículo 43. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.: Muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente no 35.000 euros. Muerte incapacidad permanente total o absoluta del trabajador derivada de accidente laboral: 45.000 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Artículo 43. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 38. Jubilación parcial y contrato de relevo. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1131/2002, podrán acordar con la empresa acceder a la jubilación parcial solicitándolo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha que pretenda acceder a la situación de jubilación parcial. Las que posean titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación. La Dirección de la empresa decidirá si accede o no a dicha petición y en el supuesto de que acceda a la petición de jubilación parcial contratará a otra persona bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	A.N. AVÍCOLA MÉLIDA, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo para las granjas avícolas y otros animales
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Artículo 40. <i>Igualdad de oportunidades.</i> 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.
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Artículo 40. <i>Igualdad de oportunidades.</i> 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.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 94

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	ANEXO III. Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores 1.4 Son faltas muy graves: 1.4.14. El acoso sexual entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	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.
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



8. HUEVOS GUILLÉN, S.L. GRUPO

Actúa como principal proveedor totaler de las categorías de huevos fresco de gallina en jaula, en suelo, huevo campero, huevo cocido, con y sin cáscara, clara líquida y huevo de codorniz de la cadena valenciana Mercadona.

Completa su producción para ésta a través de acuerdos de asociación con las compañías Gerardo de Lucas, Avícola Mondejana, Herpoga y, hasta abril de 2021, con Avícola Barco, que ha comenzado a proveer de manera directa a Mercadona.

Sigue inmersa en la transformación de su modelo de producción a sistemas alternativos libres de jaula (en suelo, camperos y ecológicos). En 2021, invertirá algo más de un quinta parte del presupuesto anterior en las explotaciones de las compañías Avícola Padrino Sierra, en Villaluenga de la Sagra (Toledo); Grupo Avícola La Cresta, de Sinarcas (Valencia); y Cantos Blancos Sur, en Almendralejo (Badajoz), las tres filiales del grupo. Ya en 2025, finalizará la construcción del proyecto anunciado en el municipio de Jaraicejo (Cáceres), donde pretende levantar 16 naves de puesta para gallinas camperas y otras cuatro ecológicas, con un parque de ponedoras para 600.000 aves.

RANKING 8	HUEVOS GUILLÉN, S.L. GRUPO
Ventas	192,70 Millones de euros (+1,00%)
Plantilla	548 personas trabajadoras (+7,66%)
Centros de trabajo	Abárzuza (Navarra)
	Almendralejo (Badajoz)
	Agüimes (Las Palmas de GC)
	Bullas (Murcia)
	Granadilla de Abora (Tenerife)
	Perales del Alfambra (Teruel)
	Sinarcas I y II y Utiel (Valencia)
	Villabraz (León)
	Villaluenga de la Sagra (Toledo)
	Traiguera (Castellón)
Marcas	HUEVOS GUILLÉN
MDD	94% de su producción: MERCADONA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	8	Nº Orden centro de trabajo	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37
Nombre empresa	HUEVOS GUILLÉN, S.L. GRUPO		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	192,70 Millones € (+1,00%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	548 (+7,66%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Abárzuza (NAVARRA), Almendralejo (Badajoz), Aguimes (Las Palmas de GC), Bullas (Murcia), Granadilla de Abora (S.C. Tenerife), Perales de Alfambra (Teruel), Simancas I y II y Utiel (Valencia), Villabraz (León), Villaluenga de la Sagra (Toledo); Tragueira (Castellón)		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES		
Código del convenio	99002415011982		
Vigencia	2020-2022		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal	
Vacaciones	26 días laborables de L a S. Art. 14			
Regulación de Flexibilidad de jornada				
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 9. Jornada Laboral. Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de empresa o Delegados de Personal dicha modificación			

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.035,93 €	Oficial 1ª	16.232,39 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	SB+ Complemento personal por desaparición de la antigüedad. Art. 23	
Incremento Salarial	0,75%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 25. Contratación. A partir del 01.01.2011, 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 3 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.
Regulación de contratación temporal	Artículo 25. Contratación. B) Contratos de duración determinada. a) Contrato para la realización de obra o servicio determinado: Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando sea para realizar alguna de éstas actividades – Construcción, ampliación, rehabilitación de obras en general. – Montaje, puesta en marcha y reparación de maquinaria o elementos de transporte, Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y servicios, tales como: Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo, nuevas líneas de producción, Control de calidad, I+D, nuevos productos, apertura nuevos mercados, Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos. b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 33. Garantías sindicales. Las personas que conforman los Comités de Empresa o Delegados de Personal miembros de una central sindical podrán ceder las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la empresa. Asimismo, los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres, avisando y justificando a la Dirección de la empresa, con diez días de antelación, la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como otras actividades sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación por parte de los Sindicatos de las personas trabajadoras como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
Delegado sindical	Artículo 33. Garantías sindicales. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 personas y cuando los sindicatos o centrales hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado
Otros derechos sindicales	Artículo 33. Garantías sindicales. 9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 personas, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Anexo I. Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio. Más el complemento personal.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Anexo I. Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio. Más el complemento personal.
Seguro Colectivo	Artículo 43. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.: Muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente no 35.000 euros. Muerte incapacidad permanente total o absoluta del trabajador derivada de accidente laboral: 45.000 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Artículo 43. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 38. Jubilación parcial y contrato de relevo. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1131/2002, podrán acordar con la empresa acceder a la jubilación parcial solicitándolo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha que pretenda acceder a la situación de jubilación parcial. Las que posean titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación. La Dirección de la empresa decidirá si accede o no a dicha petición y en el supuesto de que acceda a la petición de jubilación parcial contratará a otra persona bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	HUEVOS GUILLÉN, S.L. GRUPO
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo para las granjas avícolas y otros animales
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Artículo 40. <i>Igualdad de oportunidades.</i> 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.
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Artículo 40. <i>Igualdad de oportunidades.</i> 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.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 100

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	ANEXO III. Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores 1.4 Son faltas muy graves: 1.4.14. El acoso sexual entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	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.
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



9. GRUPO DE GESTIÓN EMPRESARIAL AVÍCOLA VMR, S.L

Grupo VMR integra toda la cadena de producción avícola y tiene localizadas en Extremadura una planta de fabricación de piensos y una planta de procesado de aves (5.000 m²), la cual se provee exclusivamente de su red de granjas integradas, y por otra parte, una planta de procesado de carne y centro de distribución en San Fernando de Henares (Madrid). Además, posee las empresas Los Ángeles 2010, Vera Segura y Transgallus, encargadas de la logística del grupo. Por último VMR, tiene en sociedad con el grupo portugués Valouro (a través de Ibergallus, S.L.), instalaciones para la cría de gallinas, puesta, reproducción (en la provincia de Toledo) e incubación (en Cáceres), que se encargan de proveer de pollitos de un día a las granjas integradas.

En febrero de 2020, Grupo VMR fue adquirido en su totalidad por Plukon Food Group B.V. Plukon es un grupo de origen holandés especializado en productos derivados del pollo. Cuenta con 5 plantas en Holanda, 3 en Bélgica, 5 en Alemania, 1 en Polonia, 4 en Francia y ahora suma los centros de VMR en España. Plukon Food Group emplea a más de 5.500 personas trabajadoras.

RANKING 9	GRUPO DE GESTIÓN EMPRESARIAL AVÍCOLA VMR, S.L.
Ventas	102,88 Millones de euros (+2,90%)
Plantilla	562 personas trabajadoras (+12,63%)
Centros de trabajo	San Fernando de Henares (Madrid)
Marcas	EN UN TRIS, GRIGALLUS, GALLUS GALLUS
MDF	100% de su producción

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	9	Nº Orden centro de trabajo	38
Nombre empresa	GRUPO DE GESTIÓN EMPRESARIAL AVÍCOLA VMR, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	102,88 Millones € (+2,90%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	562 (+12,63%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	San Fernando de Henares MADRID		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO MATADEROS AVES Y CONEJOS		
Código del convenio	99003395011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal
Vacaciones	Art. 19. 26 días laborables de L a S		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 14. Jornada. Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: La jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.502,30 €	Oficial 1ª	15.360,42 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	SB+Plus Convenio+antigüedad	
Incremento Salarial	0,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 59. DT Tercera. 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			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31.12.2020. Complemento periódico: Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente. Un quinquenio del 10%. Un trienio del 5%. Un cuatrienio del 5%. Un trienio del 10%. Un quinquenio del 10%.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado Las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31.12.2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa: A 31.12.2004: 15 %
Regulación de contratación temporal	Art. 39. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 49. Garantías Sindicales Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
Delegado sindical	Artículo 47. Derechos sindicales En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente
Otros derechos sindicales	Artículo 49. Garantías Sindicales. 11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 24. Comedores. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art. 14. Jornada. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	GRUPO DE GESTIÓN EMPRESARIAL AVÍCOLA VMR , S.L.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 1. <i>Objeto</i> . El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 106

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 4. <i>Medidas de prevención del acoso.</i> Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. <i>Principios</i> 2. <i>Objetivo del presente protocolo</i> 3. <i>Definición y conductas constitutivas de acoso</i> 1. Acoso sexual. 2. Acoso por razón de sexo. 4. <i>Medidas de prevención del acoso</i> 5. <i>Ámbito de aplicación y vigencia</i> 6. <i>Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</i> 7. <i>Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso</i> 8. <i>Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).</i>
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 20. <i>Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada</i> 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

10. HIJOS DE JUAN PUJANTE, S.A.

Cuenta con matadero de aves con doble circuito de sacrificio (tradicional y europeo). En 2017 dio el salto a varias cadenas de distribución organizada, lo que ha incrementado notablemente su actividad, trabajando, entre otras, para Mercadona. Además, para el negocio tradicional, dispone de una red de distribución propia con delegación en Andalucía, abarcando todo el Arco Mediterráneo (C. Valenciana, Murcia, Andalucía e Islas Baleares), y el centro de la Península (Castilla - La Mancha y Madrid). Dispone de la Certificación otorgada por el Instituto Halal de la Junta Islámica de España. Sus mismos accionistas controlan Avícola Levantina, S.A., con granjas de reproductoras, sala de incubación, granjas de cría y fábrica de piensos.

La inversión se destina a proyectos de I+D y procesos de modernización, como la puesta en marcha de un nuevo sistema de depuración de aguas o la renovación de la maquinaria de toda la línea de producción.

RANKING 10	HIJOS DE JUAN PUJANTE, S.A.
Ventas	89,11 Millones de euros (+20,75%)
Plantilla	235 personas trabajadoras (+16,92%)
Centros de trabajo	Beniel (Murcia)
Marcas	ARTEAVE, HIJOS DE JUAN PUJANTE, MANJARES DE HIJOS DE JUAN PUJANTE, POLLO GALAN
MDD	5% de su producción: MERCADONA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Avicultura

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	10	Nº Orden centro de trabajo	39
Nombre empresa	HIJOS DE JUAN PUJANTE, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	89,11 Millones € (+20,75%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	235 (+16,92%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Beniel MURCIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO MATADEROS AVES Y CONEJOS		
Código del convenio	99003395011981		
Vigencia	2019-2025		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal	
Vacaciones	Art. 19. 26 días laborables de L a S			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 14. Jornada. Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: La jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.502,30 €	Oficial 1ª	15.360,42 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	SB+Plus Convenio+antigüedad	
Incremento Salarial	0,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 59. DT Tercera. 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			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31.12.2020. Complemento periódico: Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente. Un quinquenio del 10%. Un trienio del 5%. Un cuatrienio del 5%. Un trienio del 10%. Un quinquenio del 10%.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado Las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31.12.2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa: A 31.12.2004: 15 %
Regulación de contratación temporal	Art. 39. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 49. Garantías Sindicales. Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
Delegado sindical	Artículo 47. Derechos sindicales En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente
Otros derechos sindicales	Artículo 49. Garantías Sindicales. 11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 24. Comedores. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	Art. 14. Jornada. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	HIJOS DE JUAN PUJANTE, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 1. <i>Objeto</i> . El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	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 (...)
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 112

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 4. <i>Medidas de prevención del acoso.</i> Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: – Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. – Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. – Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. – Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. – Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. – Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. – Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente (...)
Protocolo contra el acoso	ANEXO IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. <i>Principios</i> 2. <i>Objetivo del presente protocolo</i> 3. <i>Definición y conductas constitutivas de acoso</i> 1. Acoso sexual. 2. Acoso por razón de sexo. 4. <i>Medidas de prevención del acoso</i> 5. <i>Ámbito de aplicación y vigencia</i> 6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso 7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso 8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad).
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 20. <i>Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada</i> 3. Reducción de jornada.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



5.2. SECTOR CONSERVAS DE PESCADO



1. CORPORACIÓN JEALSA RIANXEIRA

Datos del grupo de sociedades que encabeza Corporación Empresarial Jealsa (de la familia Ecurís), en la que la sociedad Jealsa Rianxeira escindió parte de su negocio en mayo de 2013.

Corporación Empresarial Jealsa es la sociedad responsable de la consolidación de los datos del grupo, en detrimento de Jealsa Rianxeira que, pese a ello, participa en distintas sociedades agrupadas en cuatro áreas de actividad: producción y comercialización de conservas de pescados y mariscos (Jealsa Rianxeira, Ecurís, Fresh Gourmet, Mare Aperto Foods, Rianxeira America -Guatemala-, Trans Antartic -Chile-, y Crusoe Foods -Brasil-); Medioambiente (participación en Conresa y Valora, ambas para el aprovechamiento de los subproductos), y Energía (Eólica de Graiade, Engasa, Energías Especiales de Careón, Energías Especiales de Peña Armada y Trans Antartic Energía -Chile-, para proyectos de energía eólica, y Boinersa y DDR para la gestión de sendas plantas de cogeneración). Por otro lado, dispone de delegaciones comerciales en Madrid (España), Matosinhos (Portugal), Génova (Italia), Santiago (Chile) y Fortaleza (Brasil). Desde 2010 sus productos se distribuyen también en EE.UU. a través de la sociedad Robinson Crusoe Seafoods en asociación con la compañía Sugar Foods Corporation. Cuenta, por último con diversas sociedades de cartera (Jealsa Gran Consumo, Inversiones Rumbo Sur -Chile- y Trans Antartic -Chile-).

En 2020 este grupo volvió a reorganizarse con la creación de la sociedad Jealsa Industria Alimentaria que pretendía aglutinar todos los negocios de conservas, pesca, petfood y “economía circular” (bioproductos).

El grupo cuenta con instalaciones industriales en Boiro y Pobra do Caramiñal (ambas en A Coruña) - conservas de pescado y marisco y atún congelado desde 2010 para Mercadona-; Matosinhos (Portugal); Puerto Quetzal (Guatemala) -para la producción de lomos de atún-, y Puerto Montt (Chile) -para la producción de mariscos, almejas, navajas, mejillón y atún y desde donde se distribuye a Latinoamérica-. A éstas se unió en 2014 una planta en Sao Gonçalo do Amarante (Brasil), especializada en sardinas y atún, para abastecer este mercado en el que opera con la enseña ‘Robinson Crusoe’ desde 2010. En cuanto a enseñas, ‘Rianxeira’ se destina al mercado español y portugués, ‘Ecurís’ al español y para productos de alta gama y ‘Mare Aperto’ al italiano -esta marca fue recomprada en 2015 después de haber vendido el 50% que no controlaba en la sociedad Mare Aperto a su socio Star Stabilimento Alimentaire para, después, poner en marcha Mare Aperto Foods, con la que se hizo con la marca y opera actualmente en el mercado italiano-. Como marcas internacionales emplea ‘Robinson Crusoe’ (además de ‘PTA Chile’, ‘Crusoe Foods’ y ‘RSC Inc’) y ‘Cat Select’ y ‘Dog Select’ (comida para animales). Según algunos medios locales, en 2020, la compañía consiguió los certificados necesarios para la exportación de ‘Robinson Crusoe’ a EEUU. A nivel nacional, parte de su producción se comercializa bajo MDD debido a los contratos que mantiene con Mercadona a través de Ecurís. De hecho, Mercadona, absorbe el 50% de su producción.

En cuanto a productos, está especializada en la producción de conservas de pescado y pescado, si bien, en su catálogo figura también atún congelado (que comercializa

en Mercadona) y, desde 2013, platos preparados congelados, refrigerados y ambiente para hostelería y catering. Además, su firma PetSelect está especializada en la elaboración de comida para animales. En el apartado de lanzamientos, el más destacado es el realizado en 2019, ejercicio en el que se realizó el relanzamiento de la marca 'Rianxeira', bajo la que se aglutinarán las referencias de perfil sostenible del grupo. En 2020, estos productos comenzaron a comercializarse en Italia con la marca 'Mare Aperto'. Este cambio ha coincidido con un cambio en la política de la compañía, centrada en la sostenibilidad a todos los niveles. Para este 2022, 'Rianxeira' y 'Mare Aperto' ampliarán su gama de productos con nuevos formatos.

RANKING 1	CORPORACIÓN JEALSA RIANXEIRA
Ventas	712,83 Millones de euros (+6,86%)
Plantilla	2.688 personas trabajadoras (+9,49%)
Centros de trabajo	Boiro y Pobra do Caramiñán (A Coruña)
Marcas	RIANXEIRA, ESCURIS, MARE APERTO, ROBINSON CRUSOE, CAT SELET, DOG SELET
MDD	12% de su producción: MERCADONA



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	1	Nº Orden centro de trabajo	1,2
Nombre empresa	CORPORACIÓN JEALSA RIANXEIRA		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	712,83 Mill € (+6,86%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	2.688 (+9,4%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	A Coruña- Boiro; A Coruña-Pobla do Caramiñal; A Coruña-Ribeira GALICIA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal
Vacaciones	22 días laborables		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª 14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad
Incremento Salarial	1,50%		
Cláusula revisión salarial	NO		
Salario variable			
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	CORPORACIÓN JEALSA RIANXEIRA
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

2. FRINSA DEL NOROESTE, S.A.

Se encuadran además las sociedades comerciales que el grupo gestiona en Alemania, Singapur, Francia, Italia, Portugal, Rumanía, Polonia e Inglaterra, que comenzó a abrir en 2015 como parte de su estrategia de expansión internacional, manteniendo en todo momento el control sobre las ventas con una estructura comercial propia.

Cuenta con cuatro fábricas para la producción de conservas de túnidos y de mariscos, localizadas todas ellas en Ribeira (A Coruña). A estas plantas se sumó en 2020 una quinta dedicada a la producción de envases en el P.I. Salvaterra (Vigo). También dispone de una planta de cogeneración para el autoabastecimiento de energía y venta a la red eléctrica, negocio este último que aportó en 2020 el 1,7% de sus ventas, frente al 2,8% de años anteriores. Mantiene contratos para la elaboración de MDD con Alcampo, Carrefour y Dia, centrando precisamente su actividad en la producción de estas referencias. En 2021 entró en Mercadona con dos referencias: pollo al natural (para cuya producción invirtió 10,4 M en la instalación de nuevas líneas) y merluza al natural, producida por su filial A Poveira.

Como marcas propias cuenta con 'Frinsa' (para productos gourmet), 'Ribeira' (hostelería e industria) y, desde 2015, 'Proteína Natural', con la que comercializa una gama de referencias envasadas en cruda y cocidas en su jugo, dirigidas a deportistas o personas preocupadas por su salud. Por último, 'Salvora' aglutina su oferta de bajo coste.

Desde 2013 cambió su tradicional estrategia comercial centrada en el gran consumo y en la producción de MDD, impulsando la venta por capilaridad a pequeños establecimientos (con red propia de venta) y abriéndose a nuevos canales. Así, opera actualmente en retail, horeca, industrial, ecommerce y a través de sus tiendas propias. Éstas comercializan exclusivamente su marca premium 'Frinsa' y de su gestión se ocupa la división Frinsa Retail, responsable también de la red de distribución capilar de la compañía.

Por último, su plan de negocio contempla también la adquisición de nuevos activos en el mercado alimentario que refuercen su cadena de valor y la firma de acuerdos comerciales con otras fabricantes para productos puntuales.

RANKING 2	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.
Ventas	588,35 Millones de euros (+12,07%)
Plantilla	1.558 personas trabajadoras (+11,68%)
Centros de trabajo	Ribeira (A Coruña)
	Vigo (Pontevedra)
Marcas	FRINSA, RIBEIRA, SÁLVORA, SEASIDE, THE NICE FISHERMAN
MDD	ALCAMPO, CARREFOUR, DIA, MERCADONA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	3, 4
Nombre empresa	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	588,35 Mill € (+12,07%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	1.558 (+11,86%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	A Coruña-Ribeira, Pontevedra- Vigo GALICIA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal	
Vacaciones	22 días laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª	14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad	
Incremento Salarial	1,50%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

3. LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)

Datos consolidados del Grupo formado por las sociedades Calvo Distribución Alimentaria (comercializadora de las conservas en España y en el ámbito internacional, especialmente en Italia y Brasil), Calvo Conservas (responsable de la actividad fabril de tñidos y con planta en Carballo (A Coruña). El grupo lo completan Calvo Envases (fabricación de los envases metálicos y con plantas en España y Brasil) y la armadora Calvopesca (siete atuneros, dos mercantes frigoríficos y tres buques de apoyo).

A nivel internacional cuenta con las sociedades Luis Calvo El Salvador (opera una planta en La Unión en la que se procesan lomos de atún, pero también se preparan conservas de atún, ensaladas y subproductos -harina de pescado-) y GDC Alimentos (con dos planta en Itajaí -Brasil- para conservas de sardinas y atún y subproductos), además de filiales comerciales en Italia, Costa Rica, Guatemala y Argentina.

El grupo es propiedad de la familia Calvo Pumpido, que conserva un porcentaje mayoritario de las acciones (60%) tras la venta en abril de 2012 del 40% de los títulos a la multinacional italiana Bolton Group, propietaria de enseñas como 'Rio Mare', 'Omino Bianco' o 'WC Net', en una operación cuantificada en 125 M€. Bolton es también propietaria de Grupo Conservas Garavilla ('Isabel').

Grupo Calvo opera en España con las enseñas 'Calvo' -con una oferta de atún, mejillones, sardinas, calamares, ensaladas y patés -; 'Razo' -para la comercialización de atún- y 'Eureka', adquirida en 2012 a Bernardo Alfageme, especializada en atún y con amplia presencia en Canarias. En Italia, además de 'Nostromo' -con la que también está presente en Norteamérica-, cuenta con la enseña 'S.Marco' -atún, sardinas, caballa y ensaladas- y, desde 2016, 'Faro', con la que comercializa atún. En Sudamérica, fundamentalmente Brasil y Argentina, la principal marca es 'Gomes da Costa', con la que comercializa conservas de pescado y marisco, vegetales y patés, siendo uno de los principales operadores del país en los mercados de atún y sardinas (su principal producto en este mercado). En esta región, fundamentalmente en Centroamérica, también tiene presencia la marca 'Calvo' para conservas de vegetales, atún y salsas.

Las ventas exteriores representan aproximadamente el 80% de su negocio y está presente en 65 mercados, siendo los principales: Brasil (49%), Italia (18%), Centroamérica y Caribe (7%) y Argentina (1,5%). España, por tanto, aporta el 19% de sus ingresos, tras haber elevado un 0,6% su cuota de mercado y haber multiplicado por cinco su venta online. Los datos sectoriales del reparto de negocio por canales corresponden exclusivamente a su negocio en España.

En cuanto a lanzamientos, en 2019, sus principales novedades en España fueron un bonito del Norte en aceite de oliva virgen extra ecológico con certificado MSC; el primer atún pescado a caña en las islas Canarias en 2 variedades (girasol y oliva), y los filetes de sardinas libres de espinas en dos preparaciones (aceite de oliva y salsa picantona). En 2020, por su parte, vieron la luz su nuevo 'Atún claro Calvo Ligero' en aceite de oliva virgen extra, en España; 'Atún Calvo MSC' en aceite de girasol, en Finlandia, y diversos lanzamientos de sardina en Brasil, bajo la marca '88'. En 2021, además de las referencias 'Vuelca Fácil', presentó sus nuevas ensaladas 'Calvo Foodie', libres de plástico y disponibles en dos variedades: con garbanzos, quinoa, atún y vegetales y con edamame, quinoa, espelta, atún y vegetales. Para 2022 prevé extender 'Vuelca Fácil' a otros países y otras referencias (atún claro en aceite de oliva, en aceite de oliva virgen extra, bajo en sal y en aceite de girasol).

En cuanto a proyectos a medio plazo, la compañía estudia la entrada en acuicultura y ha manifestado su interés por crecer de forma inorgánica, con nuevas compras. Igualmente, en 2021 dio inicio un proyecto para el lanzamiento de atún plant based, si bien, de momento se limita a Brasil, donde ha presentado un producto en conserva análogo al atún, pero fabricado a partir de vegetales (guisante, soja y otros), que seguirá siendo desarrollado en 2022.

RANKING 3	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)
Ventas	577,90 Millones de euros (-1,02%)
Plantilla	5.078 personas trabajadoras (+10,39%)
Centros de trabajo	Carballo y Esteiro - Muros (A Coruña)
Marcas	CALVO, 88, EUREKA, FARO, GOMES DA COSTA, LUIS CALVO SANZ, MAR DE PLATA, NOSTROMO, RAZO, SAN MARCO
MDD	13% de su producción: DIA



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	3	Nº Orden centro de trabajo	5, 6
Nombre empresa	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	577,90 Mill € (-1,02%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	5.078 (+10,39%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	A Coruña – Carballo, a Coruña – Esteros - Muros GALICIA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal	
Vacaciones	22 días laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª	14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad	
Incremento Salarial	1,50%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

4. CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO

Datos consolidados del grupo encabezado por la sociedad limitada Grupo Conservas Garavilla y formado por las sociedades Bolton Food (nueva razón social desde 2020 de Conservas Selectas de Galicia, responsable de la producción y comercialización de los productos en España, con dos plantas en España), Conservas Isabel Ecuatoriana (opera una planta en Ecuador), Societè Nouvelle Cosarno (con planta en Agadir -Marruecos-), Atunera Dularra (absorbió a Aitzugana en 2010) y Servus Shipping (auxiliar de servicios para la flota) -estas dos sociedades conforman su división pesquera, que cuenta con 4 buques-, y las filiales comerciales Isabel North America y Colombo Española de Conservas. Además, participa con un 33% en Grupo Alimentario del Atlántico (con planta en Colombia) y tiene sendas filiales comerciales en Perú y Francia.

A nivel industrial, el grupo cuenta en España con dos fábricas, situadas en O Grove (Pontevedra) y Cabo de Cruz-Boiro (A Coruña). Esta planta entró a formar parte del Grupo Garavilla tras la adquisición en junio de 2011 de Conservas Cuca en una operación que ascendió a 17 M€. Además de estas unidades productivas, la incorporación de Conservas Cuca incluyó las marcas comerciales 'Cuca' o 'Massó'.

Garavilla cuenta con dos líneas de producto. La más importante está relacionada con las conservas de pescado. La segunda está vinculada con los platos preparados, segmento en el que está presente, principalmente, a través de ensaladas a temperatura ambiente.

En torno al 55% de su facturación proviene de las exportaciones, con presencia principalmente en el Norte de África (Argelia y Marruecos) y Sudamérica. En cuanto a novedades, en los últimos años, su novedad más importante ha sido el lanzamiento de sus conservas al grill.

RANKING 4	CONSERVAS GARAVILLA, S.A. GRUPO
Ventas	365,00 Millones de euros (+8,78%)
Plantilla	3.024 personas trabajadoras (+8,78%)
Centros de trabajo	O Grove (Pontevedra)
	Cabo de Cruz- Boiro (A Coruña)
Marcas	ISABEL, CASTELETE, CUCA, GARAVILLA, GOYA, GUAPA, OLEICOL, REX, MASSO, PITA, PORRON
MDD	30,9% de su producción :ALDI, LIDL

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	4	Nº Orden centro de trabajo	7, 8
Nombre empresa	CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	365,00 Mill € (+8,78%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	3.024 (+8,78%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	A Coruña - Cabo da Cruz – Boiro; Pontevedra – O Grove GALICIA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal
Vacaciones	22 días laborables		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª 14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad
Incremento Salarial	1,50%		
Cláusula revisión salarial	NO		
Salario variable			
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



5. GRUPO CONSERVAS DANI

Grupo encabezado por la sociedad Conservas Dani, cuyas instalaciones centralizan el envasado de especias y la comercialización de conservas (principalmente, berberechos). En este grupo también se integra Conservas Carnota, con tres líneas de producción en el municipio coruñés homónimo para la elaboración de conservas de pulpo y otras referencias -caballa, pulpo, calamar, atún, gamba, mejillón, surimi o berberecho-. Conservas Carnota vende parte de su producción a la matriz, responsable de la distribución.

En el exterior, gestiona la sociedad Dani Foods en Reino Unido, y Pesquera Catalunya (Chiloé, Chile), donde produce conservas de marisco (almejas, navajas, caracoles, machas, navajuelas y mejillones) y marisco congelado. Las referencias congeladas fueron incluidas en su catálogo en 2009, tras la puesta en marcha durante ese año de un túnel de congelado para la producción de almeja (en carne y concha) y mejillones (en carne, media concha y jugosón) congelados, que exporta directamente desde Chile a España, Argentina, Italia, Holanda, Uruguay, Japón o Dinamarca. Desde 2019, en estas instalaciones realiza además el procesado de moluscos congelados (cangrejo real, almejas, navajas) y pulpo.

La exportación representó casi el 35% de su producción en 2021. En total, el 27% de su producción de especias de ese ejercicio se destinó a la exportación, frente al 19% de las conservas. Su presencia se concentra, fundamentalmente, en Chile, Portugal, Brasil, Israel, Corea, Uruguay y algunos países de Centroamérica.

Parte de su producción (59%) se comercializa bajo MDD gracias a los acuerdos mantenidos, por ejemplo, con Carrefour, Bon Preu, Eroski, Makro, Aldi, Mercadona, Lidl o IFA en nuestro país y otras cadenas como Jeronimo Martins en el exterior.

En cuanto a inversiones, en los últimos años ha realizado fuertes desembolsos para ampliar instalaciones e incorporar maquinaria.

En cuanto a novedades, destaca el lanzamiento a principios de 2020 de una gama de superalimentos (avena, chía, cous cous, lino y quinoa), de cultivo ecológico, que se comercializarán en grandes superficies en distintos formatos, incluyendo botes dosificadores en formato variable entre 170 g y 600 g. Previamente, había presentado una gama de conservas premium 'Sánchez Llibre', formada por hasta una docena de referencias de berberechos, pulpo y mejillones elaboradas con materia prima procedente de las Rías Gallegas. También en 2020 comenzó a vender su marca de berberechos 'Angelmo' y lanzó un salmón al natural en tripack.

RANKING 5	GRUPO CONSERVAS DANI
Ventas	120,00 Millones de euros (+11,01%)
Plantilla	800 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de trabajo	Carnota (A Coruña)
	Villasar de Mar (Barcelona)
Marcas	ANGELMO, CABO DE HORNOS, DANI, D.S.,
MDD	59% de su producción: CARREFOUR, BON PREU, EROSKI, MAKRO, ALDI, MERCADONA, LIDL, IFA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	5	Nº Orden centro de trabajo	9,10
Nombre empresa	GRUPO CONSERVAS DANI		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	120,00 Mill € (+11,01%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	800 (+0,00%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	A Coruña – Carnota GALICIA; Barcelona – Villasar de Mar CATALUNYA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal
Vacaciones	22 días laborables		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª 14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad
Incremento Salarial	1,50%		
Cláusula revisión salarial	NO		
Salario variable			
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	GRUPO CONSERVAS DANI
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

6. IGNACIO GONZÁLEZ MONTES, S.A.

Está especializada en la producción de conservas de atún. Concretamente, el 98% de su producción corresponde a túnidos; el resto, a mejillones (0,2%), sardinillas (1,3%) y cefalópodos (0,5%). Fuera de conservas, elabora ensaladas de atún y vegetales (california, mexicana, mediterránea, pasta y de setas), bolsas de atún y patés de atún. Las ensaladas suponen en torno al 2,6% de su facturación, y se comercializan principalmente para exportación y tanto con sus marcas como bajo MDD. Para 2022, prepara la ampliación de su nave principal con nuevas mejoras productivas, de eficiencia energética y ahorro de agua, e incorporará nueva caldera e instalación de gas. Esto le permitirá incorporar nuevas líneas de producción e integrar el proceso final de embalaje en las nuevas instalaciones, unificando y centralizando todo el proceso en Couso.

De forma paralela, en 2022 alcanzó un acuerdo con Maquinaria Conservera Tomás Guillén para comenzar la explotación de la planta productiva que Thenaisie Provoté tenía en O Grove. En este centro, al que se irá sumando progresivamente nueva plantilla y maquinaria, prevé comenzar a producir especialidades (sardinas, mejillones y mariscos blancos) para su venta bajo MDD o con sus marcas. Su objetivo es lograr a medio plazo recuperar la facturación que alcanzaba Thenaisie, unos 40 M€, que le ayudarán a avanzar en su plan de expansión.

En cuanto a marcas, si bien la mayor parte de su producción se comercializa con MDD y marca de terceros (71%), contando con acuerdos con cadenas como Dia, Alcampo o Pingo Doce, en Portugal, cuenta también con la marca 'Tunapesca' para túnidos y para el mercado nacional y de exportación (presentada en 2017) y otras como 'Dorita', 'Nacho', 'Corrula', etc.), relación a la que se sumó 'Quebramar' en 2020, para productos distintos de los túnidos y especialidades. Entre sus últimas novedades se encuentra el lanzamiento en 2019 del nuevo atún en pouch, así como de una treintena de nuevas referencias de perfil saludable y fácil preparación, con recetas de ensaladas, atunes y merluzas con distintos preparados. En 2020 realizó el lanzamiento de una gama de atún con sabores (al limón, ahumado, salsa gallega, etc.), a la venta en Centroeuropa y, en 2021, su principal novedad fue un nuevo pack-12, formato ahorro, inicialmente, para el mercado italiano. La exportación supuso en 2021 el 70% de sus ventas, con presencia en Portugal, Italia, Alemania, Croacia, Dinamarca, Francia, países de Europa del Este y países árabes.

RANKING 6	IGNACIO GONZÁLEZ MONTES, S.A.
Ventas	95,90 Millones de euros (+10,74%)
Plantilla	322 personas trabajadoras (-0,62%)
Centros de trabajo	Ribeira (A Coruña)
Marcas	DORITA, COSTATUN, NACHO, CORRULA, OLA-TUNA, MAR DE PALMEIRA, TUNAPESCA, TON THON, DIETATUN, QUEBRAMAR
MDD	71% de su producción: DIA, ALCAMPO, CARREFOUR

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	6	Nº Orden centro de trabajo	11
Nombre empresa	IGNACIO GONZÁLEZ MONTES, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	95,90 Mill € (+10,74%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	322 (-0,62%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	A Coruña-Ribeira GALICIA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal	
Vacaciones	22 días laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª	14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad	
Incremento Salarial	1,50%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.
DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	IGNACIO GONZÁLEZ MONTES, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

7. HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.

En junio de 2016 se firmó el traspaso de la compañía a Shanghai Kaichuang, integrada en el holding chino Shanghai International Ocean Resources, dependiente del gobierno chino.

Albo está especializada en la producción de túnidos (64,4%), mejillones (4,5%), anchoas (1,7%), sardinillas (14,1%), cefalópodos (10,3%), caballa (2,9%), y otros (platos preparados, 1,9%), que procesa en las plantas que opera en Vigo (Pontevedra) y Cillero (Lugo), esta última dedicada a los túnidos. A estos centros se une el que tiene en Tapia de Casariego (Asturias), donde se producen los platos preparados. Su estructura se completa con almacenes en Santoña (Cantabria) y Vigo.

Su negocio procede principalmente de la producción y comercialización de conservas (92%). Este porcentaje había bajado en 2020 por la subida de su actividad como suministradora de pescado, principalmente, túnidos (enteros y en lomos) a otras conserveras, que aportó el 10,5% de sus ingresos. Por su parte, los platos preparados (fabada asturiana, caldo gallego, callos a la madrileña o callos con garbanzos y patés) aportaron en ese ejercicio el 1,5% de sus ventas. En cuanto a las conservas, se destinan mayoritariamente al mercado interior. Las exportaciones (5,8% en 2021) se dirigen principalmente a Europa, Norte y Centro América y Norte de África y Australia, donde comercializa túnidos, además de sardinillas y cefalópodos. En 2021 entró en Moldavia. Además, en los últimos años, ha logrado también entrar en grandes superficies y portales digitales de distribución chinos.

En cuanto a novedades, en 2019 renovó el packaging de todas sus gamas y su logotipo con motivo del 150 aniversario de la marca. En 2020, su principal novedad fue el lanzamiento de una referencia de atún en aceite de girasol con la marca 'Albo' y de la gama gourmet 'Albo 1869', formada por mejillones, ventresca de bonito y anchoas, relación a la que se sumarán sardinillas en 2021, todas ellas, en producción limitada para el canal retail. En ese ejercicio, además, prevé lanzar una referencia de ventresca de atún claro con su marca 'Albo'.

RANKING 7	HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.
Ventas	89,32 Millones de euros (-6,00%)
Plantilla	248 personas trabajadoras (-1,98%)
Centros de trabajo	Vigo (Pontevedra)
	Cillero (Lugo)
	Tapia de Casariego (Asturias)
	Santoña (Cantabria)
Marcas	ALBO, KAY, MAYON, TRES ESCUDOS
MDF	100% de su producción

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	7	Nº Orden centro de trabajo	12, 13, 14, 15
Nombre empresa	HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	89,32 Mill € (-6,00%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	248 (-1,98%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Asturias - Tapia de Casariego ASTURIAS; Cantabria- Santoña CANTABRIA, Pontevedra-Vigo; Lugo – Cillero GALICIA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal
Vacaciones	22 días laborables		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª 14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad
Incremento Salarial	1,50%		
Cláusula revisión salarial	NO		
Salario variable			
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados..

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

8. GRUPO CONSORCIO ESPAÑOL CONSERVERO

Datos consolidados del grupo encabezado por la sociedad holding Consorcio Genovés, S.L. e integrado además por Consorcio Español Conservero, S.A., Productos Campanal (platos cocinados esterilizados) -las dos en Santoña- y Compañía Americana de Conservas (Pisco, Perú) -para la producción y comercialización de anchoas-. En 2011, Consorcio Español Conservero absorbió a su filial Pelazza, responsable del negocio de fileteado de anchoa y especializada en la producción de MDD de anchoa. En 2014, absorbió también a Conservas Consorcio Gallego, creada en 2010 para hacerse con los activos de Bernardo Alfageme.

Además, en el perímetro de consolidación se encuentra también la sociedad Consorcio Especialidades de Alimentación (compra y distribución de productos alimenticios) y Productos Asturianos Campanal (Producción y comercialización conservas).

Sus instalaciones cántabras han sido sometidas en los últimos años a un completo proceso de reestructuración para ampliar su capacidad industrial y renovar maquinaria. La inversión de 2020 se destinó tanto a la incorporación de nuevos sistemas de información y digitalización como a la mejora de las instalaciones industriales. En 2021, por su parte, destinará la cifra indicada a digitalización de procesos y mejora de la eficiencia energética.

En cuanto a productos, prepara el lanzamiento de nuevas referencias en 2021, tras haber presentado en 2020 su gama Eco, formada por anchoas del Cantábrico, bonito del Norte y atún claro. Entre estas nuevas referencias que han visto la luz se encuentra un tarro de atún 'Mares', con el sello azul de pesca responsable MSC y etiqueta sostenible.

Previamente, había crecido también en el segmento más premium del mercado conservero con el desarrollo de su oferta 'Gran Costera', que incorporó hasta una docena de nuevas variedades de túnidos, anchoas, sardinas, mejillones y caballa, y desarrolló también 'Consorcio Gran Reserva', de perfil premium y formada principalmente por productos de temporada con coberturas naturales, sin conservantes ni colorantes. En esta misma línea, en 2019 lanzó 'Consorcio Gran Gourmet', también con una docena de referencias de anchoa, bonito, atún, mejillones, sardinillas, caballa, melva o berberechos, dirigidas al canal tradicional gourmet.

Del total de la facturación, alrededor del 96,5% corresponde a conservas (principalmente, túnidos, anchoas y mejillones, sardinillas y calamares, producidas y comercializadas a través de la sociedad Consorcio Español Conservero y Compañía Americana de Conservas) y, el resto, a soluciones de comida ambiente. La exportación supuso en 2020 el 49% de sus ventas totales con presencia en países como Reino Unido, EEUU, Holanda, Alemania y Australia.

RANKING 8	GRUPO CONSORCIO ESPAÑOL CONSERVERO
Ventas	78,30 Millones de euros (+7,55%)
Plantilla	264 personas trabajadoras (+14,29%)
Centros de trabajo	Santoña (Cantabria)
Marcas	CONSORCIO, CAMPANAL, PELAZZA, CAPRIMAR, FONTINELLA, LA REINA DE ESPAÑA, MARINERA, REALMAR, SORENA, CAMPANAL
MDD	42,7% de su producción: LIDL

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	8	Nº Orden centro de trabajo	16
Nombre empresa	GRUPO CONSORCIO ESPAÑOL CONSERVERO		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	78,30 Mill € (+7,55%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	264 (+14,29%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Cantabria -Santoña CANTABRIA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal	
Vacaciones	22 días laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª	14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad	
Incremento Salarial	1,50%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados...

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	GRUPO CONSORCIO ESPAÑOL CONSERVERO
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

9. FRANCISCO GIL COMES, S.L.U. GRUPO

Grupo consolidado formado por la cabecera Francisco Gil Comes y Gil Comes SARL, que opera tres plantas en Marruecos. En 2017 incorporó a esta relación una nueva sociedad en Perú, AP Pesca S.R.L., que esta especialidad en el procesado de anchoas pescadas en este país. Este grupo, a su vez, está integrado en Grupo Gil Comes, SL, sociedad en la que consolidan datos Francisco Gil Comes, Inmuebles Gil Comes y Pesquera Gil Comes (responsable de la explotación del buque de pesca de la sociedad).

Trabaja como totaler para Mercadona en las categorías de anchoas, boquerones y sardinilla. Además, comercializa en la cadena valenciana chicharrillos, sardina anchoada y sardina marinada, sardina ahumada, pintxos en salazón con encurtidos, banderillas y gildas. La cadena valenciana supone alrededor del 75% de sus ingresos, tras la entrada también en los establecimientos portugueses de la firma con anchoa, sardinilla y chicharrillos.

De forma paralela, está creciendo en el canal horeca, en el que opera principalmente bajo la marca 'El Menú', si bien, esta participación bajó en 2020 por la pandemia hasta representar el 15%. Por especies, las anchoas y boquerones suponen el 77% de sus ingresos, mientras que las sardinillas representan el 23% restante.

No obstante, la firma está optando por la diversificación de su oferta. Para ello, en 2017 presentó una esencia de anchoa (aliño resultado de extraer el jugo del salazón de la anchoa) y lomos de sardina ahumada. También en 2019, relanzó su enseña 'Marítimo' con el objetivo de abrir una nueva línea de negocio en el canal horeca para el segmento de precio medio-bajo con referencias elaboradas en su planta de Perú. En 2020, relanzó su marca 'Inma' con semiconserva de anchoa, procedente también de Perú, también para horeca y retail. Para ambas marcas cuenta con referencias de anchoas en aceite de girasol.

Sus últimas novedades, a la venta desde mediados de 2021, consistieron en una nueva referencia de sardinillas en conserva al natural, destinada al canal retail, y nuevos formatos de boquerón al vinagre tanto para el canal retail como el canal horeca. Su última novedad fue una lata litografiada de 50 g de anchoa del Cantábrico 'El Menú Serie Oro'.

RANKING 9	FRANCISCO GIL COMES, S.L.U. GRUPO
Ventas	73,20 Millones de euros (-13,56%)
Plantilla	2.875 personas trabajadoras (-25,71%)
Centros de trabajo	Vinaroz (Castellón)
Marcas	EL MENU, INMA, MARTIMO, VORAMAR
MDD	75% de su producción: MERCADONA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	9	Nº Orden centro de trabajo	17
Nombre empresa	FRANCISCO GIL COMES, S.L.U. GRUPO		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	73,20 Mill € (+7,55%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	2.875 (-25,71%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Castellón - Vinarós COMUNIDAD VALENCIANA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal
Vacaciones	22 días laborables		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª 14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad
Incremento Salarial	1,50%		
Cláusula revisión salarial	NO		
Salario variable			
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados....

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	FRANCISCO GIL COMES, S.L.U. GRUPO
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

10. CONSERVAS DEL NOROESTE, S.A. (CONNORSA)

Produce principalmente túnidos, berberechos y sardinillas y, en menor porcentaje, cefalópodos, sardinas y mejillones. Su oferta se comercializa principalmente con la marca paraguas 'Cabo de Peñas', con tres líneas diferenciadas (Tradicional, Ecológico y Gran Selección). 'Cabo de Peñas Ecológico' está compuesta por productos que cumplen la norma de la pesca y la agricultura ecológica, como son bonito del norte, atún claro, mejillones en escabeche, sardinas y sardinillas, filete de caballa, chipirones rellenos, calamares y pulpo elaborados con aceite de oliva virgen extra ecológico. Por su parte, 'Cabo de Peñas Gran Selección', presenta una amplia oferta de pescados y mariscos de perfil gourmet. Desde 2011, cuenta así mismo con la certificación de pesca sostenible MSC, con la que empezó a comercializar referencias en 2013, principalmente, bonito del norte, sardinillas y bacalao en aceite de oliva. En cuanto a lanzamientos, el último fue un boquerón en aceite de oliva bajo la marca 'Cabo de Peñas', que vio la luz en 2020.

En 2021 realizó un restyling a su marca con un posicionamiento vinculado al origen y la sostenibilidad de sus referencias, para lo cual modernizó su packaging y puso en marcha una nueva estrategia corporativa y de imagen -incluyendo la renovación de la página web y la creación de canales propios en redes sociales- entorno al término "Conservacionistas".

RANKING 10	CONSERVAS DEL NOROESTE, S.A. (CONNORSA)
Ventas	70,12 Millones de euros (+15,90%)
Plantilla	210 personas trabajadoras (-0,47%)
Centros de trabajo	Vilaboa (Pontevedra)
Marcas	CABO DE PEÑAS, CIES, LA PEScantina, LAS CARABELAS, QUAL, RODEIRA, VENTOSELA, SAMARINCHA
MDF	100% de su producción



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Conservas de Pescado

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	10	Nº Orden centro de trabajo	18
Nombre empresa	CONSERVAS DEL NOROESTE (CONNORSA)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	70,12 Mill € (+15,90%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	210 (-0,47%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Pontevedra - Vilaboa GALICIA		
Nombre del convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal	
Vacaciones	22 días laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª	14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad	
Incremento Salarial	1,50%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.			



EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados....

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	CONSERVAS DEL NOROESTE, S.A. (CONNORSA)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



5.3. SECTOR COMIDA REFRIGERADA



1. CASA TARRADELLAS, S.A.

Está especializada en la fabricación de soluciones refrigeradas y elaborados cárnicos. Cerca del 60% de su negocio corresponde a la venta de platos preparados y el resto a elaborados cárnicos. La división de soluciones de comida refrigerada se compone de pizzas y sandwiches para consumir en caliente, roscas y bocadillos, así como bases para pizza y masas (de hojaldre, de quiche, etc.) Su catálogo de elaborados cárnicos con marca propia está integrado por espetec, patés y loncheados (jamón york y bacon) y en soluciones comercializa fundamentalmente pizzas -refrigeradas y congeladas- y sandwiches. Como totaler de Mercadona, fabrica con la marca 'Hacendado' pizzas y otras soluciones refrigeradas, pizzas congeladas, así como una gama de elaborados cárnicos cocidos, fiambres de cerdo y ave. Participan con un 60% en Herta, compañía cárnica internacional participada también por el grupo Nestlé, que mantiene un 40% de las acciones. La empresa se ocupa de la elaboración y venta de productos de charcutería en seis países europeos (Alemania, Francia, Bélgica, Reino Unido, Irlanda y Luxemburgo), así como el negocio de masa Herta en Francia y Bélgica. Entre las novedades del año 2021, destaca la presentación de dos nuevas variedades de pizza elaboradas como masa de fermentación lenta. Además, sumó una masa de empanada a su gama, en la que ya contaba con masa de hojaldre, hojaldre mantequilla, pizza fina y pizza 5 cereales. Finalmente, también ha ampliado el catálogo de pizzas congeladas que comercializada para la enseña 'Hacendado'. Casa Tarradellas cuenta con once puntos productivos agroalimentarios, siete almacenes robotizados, un molino propio y un centro de recuperación y reutilización de los recortes de material PET, que se producen en las líneas de envasado. La compañía está apostando por los ingredientes de proximidad, con el objetivo de reducir su huella ecológica y fomentar su relación con proveedores locales. Así, además de elaborar pizzas con harina de su molino, la mitad de su carne procede de cabañas propias y el resto de productores locales.

RANKING 1	CASA TARRADELLAS, S.A.
Ventas	1.062,02 Millones de euros (+8,21%)
Plantilla	2.056 personas trabajadoras (+8,67%)
Centros de trabajo	Gurb, Vic y Olosto (Barcelona)
Marcas	CASA TARRADELLAS
MDD	MERCADONA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	1	Nº Orden centro de trabajo	1, 2 y 3
Nombre empresa	CASA TARRADELLAS, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	1.062,02 Mill € (+8,21%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	2.056 (+8,76%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Barcelona- Gurb CATALUNYA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS		
Código del convenio	99000875011981		
Vigencia	2018-2020		

JORNADA Y VACACIONES				
Jornada laboral	Anual	1.770	Semanal	
Vacaciones	Anexo 4. 30 días naturales o 22 laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada				
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	16.107,60 €		Oficial 1ª	17.399,97 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Anexo 15. SB+ Antigüedad consolidada		
Incremento Salarial	2,50%				
Cláusula revisión salarial	Anexo 16.2. Cláusula de revisión salarial.–Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar				
Salario variable	Art. 8. Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.Rendimiento normal o mínimo exigible: Es el obtenido por un trabajador de aptitudes medias conocedor de su trabajo y				
Antigüedad	Anexo 8. A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art. 31. Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Regulación de contratación temporal	Art. 30. Limitación de los supuestos de contratación por Obra o Servicio. Preferencia de trabajadores con contrato de Duración determinada para ocupar puestos fijos

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	Art. 85. A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Otros derechos sindicales	



PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Anexo 18.2. En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 11,237 euros para 2020 por cada día de hospitalización y mientras dure esta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento
Complemento IT AT EP Hospitalización	Anexo 18. En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por cien de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base
Seguro Colectivo	Anexo 11. Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 24.500 €.
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Anexo 11. Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 24.500 €.
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Anexo 4.2. a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 8,325 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 11,357 euros si las vacaciones se disfrutaran por el módulo de 22 días laborables

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	CASA TARRADELLAS
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	<i>Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.</i> 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 contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones.
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Dentro de las funciones de la Comisión: impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 176

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	4. Medidas de prevención del acoso Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas: • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo (...)
Protocolo contra el acoso	<i>Resolución de 2 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.</i>
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



2. NUEVA PESCANOVA, S.L.

La compañía está saneada, con unos fondos propios robustos y con la capacidad de desarrollar su negocio sin el lastre que suponía la deuda anterior. Ahora podemos ya enfocarnos en la ejecución del Plan de Negocio hasta 2024, para crear valor y crecimiento de forma sostenible”, explicaba José María Benavent, presidente de la compañía. Se ponía así en marcha así la versión 3.0 de Nueva Pescanova, con un plan estratégico hasta 2024 denominado “Rumbo al Valor”, que se sustenta en cinco pilares considerados como “críticos” para la transformación del grupo: llevar los productos del mar a los mercados que más los valoran, para lo que ha segmentado y ha definido las categorías en las que quiere crecer, fijando una estrategia distinta para cada una; poner el foco en el consumidor, que se coloca en el centro de las decisiones, con la idea de aportarle valor añadido; mejorar la productividad en toda la cadena, con un gran protagonismo para las inversiones; transformar y simplificar la organización y la gestión del talento con un enfoque integral (homogeneizar las políticas de selección, formación y desarrollo, persiguiendo la excelencia en todos sus procesos); y, por último, acelerar el crecimiento “llegando de la mejor forma”, ya sea orgánicamente, a través de adquisiciones o mediante alianzas con proveedores o clientes estratégicos. A nivel comercial, y ya al margen de este plan estratégico, en temperatura negativa, es prácticamente el único operador especializado que ha logrado crear una marca reconocible. Según el propio grupo, “Pescanova es la quinta marca de gran consumo con más penetración en los hogares españoles”. Para profundizar en esta consolidación, durante los últimos meses ha seguido apostando por el icono Rodolfo Langostino, con el sello de calidad “Rodolfos”, lanzó una línea de platos preparados congelados microondables con base pescado en raciones individuales ‘Pescanova y listo!’, así como una gama de productos a precios redondos para adaptarse a un nuevo consumidor más preocupado del ahorro en el contexto covid. “El fortalecimiento de la marca se extiende a todas las sociedades comerciales del grupo, destacando este año la inversión en países como en Grecia y Francia, donde se han realizado por primera vez campañas en televisión”. A nivel de producto, el grupo vendió a finales del pasado año su prometedor negocio de sushi, para el que mantenía un acuerdo de suministro con la mitad de la red de tiendas de Mercadona. Su presentación más innovadora de los últimos meses ha sido la de “La Pasta del Mar”, un desarrollo de tres referencias en colaboración con Ángel León (el chef del mar) que emula a la clásica pasta de sémola de trigo duro pero elaborada con pescado (salmón y merluza, dependiendo de la variedad). El producto, por su presentación, tipología y ubicación en los lineales de refrigerado, competirá fundamentalmente con el sucedáneo de angula, nicho que Nueva Pescanova afronta con ‘Anguriñas’ y en el que es líder junto Angulas Aguinaga (‘La Gula del Norte’ y MDD). Nueva Pescanova agranda así su participación en refrigerado, una tendencia que se está multiplicando entre los operadores de congelados para mejorar su penetración en retail. En lo que respecta a su ejercicio económico de 2020, la compañía explica el descenso de las ventas por el cierre de la hostelería en los países donde comercializa sus productos. De hecho, apunta que las ventas a otros mayoristas cayeron entre un 25% y un 28%. En retail, su facturación habría evolucionado de forma positiva, con crecimientos de entre un 4% y un 28% en función del país. Por especies, la evolución también ha sido muy dispar: “los pescados blancos han aumentado algunos meses hasta el 20%, mientras que otros más ligados a momentos de celebración, como los crustáceos, han tenido un menor crecimiento”, se argumenta.

A nivel de estructura fabril y operativa, en Europa, cuenta con plantas en Irlanda (filial Eiranova), para marisco crudo y cocido; y Francia, con dos centros de su filial Krustanord para marisco cocido (en Lorient y Boulogne sur Mer). En África explota dos centros en Namibia (filial NovaNam), concretamente en Lüderitz y Walvis Bay (procesado de merluza y "bycatch"), mientras que en América dispone de otras 5 plantas (Guatemala, Nicaragua, Perú, Ecuador y Argentina). Además de todas estas plantas, Nueva Pescanova cuenta con otras filiales en diversas partes del mundo, ya sean comerciales o extractivas-pesqueras, como Pescanova USA, Belnova (Uruguay), Pescamar (Mozambique), Marnova (Angola), Pescanova Brasil, Pescanova Italia, Pescanova Portugal, Pescanova Hellas o Nueva Pescanova France, entre otras. A principios de 2018 vendió su negocio de acuicultura en Honduras, operado por Novahonduras, que incluía granjas para el cultivo del langostino vannamei y una fábrica de procesado. Los activos de Novahonduras incluían diversas sociedades dedicadas al cultivo de langostino y a su envasado. Desde principios de 2017, el Grupo Nueva Pescanova alquilaba estas instalaciones a un tercero, quien se ocupaba íntegramente de su gestión, por lo que su venta no repercutirá en la cifra de procesado de langostino. Además, el acuerdo con el nuevo propietario contempla un compromiso de suministro preferente para el Grupo Nueva Pescanova. La operación no supone un abandono del vannamei, considerado como estratégico por Pescanova. De hecho, la compañía ha reforzado su capacidad en Nicaragua (donde opera a través de la subsidiaria Camanica) con la adquisición de una granja acuícola, y dispone de presencia productiva también en Ecuador (Promarisco) y Guatemala (Novaguatemala). Entre los tres países Nueva Pescanova reúne 7.500 has de granjas acuícolas. Igualmente, durante 2018 amplió del 15 al 45% su participación en Abad Overseas, con tres plantas procesadoras de langostino en el sureste de India (variedades vannamei y black tiger). El acuerdo incluye la comercialización progresiva del 100% de la producción de Abad Overseas en 5 años, superando las 15.000 t en 2022.

RANKING 2	NUEVA PESCANOVA, S.L.
Ventas	905 Millones de euros (-14,38%)
Plantilla	10.277 personas trabajadoras (-2,12%)
Centros de trabajo	Chapela y Porriño (Pontevedra)
	Arteixo (A Coruña)
	Insuiña- Xove (Lugo)
	Paterna y Catarroja (Valencia)
Marcas	ABBONDANZA PIZZERIA, A LA MESA, ANGURIÑAS, BOANOVA, CARIBBEAN QUEEN, CATERNOVA, CRABIS DEL MAR, LA PESCADERIA DE PESCANOVA, PESCAFINA, PESCANOVA
MDD	MERCADONA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	7
Nombre empresa	NUEVA PESCANOVA, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	905 Mill € (-14,38%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	10.277 (-2,12%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Lugo Insuiña-Xove GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL		
Código del convenio	99016365012007		
Vigencia	2018-2020		

JORNADA Y VACACIONES				
Jornada laboral	Anual	1.760	Semanal	
Vacaciones	Art. 17. 30 días naturales			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Artículo 14. Jornada laboral. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias. En aquellos casos en los que las circunstancias determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos. Se abonará dicho exceso de jornada (Prolongación Jornada) con un salario no inferior a lo establecido para la hora ordinaria, salvo que se pacte su compensación por importe global o con período equivalente de descanso retribuido. El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa por razones productivas, así como el requerido por aquellas personas trabajadoras cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre de la sección productiva o centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará en la forma que se acuerde en cada empresa y con los representantes de los trabajadores. Artículo 34.3 ET. Las jornadas de trabajo que se realicen en domingo y festivos, con la sola excepción de que se deban al trabajo correspondiente a cualquier sistema de turno, se verán incrementadas el salario de ese día en un 75%, más la restitución del disfrute de su día de descanso compensatorio. Las jornadas realizadas en festivos por el personal adscrito a cualquier sistema a turnos, se remunerará con un complemento de 50 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por festivos los catorce días señalados en el calendario laboral anual.			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Art.15 Nadie estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria, o establecida en la contratación. Para quienes estén en régimen a turnos, en caso de fuerza mayor cuando así lo requiera la organización del trabajo se podrá acumular el descanso semanal según lo establecido en el art. 37.1 ET.			

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.072,83 €		Oficial 1ª	16.596,04 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad Salario base + permanencia		
Incremento Salarial	2,00%				
Cláusula revisión salarial	En el caso que el IPC real de cada uno de los años de vigencia, fuesen superior al 2% se establecerá una Cláusula de Revisión Salarial en igual cuantía que será llevado a tablas y pagándose los atrasos correspondientes				
Salario variable	Artículo 22. Plus variable de producción. La empresa, de forma voluntaria, podrá implantar un sistema de retribución variable adicional, individual o colectivo, en función de la consecución de objetivos, como la producción, el ahorro energético, beneficios de la empresa, etc. Este sistema, así como cualquier modificación de este, deberá previamente ser sometido a información o consulta que posibilite acuerdo con los representantes de los trabajadores.. Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose además el método para su seguimiento regular por parte de los representantes de las personas trabajadoras. La cuantía destinada a estas retribuciones variables, de establecerse será por acuerdos anuales en función de unos objetivos definidos y no formarán parte de la masa salarial y tendrán carácter de no consolidables.				
Antigüedad	Art. 25. Derecho «Ad personam» y proveniente así mismo de la denominada antigüedad hasta la fecha del 31 de diciembre del 2006, el importe de dicho derecho se prorrogara bajo la denominación de «Permanencia» para quienes fueran poseedores de tal derecho histórico				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art. 12. Estabilidad de la plantilla: La contratación temporal, sólo se podrá hacer en aquellas empresas que, siendo su actividad de carácter permanente, tengan como mínimo el 75% de su plantilla en contratación indefinida. No podrán realizarse contratos temporales incluidos los contratos de puesta a disposición mientras no exista la plena ocupación de todo el personal fijo o fijo discontinuo de la empresa. Adquirirán la condición de fijos discontinuos quienes fueran contratados como tal y aquellos otros eventuales que sean contratados por segundo año consecutivo con contrato temporal o de ETT y hubieran permanecidos dado de alta en la Seguridad Social un mínimo de 180 días por año.
Regulación de contratación temporal	Art. 12. Contratación temporal directa o indirecta. causas generales: 1. Cubrir baja derivadas de IT. 2. Por ausencias imprevistas. 3. Trabajos que, por su especial cualificación. 4. Pedidos imprevistos. 5. Abundancia de materias primas y siempre que suponga una anomalía dentro de cada campaña.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 39. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Tal acumulación no podrá exceder los límites establecido normativamente

Delegado sindical	Art. 39. Delegado Sindical. Las centrales sindicales con representación legal de los trabajadores y que sean firmantes del presente convenio, podrán en las empresas con más de ciento setenta y cinco personas en su plantilla designar un Delegado o Delegada Sindical con los mismos derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical para dicha figura. Esta persona ejercerá la representación del sindicato en el centro de trabajo.
Otros derechos sindicales	Art. 42. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes al respecto, la plantilla podrá reunirse en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral avisando con la debida antelación 24 horas a la administración de la dirección de la empresa Adicionalmente se reconoce a las personas trabajadoras, el derecho a la celebración de una asamblea al año dentro de su jornada laboral, de una duración no superior a treinta minutos.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES

Complemento IT EC	Art. 36. 2. En caso de enfermedad común con hospitalización, las empresas abonarán hasta alcanzar el 100% del salario convenio más permanencia desde el primer día de su baja médica, hasta la fecha de su alta hospitalaria o pase a la situación de incapacidad en cualquiera de sus grados. No obstante, se mantendrán las mejoras que a este respecto tengan establecidas las empresas
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 36. 100% de su salario convenio, plus variable producción, plus disponibilidad, plus nocturnidad, permanencia, y ad personam, desde el día de la baja médica hasta la fecha de alta o pase a la situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grado
Seguro Colectivo	Art.35. Muerte por enfermedad o IP Absoluta por enfermedad 40.000 €, Muerte o IP Absoluta por accidente: 50.000 €, Incapacidad permanente total por enfermedad o accidente: 20.000 €,
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Seguro Colectivo
Jubilación y premio de jubilación	D.A. 5ª. Jubilación parcial. Todas las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en la ley (art. 205 y 215 LGSS) tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0

Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	NUEVA PESCANOVA
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Cláusula adicional sexta. <i>Ley de igualdad.</i>
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Cláusula adicional sexta. <i>Ley de igualdad.</i> Dentro de la normativa anteriormente expuesta las Empresas de más de 175 trabajadores estarán obligadas a crear Planes de Igualdad, y aquellas empresas de menor número de trabajadores podrán favorecer medidas destinadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y favorecer la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	Cláusula adicional séptima. <i>Prevención y actuación en los casos de acoso.</i> Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de 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 han sido objeto de este», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. De acuerdo con estos principios, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 37. <i>Permisos retribuidos</i> 13. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En los términos establecidos en el art. 37.8 ET.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	6
Nombre empresa	NUEVA PESCANOVA, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	905 Mill € (-14,38%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	10.277 (-2,12%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	A Coruña - Arteixo GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L.. CENTRO DE ARTEIXO		
Código del convenio	15100731012018		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.736	Semanal	
Vacaciones	Art. 16. 30 días naturales			
Regulación de Flexibilidad de jornada				
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

SALARIOS				
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.385,77 €	Oficial 1ª	17.047,43 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 19. Salario Base más el Plus Convenio, el Complemento de Nivel y el Complemento de Antigüedad, además del Complemento Ad Personam que correspondan a cada trabajador o trabajadora.	
Incremento Salarial	1,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 20. Garantía salarial del 2,2% referida al IPC, de revisión anual y abono cada dos años			
Salario variable				
Antigüedad	Art. 18. Conceptos retributivos . Cuantía fija adicional del 5% del salario base de las tablas anexas por cada tres años de permanencia en la Empresa.. Las personas provenientes de la fusión que tuvieran reconocido un complemento de antigüedad, se integrará en este concepto. Se establece para este complemento un límite máximo de 13 trienios (39 años).			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Disposición Adicional Cuarta. Plan de Empleo estable. La empresa se compromete a la reducción al mínimo de la contratación temporal a través de ETT y a su utilización de forma excepcional,. Durante el primer año de contratación todo el personal puesto a disposición por ETT, tendrá derecho a percibir un Plus de Temporalidad de 2,10 € por día efectivamente trabajado.
Regulación de contratación temporal	Art. 15.—Modalidades de Contratación Contrato por obra o servicio determinado. Trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las contempladas en la Ley, las actividades siguientes: Programas de I+D, Programas de lanzamiento de nuevos productos, Proyectos pilotos ;Programas de aplicaciones de nuevas tecnología y experimentales

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 41. El crédito horario se podrá acumular en uno mismo, en otro compañero o en varios trabajadoras/es trimestralmente, previo aviso y negociación con la Empresa
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	Art. 47.Asambleas El personal, tendrá derecho a la celebración dentro de la jornada laboral de un máximo de 3 asambleas, no acumulables, con una duración no superior a 30 minutos cada una.T.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Art. 24.- Complemento I.T. Así mismo, percibirá hasta el 100% de su salario cuando se trate de E.P. y E.C. que requiera hospitalización. A todos los trabajadores/as de la sección e fabricación, mantenimiento y servicios auxiliares se les abonará, en la totalidad de las bajas, el 100% de su salario si en el semestre natural anterior no se superó el 6% de absentismo laboral en estas secciones. Otro tanto sucederá con los trabajadores /as de Administración si en esta sección no se superó el 3% de absentismo en el semestre anterior
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 24.- Complemento I.T. Cuando el personal de la empresa esté en situación de IT tendrá un complemento de hasta el 100% de su salario real, es decir, percibirá la totalidad de su salario como si estuviese trabajando siempre y cuando sea debido a A.T. o E.P., así mismo, percibirá hasta el 100% de su salario cuando se trate de E.P. y E.C. que requiera hospitalización.
Seguro Colectivo	Art. 23. Seguro. Por accidente no laboral. O no laboral: Muerte del trabajador/a. 60.000€. Invalidez permanente total 60.000€ o invalidez absoluta del trabajador/a 120.000€ y gran invalidez 239.000€
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	

Premios de Permanencia o Vinculación	Disposición Adicional Primera: Premio de fidelización. Se acuerda suprimir desde el 9 de noviembre de 2015. De manera transitoria, los/as trabajadores/as mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento por fidelización a la fecha de la firma del presente convenio colectivo. Los/as trabajadores/as que a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, no hubiesen alcanzado la edad de 60 años, conservarán el derecho a percibir un "Complemento por Fidelización" en el momento en el que cumplan 60 años, si, a la fecha de la firma del presente convenio, tienen acreditada una antigüedad en la empresa de 5, 10, 15 o 20 años, conforme a la siguiente escala: 20 años trabajados 4 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual. 15 años trabajados: 3 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual. 10 años trabajados: 2 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual. 5 años trabajados: 1 mensualidad de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.
Incapacidad Permanente	Art. 23. Seguro Colectivo
Jubilación y premio de jubilación	Art. 22. Jubilación parcial. Se requerirá el acuerdo individual entre el/la trabajador/a afectado y la Dirección de la Empresa. El acuerdo colectivo firmado sobre jubilación parcial, en Marzo de 2013 con vigencia ininterrumpida hasta el 31/12/2018, en las empresas que integraron el Grupo Pescanova (Frivipesca Chapela, Frinova, Bajamar Septima, Pescanova Alimentación, Pescanova) se mantendrá vigente
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	NUEVA PESCANOVA
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo da empresa Pescanova España, S.L. centro de Arteixo da provincia da Coruña
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	CAPITULO 8: PLAN DE IGUALDAD Art. 29.- Principio General de igualdad entre mujeres y hombres. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	Art. 29.- Principio General de igualdad entre mujeres y hombres
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Art. 29.- Principio General de igualdad entre mujeres y hombres
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Art. 30.- Se consideran faltas muy graves el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso laboral o mobbing.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	Art. 30.- Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral o mobbing 1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. 2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Continúa en pag. 188

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Menciona los derechos LO4/2001

Recoge mejoras de los derechos LO4/2001

Art. 31.- Protección Integral contra la violencia de género

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario,

Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos regulados en este artículo son una transposición no literal de la Ley Orgánica 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	4
Nombre empresa	NUEVA PESCANOVA, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	905 Mill € (-14,38%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	10.277 (-2,12%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Pontevedra - Chapela GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L. CENTRO DE CHAPELA		
Código del convenio	36105012012017		
Vigencia	2017-2022		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.740	Semanal
Vacaciones	Art. 18. 30 días naturales		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 17.B. Distribución irregular de la jornada. La Empresa podrá distribuir de manera irregular hasta un 10% de la jornada anual de trabajo de conformidad con el art. 34.3 párrafo 2º del ET, Esta distribución irregular podrá implicar: a) Una jornada de hasta 9 horas diarias, de acuerdo con la normativa actual. b) Acumular las horas en determinados periodos del año. c) En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en este artículo. El preaviso mínimo será de 5 días . Las horas que deban realizarse para sustituir las ausencias imprevistas no podrán exceder del 30% de las horas totales; además se tendrá en cuenta que el/la trabajador/a esté disponible y conforme. Para las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección, con 5 días de antelación desde el momento de conocerse la causa que las origina. La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalentes. Control cuatrimestral		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Art. 17.—Jornada Cuarto Turno: Existirá un cuarto turno de trabajo a través de contratos a tiempo completo o a tiempo parcial, para los cuales los sábados, domingo y festivos serán jornadas ordinarias, con el siguiente régimen: a) Tiempo completo: la jornada será de 5 días semanales, con 2 días consecutivos de descanso. b) Cuarto turno tiempo parcial: la duración mínima de la jornada de estos contratos será del 60% cuatrimestral de la jornada de un trabajador/a a tiempo completo comparable. Las horas complementarias podrán llegar hasta el 50% de la jornada		

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.385,77 €	Oficial 1ª 17.047,43 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 23. SB más el Plus Convenio, el Complemento de Nivel y el Complemento de Antigüedad, + Complemento Ad Personam que correspondan a cada trabajador o trabajadora.
Incremento Salarial	1,50%		
Cláusula revisión salarial	Art. 24. Garantía salarial del 2,2% referida al IPC, de revisión anual y abono cada dos años		
Salario variable			
Antigüedad	Art. 23. Conceptos retributivos. - Complemento de Antigüedad: Cuantía fija adicional del 5% del salario base de las tablas anexas por cada tres años de permanencia en la Empresa. Las personas provenientes de la fusión que tuvieran reconocido un complemento de antigüedad, se integrará en este concepto. Límite máximo de 13 trienios (39 años).		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Disposición Adicional Cuarta. Plan de Empleo estable. La empresa se compromete a la reducción al mínimo de la contratación temporal a través de ETT y a su utilización de forma excepcional,. Durante el primer año de contratación todo el personal puesto a disposición por ETT, tendrá derecho a percibir un Plus de Temporalidad de 2,10 € por día efectivamente trabajado.
Regulación de contratación temporal	Art. 15.—Modalidades de Contratación Contrato por obra o servicio determinado. Trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las contempladas en la Ley, las actividades siguientes: Programas de I+D, Programas de lanzamiento de nuevos productos, Proyectos pilotos ;Programas de aplicaciones de nuevas tecnología y experimentales

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 46.. El crédito horario se podrá acumular en uno mismo, en otro compañero o en varios trabajadoras/es trimestralmente, previo aviso y negociación con la Empresa
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	Art. 47. Asambleas El personal, tendrá derecho a la celebración dentro de la jornada laboral de un máximo de 3 asambleas, no acumulables, con una duración no superior a 30 minutos cada una.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Disposición Adicional Segunda. Complemento IT 1. Los/as trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio (9 .11.2015) se encontrasen en activo en Nueva Pescanova S.L. afectados por el presente Convenio Colectivo y que a dicha fecha tengan reconocido el derecho a percibir el "Complemento por Incapacidad Temporal", conservarán como condición más beneficiosa incorporada a su contrato de trabajo el derecho a percibir de la empresa el citado complemento hasta el 100% del salario real cuando esté en situación de I.T., cualquiera que fuese su causa,
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 28.—Complemento I.T. Se complementará hasta el 100% del salario desde el primer día de la baja por IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Las personas que tengan reconocido un complemento "ad personam" se les incluirá en el cálculo
Seguro Colectivo	Art. 27.—Seguro. 1.1. Por accidente laboral. O no laboral: Muerte del trabajador/a. 60.000€. ; Invalidez permanente total 60.000€ o invalidez absoluta del trabajador/a 120.000€ y gran invalidez 239.000€
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Disposición Adicional Primera: Premio de fidelización. Se acuerda suprimir desde el 9 de noviembre de 2015. De manera transitoria, los/as trabajadores/as mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento por fidelización a la fecha de la firma del presente convenio colectivo. Los/as trabajadores/as que a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, no hubiesen alcanzado la edad de 60 años, conservarán el derecho a percibir un "Complemento por Fidelización" en el momento en el que cumplan 60 años, si, a la fecha de la firma del presente convenio, tienen acreditada una antigüedad en la empresa de 5, 10, 15 o 20 años, conforme a la siguiente escala: 20 años trabajados 4 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual. 15 años trabajados: 3 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual. 10 años trabajados: 2 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual. 5 años trabajados: 1 mensualidad de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.
Incapacidad Permanente	Seguro Colectivo
Jubilación y premio de jubilación	Art. 26. Jubilación parcial. Se requerirá el acuerdo individual entre el/la trabajador/a afectado y la Dirección de la Empresa. El acuerdo colectivo firmado sobre jubilación parcial, en Marzo de 2013 con vigencia ininterrumpida hasta el 31/12/2018, en las empresas que integraron el Grupo Pescanova (Frivipisca Chapela, Frinova, Bajamar Septima, Pescanova Alimentación, Pescanova) se mantendrá vigente
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art. 29.—Fondo Social La Empresa destinará 8.880 € al Fondo Social, para cada año de vigencia del Convenio, para becas de estudio y otros fines sociales. Art. 30. Comedor. La Empresa prestará un servicio de comedor en el centro de trabajo de Chapela. La aportación del trabajador/a será de 1,90 €/comida. Este valor se revisará anualmente

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	NUEVA PESCANOVA
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo da empresa Pescanova España, S.L.U. centro de Frío Chapela/ Porriño
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	CAPITULO 8: PLAN DE IGUALDAD Art. 31.— <i>Principio General de igualdad entre mujeres y hombres</i>
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Art. 31.— <i>Principio General de igualdad entre mujeres y hombres</i>
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Art. 32.— <i>Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral o mobbing</i>
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	Art. 32.— <i>Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral o mobbing</i> A los efectos de su cumplimiento se faculta a la Comisión negociadora que se constituya para la negociación del Plan de Igualdad para el establecimiento y la aprobación de un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto: 1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. 2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	Art. 33.—<i>Protección Integral contra la violencia de género</i> — La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. — La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, (...) Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	8,9
Nombre empresa	NUEVA PESCANOVA, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	905 Mill € (-14,38%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	10.277 (-2,12%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Valencia - Paterna COM. VALENCIANA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN		
Código del convenio	99100085012011		
Vigencia	2018-2021		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.752	Semanal
Vacaciones	Art 18.7. 30 días naturales o 22 laborables		
Regulación de Flexibilidad de jornada			
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	13.218,81 €	Oficial 1ª 13.775,11 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art 14.2. Salario base + Plus productividad
Incremento Salarial	2,00%		
Cláusula revisión salarial			
Salario variable	Art 14.4. Plus de Productividad. En el ámbito de cada empresa podrá estipularse un sistema de retribución en función de la productividad; en tal caso se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores el establecimiento de un pacto de ámbito empresarial –o concretado a un determinado centro de trabajo– por medio del cual se regulará la percepción de un complemento salarial VARIABLE por cantidad y/o calidad de trabajo en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, bajo la denominación de Plus de Productividad. A partir del rendimiento mínimo exigible, se establecerán los incentivos a abonar para los rendimientos que se puedan calificar como «rendimiento habitual» –en torno a un KB 1,20–, y «rendimiento óptimo» –en torno al KB 1,33–, rendimientos para los que corresponderá ya a cada empresa y sistemas de productividad a implantar el determinar, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y siguiéndose criterios técnicos objetivables de medición, los porcentajes que el Plus de Productividad pueda llegar a suponer con respecto al Salario Base, y se abonará y denominará como Plus de Productividad		
Antigüedad	Art. 15. Para trabajadores con contrato en vigor antes del 31/12/2003 se percibe como complemento consolidado, no absorbible y que será objeto de revisión anual conforme al incremento salarial pactado en convenio.		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Disposición adicional segunda. Estabilidad en el empleo. Las partes entienden que a las actividades estables les corresponden una contratación indefinida, bien bajo la fórmula de contrato indefinido, bien bajo la modalidad contractual de fijo discontinuo, cuando la actividad estable lo sea con carácter cíclico o intermitente, quedando, por tanto, la contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad
Regulación de contratación temporal	Art. 9 e) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 30.5. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical.
Delegado sindical	Art. 30.2. La representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores
Otros derechos sindicales	Art. 31. Se reconoce la facultad de establecer Comités Intercentros que reúnan las condiciones establecidas en el art. 63 de la Ley del ET y de acuerdo con las normas que determine la Comisión Negociadora de este Convenio, a propuesta de la Comisión Paritaria

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Art. 29. Se complementará hasta alcanzar el 100 % del SB de los trabajadores y desde el 1º día de la baja cuando el trabajador precise hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común, pero tan solo durante el período que dure la hospitalización.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 29. Se complementará hasta alcanzar el 100 % del SB de los trabajadores y desde el 1º día de la baja, cuando estos se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0

Teletrabajo

Derecho a desconexión digital



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	NUEVA PESCANOVA
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 28. <i>Cláusula de no Discriminación.</i> 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.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	Art. 28 (...) 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 empresa
Promoción	Art. 28 (...) 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 empresa
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Art. 28 (...) aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución;
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 198

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 21. <i>Faltas</i> . 3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes: - El acoso moral y El acoso sexual
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	5
Nombre empresa	NUEVA PESCANOVA, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	905 Mill € (-14,38%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	10.277 (-2,12%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Pontevedra - Porriño GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L.. CENTRO DE PORRIÑO		
Código del convenio	36105081012017		
Vigencia	2015-2020		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.736	Semanal
Vacaciones	Art. 18. 30 días naturales		
Regulación de Flexibilidad de jornada			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Art. 17.—Jornada Cuarto Turno: Existirá un cuarto turno de trabajo a través de contratos a tiempo completo o a tiempo parcial, para los cuales los sábados, domingo y festivos serán jornadas ordinarias, con el siguiente régimen: a) Tiempo completo: la jornada será de 5 días semanales, con 2 días consecutivos de descanso. b) Cuarto turno tiempo parcial: la duración mínima de la jornada de estos contratos será del 60% cuatrimestral de la jornada de un trabajador/a a tiempo completo comparable. Las horas complementarias podrán llegar hasta el 50% de la jornada		

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.385,77 €	Oficial 1ª 17.047,43 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 21. SB más el Plus Convenio, el Complemento de Nivel y el Complemento de Antigüedad, + Complemento Ad Personam que correspondan a cada trabajador o trabajadora.
Incremento Salarial	1,50%		
Cláusula revisión salarial	Art. 22. garantía salarial del 2,2% referida al IPC, de revisión anual y abono cada dos años		
Salario variable			
Antigüedad	Art. 23. Conceptos retributivos — Cuantía fija adicional del 5% del salario base de las tablas anexas por cada tres años de permanencia en la Empresa.. Las personas provenientes de la fusión que tuvieran reconocido un complemento de antigüedad, se integrará en este concepto. Se establece para este complemento un límite máximo de 13 trienios (39 años).		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Disposición Adicional Cuarta. Plan de Empleo estable. La empresa se compromete a la reducción al mínimo de la contratación temporal a través de ETT y a su utilización de forma excepcional,. Durante el primer año de contratación todo el personal puesto a disposición por ETT, tendrá derecho a percibir un Plus de Temporalidad de 2,10 € por día efectivamente trabajado.
Regulación de contratación temporal	Art. 15.—Modalidades de Contratación Contrato por obra o servicio determinado. Trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las contempladas en la Ley, las actividades siguientes: Programas de I+D, Programas de lanzamiento de nuevos productos, Proyectos pilotos ;Programas de aplicaciones de nuevas tecnología y experimentales

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 45.. El crédito horario se podrá acumular en uno mismo, en otro compañero o en varios trabajadoras/es trimestralmente, previo aviso y negociación con la Empresa
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	Art. 47.Asambleas El personal, tendrá derecho a la celebración dentro de la jornada laboral de un máximo de 3 asambleas, no acumulables, con una duración no superior a 30 minutos cada una.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Disposición Adicional Segunda. Complemento IT 1. Los/as trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio (9 .11.2015) se encontrasen en activo en Nueva Pescanova S.L. afectados por el presente Convenio Colectivo y que a dicha fecha tengan reconocido el derecho a percibir el "Complemento por Incapacidad Temporal", conservarán como condición más beneficiosa incorporada a su contrato de trabajo el derecho a percibir de la empresa el citado complemento hasta el 100% del salario real cuando esté en situación de I.T., cualquiera que fuese su causa,
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 26. b) A los demás trabajadores/as que se hayan incorporado a la plantilla del Centro Industrial Porriño a partir del 08/07/2.005, se les complementará hasta alcanzar el 100% de sus salarios cuando éstos se encuentren en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Se abonará el mismo complemento a los trabajadores/as en situación de I.T. siempre que necesiten hospitalización por causa de enfermedad común o accidente no laboral, pero tan solo mientras dure la hospitalización. En las demás contingencias percibirá la compensación que corresponda con cargo al sistema de Seguridad Social.
Seguro Colectivo	Art. 25. —Seguro. 1.1. Por accidente no laboral. O no laboral: Muerte del trabajador/a. 60.000€ ; Invalidez permanente total 60.000€ o invalidez absoluta del trabajador/a 120.000€ y gran invalidez 239.000€
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	

Premios de Permanencia o Vinculación	Disposición Adicional Primera: Premio de fidelización. Se acuerda suprimir desde el 9 de noviembre de 2015. De manera transitoria, los/as trabajadores/as mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento por fidelización a la fecha de la firma del presente convenio colectivo. Los/as trabajadores/as que a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, no hubiesen alcanzado la edad de 60 años, conservarán el derecho a percibir un "Complemento por Fidelización" en el momento en el que cumplan 60 años, si, a la fecha de la firma del presente convenio, tienen acreditada una antigüedad en la empresa de 5, 10, 15 o 20 años, conforme a la siguiente escala: 20 años trabajados 4 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual. 15 años trabajados: 3 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual. 10 años trabajados: 2 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual. 5 años trabajados: 1 mensualidad de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.
Incapacidad Permanente	Seguro Colectivo
Jubilación y premio de jubilación	Art. 24. Jubilación parcial. Se requerirá el acuerdo individual entre el/la trabajador/a afectado y la Dirección de la Empresa. El acuerdo colectivo firmado sobre jubilación parcial, en Marzo de 2013 con vigencia ininterrumpida hasta el 31/12/2018, en las empresas que integraron el Grupo Pescanova (Frivipisca Chapela, Frinova, Bajamar Septima, Pescanova Alimentación, Pescanova) se mantendrá vigente
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art. 27. Transporte. Todo el personal tiene derecho a disfrutar de los servicios de autobús en los recorridos y condiciones actuales. Art. 29. Fondo social. La Empresa destinará 12.540 € al Fondo Social, para cada año de vigencia del Convenio, para becas de estudio y otros fines sociales

INDUSTRIA 4.0

Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	NUEVA PESCANOVA
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo da empresa Pescanova España, S.L. centro industrial Porriño
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	<i>CAPITULO 8: PLAN DE IGUALDAD</i> <i>ART. 34. —PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES</i> De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	<i>ART. 34.- (...) una Comisión Negociadora destinada a negociar e implementar un Plan de Igualdad, destinado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.</i>
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	<i>ART. 34. —PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES</i>
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	<i>ART. 35.- Se consideran faltas muy graves el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso laboral o mobbing.</i>
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	<i>ART. 35.—ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL O MOBBING</i> 1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. 2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	<i>ART. 36. —PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</i> — La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. — La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión del/la interesado/a.

3. GRUPO PROFAND, S.L.

Grupo Profand, con integración vertical en toda la cadena de valor sectorial, es proveedor totaler de Mercadona desde 2011 para la gama de cefalópodos congelados, y uno de los referentes mundiales en esta familia de productos. La relación con Mercadona se amplió en octubre de 2019, ya que Profand compró a la cadena valenciana por 87 M€ su participada Caladero proveedora de toda la gama de pescado y marisco refrigerado en bandejas de la cadena de supermercados. Profand se hacía así con unas instalaciones potentísimas en Zaragoza.

En Estados Unidos cuenta con un brazo comercial muy potente, el de Stavis Seafoods, inicialmente en manos del grupo argentino Newsan, que posteriormente cedió la gestión a la pesquera española. En concreto, Newsan cedía a Profand la gestión de parte de su actividad pesquera, lo que permite a la española añadir el acceso a unas 8.000 t más anuales de pescado y marisco, además de sumar dos buques tangoneros para gambón, un potero y una planta de procesamiento de langostino en Trelew. Pero, sobre todo, el elemento esencial de esta alianza es que Profand pasa a tener un brazo comercial potentísimo en Estados Unidos, concretamente el de Stavis Seafoods, uno de los líderes en ese país en la distribución de productos del mar. IMV Holding, filial de Newsan, había comprado a principios de 2018 una participación muy importante de Stavis, hasta ese momento de capital familiar, lo que suponía para la distribuidora conseguir por primera vez en su historia una integración vertical, desde la capacidad extractiva hasta la comercialización. Para estructurar todo este nuevo negocio, la pesquera española constituyó la filial Profand Fishing Holding, que asume los activos de Newsan antes mencionados y la gestión del negocio pesquero de la argentina en Estados Unidos. Además, el acuerdo incluye la entrada en la compañía Seafreeze, importante productor y comercializador en la costa este, con dos barcos congeladores y un fresquero especializados en la pesca de pota illex y calamar.

A nivel de congelado, comercializa principalmente pulpo, calamar, pota, potón y sepia. Asimismo, Profand también opera en los segmentos de merluza, langostino, fletan, atún, pez espada o bacalao, entre otros. En 2020 comercializó 63.000 t de productos del mar en temperatura negativa, cifra que le coloca como cuarto operador del sector según el ranking de Alimarket. A la vez, gracias a la adquisición de Caladero, sería el primer operador de pescado refrigerado en bandejas.

La estrategia de Grupo Profand está dirigida a consolidar la fuerte expansión registrada en origen durante los últimos años, periodo durante el cual se ha posicionado en orígenes como Argentina, donde en 2013 alcanzó el 100% de la armadora Pesquera Deseado, especializada en pota, además de en merluza y langostino austral; La India, donde continúa desarrollando la joint-venture Profand Vayalat Marine Exports con el grupo Vayalat Export, con sede en el estado de Kerala; Perú, donde participa en Proveedora de Productos Marinos (Produmar), también especialista en cefalópodos; Senegal, donde participa al 100% Complexe Senefand; o Marruecos, donde a finales de 2016 se hizo con una participación mayoritaria en la armadora y elaboradora marroquí Sofinas, hasta ese momento integrada en el grupo Abderrahim Zniber (con actividad en el caladero marroquí desde principios de los 80, Sofinas cuenta con una flota de 10 barcos -7 arrastreros de cefalópodos y 3 para la pesca de crustáceos- y con una planta de procesamiento y congelación en Dahkla).

En España, Profand se hizo en mayo de 2021 con las unidades productivas de la extinta Isidro 1952 en Cambre (A Coruña).

Profand ya ha iniciado la comercialización de estas truchas en los lineales de Mercadona. En la planta de Cambre, Profand iniciará y finalizará procesos, básicamente para cefalópodos, tanto para congelado, como para refrigerado, en este último caso preparación para pescadería asistida.

En el exterior, cuenta con instalaciones en Perú, Argentina, la India, Senegal, Marruecos y Estados Unidos. En total, entre todos estos países y contabilizando ya los activos de Isidro 1952, suma 13 plantas de procesado, 22 barcos (arrastreros, poteros y tangoneros), 6 frigoríficos (entre España, Argentina y Estados Unidos) y oficinas comerciales desde las que atiende a más de 60 países.

El grupo controla un 33% en Frialia (hasta hace poco denominada Frigoríficos Oya -Frioya-), titular y explotadora de un complejo logístico de frío en la Ría de Vigo, accionariado que se completa a partes iguales con los también grupos gallegos Pescapuerta y Pereira (ver fichas). Frioya está desarrollando un proyecto de similares características al que ya opera en la localidad pontevedresa de Mos. De cara a 2021, además de la reactivación de la planta de Isidro y de su negocio acuicultura, la estrategia del grupo vigués pasa por mejorar su penetración en mercados exteriores, tanto en retail como en foodservice, con los focos puestos en Italia, Francia y Estados Unidos. Los datos reflejados son los consolidados de Grupo Profand (incluyen las ventas y plantilla de Caladero), mientras que capital social y fondos propios corresponden únicamente a la cabecera.

RANKING 3	GRUPO PROFAND, S.L.
Ventas	664,00 Millones de euros (-0,90%)
Plantilla	2.950 personas trabajadoras (+0,55%)
Centros de trabajo	Cambre y Sada (A Coruña)
	Vilagarcía de Arousa (Pontevedra)
	Zaragoza (CALADERO)
Marcas	FANDIÑO, PROFAND, PROMAR
MDD	MERCADONA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	3	Nº Orden centro de trabajo	10
Nombre empresa	GRUPO PROFAND, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	664 Mill € (-0,90%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	2.950 (+0,55%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	A Coruña - Cambre GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal
Vacaciones	22 días laborables		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS			
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª 14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad
Incremento Salarial	1,50%		
Cláusula revisión salarial	NO		
Salario variable			
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.		

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	GRUPO PROFAND, S.L.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

4. GRUPO IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A

Sociedad cabecera del grupo Iberconsa, que consolida los datos de unas 40 sociedades, de las cuales en algo más de la mitad ostenta el 50% o más del capital. Entre estas empresas se encuentran Ibérica de Congelados, S.A., Hiperxel, S.L., Iberconsa de Portugal-Comercio de Productos do Mar, Ltda, Iberconsa Argentina, S.A., Pesquera del Atlántico, S.A., Vasga Pesca, S.A., Iberpesca, S.A., Pesquera Santa Cruz, S.A., Echalar Fishing Pty, Ltd o Iberconsa Seafood Processing, S.L. En diciembre de 2015 el fondo de private equity Portobello Capital Gestión adquirió un 55% del grupo. Desde entonces, el grupo ha llevado a cabo una fuerte política inversora, que le ha permitido pasar a ser desde 2018 el segundo operador en España del sector de productos del mar congelados por volumen comercializado, solo superado por Nueva Pescanova.

A principios de 2018, Portobello encargó a Nomura la búsqueda de compradores para Iberconsa, con la idea de que los fundadores (45% restante) también entraran en la operación. Finalmente, en marzo de 2019 se anunció que el fondo americano Platinum Equity se hacía con el 100% de Iberconsa, convirtiéndose en la mayor operación de compraventa de la historia en el sector pesquero español. Portobello vendió su 55% a Platinum, junto con el 45% restante en manos de los minoritarios (las familias fundadoras). Posteriormente, Portobello reinvertió en Iberconsa, tomando un porcentaje del 27,5%. Lo hizo a través de su Fondo IV, en el que comenzó a invertir en 2017. En esta reinversión de Portobello -con el 27,5% mencionado-, se reenganchó el hasta entonces equipo ejecutivo de Iberconsa y las familias fundadoras. El grupo de minoritarios estaba conformado por David Ramos Palmero (15%), Carmen Martínez Costas (7,87%), las hermanas Eva María Rodríguez Lemos y Sonia Rodríguez Lemos (7,5% cada una), Daniel Cameselle Martínez (3,57%) y Déborah Cameselle Martínez (3,56%). Alberto Freire continúa como CEO de Iberconsa. El acuerdo con Platinum se firmó en junio de 2019. Platinum adquiere un grupo todavía en plena expansión, con el objetivo de superar los 700 M€ de ventas al cierre de 2024. Platinum fue fundada en 1995 por Tom Gores y desde entonces ha completado más de 250 adquisiciones, gestionando activos por valor de 13.000 M\$ (unas 40 compañías o grupos). La operación, finalmente, se ejecutó mediante la adquisición por parte de la sociedad Bering IV Congelados del 100% de la cabecera Grupo Ibérica de Congelados. La empresa compradora fue constituida en enero de 2019 bajo la denominación de Woodruff y unos meses más tarde cambiaba su razón social por la mencionada Bering IV Congelados. En esta última, como ya se ha mencionado, Plantinum controla un 72,5%, mientras que los antiguos socios, capitaneados por Portobello, mantienen el 27,5% restante.

A nivel ya operativo, dentro de la estrategia de Iberconsa, es clave su planta en España -en Bouzas, Vigo-, explotada por la filial Iberconsa Seafood Processing (ISP). Comenzó la producción en diciembre de 2019, con las líneas de mayor volumen, las de corte y embolsado, fundamentalmente de merluza. Las líneas restantes, focalizadas en platos preparados, ready to cook y de valor añadido del langostino, están listas desde junio de 2020. En septiembre de 2020, la planta ya estaba elaborando todos sus productos y trabajando prácticamente al 90%, finalizando el ejercicio con unas 4.500 t producidas. Para este 2021, la previsión es moverse alrededor de las 11.000 t. El centro podría elaborar, sin forzar, unas 15.000 t en dos turnos, para lo que cuenta con siete líneas de producción: dos para langostino crudo y cocido en diferentes formatos, otras dos para embolsado de distintas especies de pescados y otras tres líneas para la producción de productos en skinpack, platos preparados, doypack y marinados. Esta planta está enfocada a retail, con el objetivo por parte de Iberconsa de tener a medio plazo un reparto balanceado en sus ventas entre gran distribución, foodservice y trading, con la aportación de un tercio en cada canal. Iberconsa lo ha conseguido ya en el ejercicio de 2020, bien es cierto que "ayudado" por la bajada de horeca

por la crisis sanitaria. El pasado año, hipermercados y supermercados aglutinaron el 28,3% de sus ingresos, por otro 57,3% de trading, un 10,9% de foodservice y 10% de suministro a otros procesadores. A nivel nacional, el grupo gallego ha conseguido estar, entre otras cadenas, en los lineales de Mercadona (una referencia de merluza argentina), Dia, Gadis, Eroski, El Corte Inglés, Consum y Lidl, operador este último del que es proveedor preferente a nivel mundial de todos los productos derivados de la merluza y el langostino salvaje. En cualquier caso, se trata de un mercado, junto al portugués, en el que Iberconsa lleva ya años trabajando y en el que está bien posicionado. Iberconsa tiene como marca principal 'Nòs', si bien su estrategia en retail pasa por "adaptarse a las necesidades y enseñanzas de cada cliente", aprovechando la potencialidad de su integración vertical y "el control absoluto del producto, desde su extracción, hasta su elaboración y comercialización", explican fuentes de la dirección. En este sentido, uno de sus proyectos actuales más ambiciosos para retail es la elaboración de platos preparados congelados con base de pescado y marisco. Inicialmente, con su marca 'Nòs' lanzó cinco referencias de merluza o langostinos con salsas y pasta o arroz envasados al vacío con tecnología 'Tray Skin', para su preparación en 6 minutos en el microondas. Con esta gama ya ha hecho pruebas con algún retailer y la está comercializando en su cadena de tiendas de congelados Hiperxel. "Los resultados están siendo buenos y estamos muy esperanzados con lo que esta categoría puede llegar a suponer para Iberconsa". La empresa también ha diseñado recetas ad hoc con MDD para dos importantes retailers, que ya han confirmado pedidos y que podrían estar en sus lineales a nivel nacional en el último trimestre de este año. A la merluza y gambón prevé sumar a corto plazo recetas con base salmón y bacalao.

Dentro de una estrategia en la que es fundamental la integración vertical, el grupo continúa aumentando su capacidad extractiva. En marzo de 2021 ya estaban en aguas argentinas los dos primeros barcos de nueva construcción de la historia de Iberconsa, que hasta ahora se había centrado en la adquisición de buques ya operativos para su renovación. Se trata de dos tangoneros congeladores de 39,9 m de eslora, contruidos en la factoría de Armón en Navia. El contrato con estos astilleros incluye un tercer barco, idéntico a los otros dos, que estará listo en 2022. Estas tres unidades sustituyen a otras tantas más obsoletas, mejorando la capacidad y eficiencia de su flota.

Además, en 2020 adquirió dos fresqueros para reforzar su filial Iberpesca, centrada en langostino fresco. El grupo también compró en 2020 un potero, que ya opera bajo el nombre de 'Don Francisco'. Iberconsa tiene actualmente una flota de unos 50 barcos, de los cuales una treintena se encuentran en Argentina (cuota anual para unas 75.500 t), donde cuenta con tres plantas, en Puerto Madryn-Rawson (orientada al langostino -entero y colas-), Puerto Deseado (pota) y Mar del Plata (langostino pelado y easy peel). Los 20 buques restantes se encuentran entre Namibia, donde dispone de planta en Walvis Bay para merluza, rosada, palometa y rape con destino retail; y Sudáfrica, con instalaciones para merluza, calamar, sardinas y otras especies en Port Elizabeth.

RANKING 4	GRUPO IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A.
Ventas	356,90 Millones de euros (+0,06%)
Plantilla	3.378 personas trabajadoras (-8,38%)
Centros de trabajo	Vigo (Pontevedra)
Marcas	IBERCONSA, NOS
MDD	MERCADONA, DIA EROSKI, EL CORTE INGLÉS, CONSUM, LIDL

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	4	Nº Orden centro de trabajo	14
Nombre empresa	GRUPO IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	356,90 Mill € (+0,06%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	3.378 (-8,38%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Pontevedra – Vigo (GALICIA)		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN		
Código del convenio	99100085012011		
Vigencia	2018-2021		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.752	Semanal
Vacaciones	Art 18.7. 30 días naturales o 22 laborables		
Regulación de Flexibilidad de jornada			
Regulación régimen de trabajo a Turnos			



SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	13.218,81 €		Oficial 1ª	13.775,11 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art 14.2. Salario base + Plus productividad		
Incremento Salarial	2,00%				
Cláusula revisión salarial					
Salario variable	Art 14.4. Plus de Productividad. En el ámbito de cada empresa podrá estipularse un sistema de retribución en función de la productividad; en tal caso se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores el establecimiento de un pacto de ámbito empresarial –o concretado a un determinado centro de trabajo– por medio del cual se regulará la percepción de un complemento salarial VARIABLE por cantidad y/o calidad de trabajo en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, bajo la denominación de Plus de Productividad. A partir del rendimiento mínimo exigible, se establecerán los incentivos a abonar para los rendimientos que se puedan calificar como «rendimiento habitual» –en torno a un KB 1,20–, y «rendimiento óptimo» –en torno al KB 1,33–, rendimientos para los que corresponderá ya a cada empresa y sistemas de productividad a implantar el determinar, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y siguiéndose criterios técnicos objetivables de medición, los porcentajes que el Plus de Productividad pueda llegar a suponer con respecto al Salario Base, y se abonará y denominará como Plus de Productividad				
Antigüedad	Art. 15. Para trabajadores con contrato en vigor antes del 31/12/2003 se percibe como complemento consolidado, no absorbible y que será objeto de revisión anual conforme al incremento salarial pactado en convenio.				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Disposición adicional segunda. Estabilidad en el empleo. Las partes entienden que a las actividades estables les corresponden una contratación indefinida, bien bajo la fórmula de contrato indefinido, bien bajo la modalidad contractual de fijo discontinuo, cuando la actividad estable lo sea con carácter cíclico o intermitente, quedando, por tanto, la contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad
Regulación de contratación temporal	Art. 9 e) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 30.5. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical.
Delegado sindical	Art. 30.2. La representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores
Otros derechos sindicales	Art. 31. Se reconoce la facultad de establecer Comités Intercentros que reúnan las condiciones establecidas en el art. 63 de la Ley del ET y de acuerdo con las normas que determine la Comisión Negociadora de este Convenio, a propuesta de la Comisión Paritaria

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Art. 29. Se complementará hasta alcanzar el 100 % del SB de los trabajadores y desde el 1º día de la baja cuando el trabajador precise hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común, pero tan solo durante el período que dure la hospitalización.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 29. Se complementará hasta alcanzar el 100 % del SB de los trabajadores y desde el 1º día de la baja, cuando estos se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	GRUPO IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 28. <i>Cláusula de no Discriminación.</i> 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.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	Art. 28 (...) 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 empresa
Promoción	Art. 28 (...) 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 empresa
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Art. 28 (...) aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución;
Desarrolla la Igualdad Salarial	

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 21. <i>Faltas</i> . 3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes: - El acoso moral y El acoso sexual
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



5. RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A. GRUPO

El grupo está integrado por alrededor de 30 sociedades en la actualidad, estando las principales distribuidas en siete unidades de negocio: comercialización de pescado fresco y congelado, acuicultura de atún rojo, pesca, elaboración de salazones y ahumados, almacén frigorífico y transporte.

La principal es la de comercialización de pescado, integrada por la cabecera Ricardo Fuentes e Hijos, que gestiona el área de negocio tradicional -elaboración y comercialización de atún, tanto fresco como congelado, que principalmente exporta a Japón-.

Cuenta también con Ricardo Fuentes e Hijos Comercializadora para la compra-venta de pescado fresco y congelado y para la gestión de una planta de producción de sashimi y otras especialidades japonesas; con Ricardo Fuentes e Hijos Cádiz, que gestiona las instalaciones de la citada localidad, destinadas a almacén, elaboración y venta de pescado, fresco y congelado, y salazones, y con Ricardo Fuente e Hijos Comercializadora Italia, que opera en Génova para la comercialización de atún. Esta división se completa con Seyfu y Frigoríficos de Túnidos, ambas, con sede en Murcia y dedicadas, respectivamente, a la venta de pescado y a la gestión de pescado congelado.

La unidad de acuicultura se centra desde 2021 en atún rojo, puesto que en ese ejercicio completó la venta de las instalaciones y activos productivos que tenía para dorada, lubina y corvina en Murcia y Lanzarote al grupo Avramar. Por tanto, las sociedades incluidas en esta unidad son: Viveratún Cartagena, sociedad que explota un vivero de atún rojo en la costa de Cartagena (Murcia) para su exportación a Japón; Tuna Graso, dedicada al engorde de atún para exportación; Atunes de Levante -joint venture con Mitsubishi- con vivero en San Pedro del Pinatar (Murcia), y Mare Blu Tuna Farm, cuyo 90% pertenece a Ricardo Fuentes y el resto a la maltesa Mare Blu. A esta relación se ha sumado Caladeros del Mediterráneo, también especializada en la acuicultura de atún rojo.

La actividad relacionada con la elaboración de salazones y ahumados se realiza a través de las sociedades Ricardo Fuentes e Hijos Salazón, que explota el área de negocio de ahumados y salazones y cuenta con una planta de elaboración en La Palma (Cartagena). Asimismo, dispone de tres barcos atuneros a través de las filiales al 100% Panchilleta y Pesqueries Elorz y de la francesa Le Thon Du Nord, con tres barcos, en la que participa con el 50%. El resto de actividad extractiva se desarrolla a través de las marroquíes Maromadaba, Congelay, Almadraba del Sur y Pesquerías de Almadraba, explotadoras de almadrabas de atún. Las divisiones de almacenaje y transporte son gestionadas a través de Remolcatuna y Ricardo Fuentes e hijos Transporte.

Cuenta con cinco granjas para atún rojo, localizadas en Murcia (2), Malta, Marruecos y Túnez y siete almadrabas: Marruecos (4), Portugal (2) y Cádiz (1), y derechos de explotación de siete almadrabas en Cádiz, Portugal y Marruecos. La apuesta estratégica de focalizarse en el atún rojo incluye también su posicionamiento como distribuidor final para el canal horeca, por lo que, en 2021, presentó la marca 'Fuentes, el atún rojo', para alta gastronomía nacional y en el exterior. Y ultima los detalles para lanzar una segunda marca para el canal retail.

RANKING 5	RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A. GRUPO
Ventas	277,50 Millones de euros (+39,31%)
Plantilla	496 personas trabajadoras (+6,44%)
	Cartagena y San Pedro de Pinatar (Murcia)
Marcas	ATÚN ROJO FUENTE, NATURALIS, PÚNICA, RICARDO FUENTES SALAZÓN
MDF	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	5	Nº Orden centro de trabajo	15,16
Nombre empresa	RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	277,50 Mill euros (+39,31%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	496 (+6,44%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Murcia -Cartagena MURCIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
Código del convenio	99001315011981		
Vigencia	2016-2020		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.730	Semanal	
Vacaciones	22 días laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art 27.2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.033,50 €	Oficial 1ª	14.190,75 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad	
Incremento Salarial	1,50%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Art. 20. A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art 7.1 f y g. Los trabajadores temporales que trabajen más de 225 días en 3 años seguidos o 5 alternos pasan a fijos-discontinuos. Se considera indefinido el/la trabajador/a que preste servicios en la misma Empresa durante 5 años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo por año. No se pueden suspender contratos fijos discontinuos cuando haya eventuales contratados.
Regulación de contratación temporal	Art. 7.3. . Estabilidad de plantillas. Objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente A) a las circunstancias excepcionales. 7.3. b) B) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa. Art 7.2. Personal de contratación temporal. En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma. Artículo 24. Plus de contratación temporal. Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 47. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes .Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate. En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.
Delegado sindical	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 23. Complemento por accidente laboral. Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 43. Ayudas. Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100. Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia. El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: 1,5 mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 42. Suministros. Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Disposición adicional cuarta: 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
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta: 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.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Art.17.- Licencias: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

6. MASCATO, S.A.

Mascato es la cabecera de un nutrido conglomerado de empresas agrupadas entre dependientes y asociadas y multigrupo integrado por unas 43 sociedades, cuyas actividades van desde la pesca y la elaboración a la acuicultura y la logística, terminando en la comercialización, lo que evidencia una potente integración vertical en su estructura. Estas compañías se reparten entre Namibia (25), Chile (4), España (3), Reino Unido (3), Sudáfrica (5), Hong-Kong (1), EE.UU. (1) y Australia (1). Las ventas reflejadas son las consolidadas del grupo, con un volumen comercializado en 2020 de 49.932 t (47.811 t en 2019 t), que colocan al conglomerado como quinto grupo de pescado congelado en España por volumen. Es proveedor de Mercadona para merluza, pez espada, panga, almeja, rape o mejillón, entre otros productos. El grueso de la facturación de Mascato se concentra en el mercado nacional, en virtud de su actividad a través de Mercadona (cerca del 75% de sus ventas). Mascato, al igual que otras compañías líderes en el sector de productos del mar, está concentrando durante los últimos años sus principales esfuerzos de expansión industrial en los mercados de origen de la materia prima y, desde el punto de vista comercial, en los principales mercados consumidores, en su caso principalmente Europa.

Su sede principal (Mascato, S.A.) se encuentra en Vigo. Adicionalmente a la coordinación del grupo opera en España Mascato Salvaterra, S.L.U., planta procesadora y envasadora de productos congelados. Cuenta con una flota propia de buques que pescan en Gran Sol donde se captura fundamentalmente merluza, rape y gallo. Mascato desarrolla su actividad en Namibia a través del Grupo Merlus, con flota propia que captura fundamentalmente merluza y rape y con dos plantas (Merlus Seafood Processors, procesado/ensado de producto congelado y Seagull Fish Processors, procesado/ensado de producto fresco). La presencia en Chile es a través de Blue Shell, con planta de cocción y procesamiento de mejillón en la isla de Chiloé. El suministro de materia prima se lleva a cabo principalmente a través de la subsidiaria Cultivos Azules. En colaboración con pescadores artesanales, opera en Puerto Montt con una planta de envasado para la exportación de merluza fresca.

Adicionalmente el Grupo tiene presencia en Asia de forma que desde su sede en Vietnam dirige las operaciones de panga y almeja del Pacífico, así como las de salmón y abadejo de Alaska en China. También opera en Sudáfrica a través de Plettenberg.

RANKING 6	MASCATO, S.A.
Ventas	218,30 Millones de euros (+5,66%)
Plantilla	1.672 personas trabajadoras (+5,56%)
Centros de trabajo	Vigo (Pontevedra)
Marcas	BLUE SHELL, MASCATO
MDD	MERCADONA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	6	Nº Orden centro de trabajo	17
Nombre empresa	MASCATO, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	218,30 Mill € (+5,66%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	1.672 (-5,56%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Pontevedra - Vigo GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN		
Código del convenio	99100085012011		
Vigencia	2018-2021		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.752	Semanal
Vacaciones	Art 18.7. 30 días naturales o 22 laborables		
Regulación de Flexibilidad de jornada			
Regulación régimen de trabajo a Turnos			



SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	13.218,81 €		Oficial 1ª	13.775,11 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art 14.2. Salario base + Plus productividad		
Incremento Salarial	2,00%				
Cláusula revisión salarial					
Salario variable	Art 14.4. Plus de Productividad. En el ámbito de cada empresa podrá estipularse un sistema de retribución en función de la productividad; en tal caso se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores el establecimiento de un pacto de ámbito empresarial –o concretado a un determinado centro de trabajo– por medio del cual se regulará la percepción de un complemento salarial VARIABLE por cantidad y/o calidad de trabajo en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, bajo la denominación de Plus de Productividad. A partir del rendimiento mínimo exigible, se establecerán los incentivos a abonar para los rendimientos que se puedan calificar como «rendimiento habitual» –en torno a un KB 1,20–, y «rendimiento óptimo» –en torno al KB 1,33–, rendimientos para los que corresponderá ya a cada empresa y sistemas de productividad a implantar el determinar, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y siguiéndose criterios técnicos objetivables de medición, los porcentajes que el Plus de Productividad pueda llegar a suponer con respecto al Salario Base, y se abonará y denominará como Plus de Productividad				
Antigüedad	Art. 15. Para trabajadores con contrato en vigor antes del 31/12/2003 se percibe como complemento consolidado, no absorbible y que será objeto de revisión anual conforme al incremento salarial pactado en convenio.				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Disposición adicional segunda. Estabilidad en el empleo. Las partes entienden que a las actividades estables les corresponden una contratación indefinida, bien bajo la fórmula de contrato indefinido, bien bajo la modalidad contractual de fijo discontinuo, cuando la actividad estable lo sea con carácter cíclico o intermitente, quedando, por tanto, la contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad
Regulación de contratación temporal	Art. 9 e) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 30.5. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical.
Delegado sindical	Art. 30.2. La representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores
Otros derechos sindicales	Art. 31. Se reconoce la facultad de establecer Comités Intercentros que reúnan las condiciones establecidas en el art. 63 de la Ley del ET y de acuerdo con las normas que determine la Comisión Negociadora de este Convenio, a propuesta de la Comisión Paritaria

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Art. 29. Se complementará hasta alcanzar el 100 % del SB de los trabajadores y desde el 1º día de la baja cuando el trabajador precise hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común, pero tan solo durante el período que dure la hospitalización.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 29. Se complementará hasta alcanzar el 100 % del SB de los trabajadores y desde el 1º día de la baja, cuando estos se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0
Teletrabajo
Derecho a desconexión digital

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	MASCATO, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 28. <i>Cláusula de no Discriminación.</i> 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.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	Art. 28 (...) 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 empresa
Promoción	Art. 28 (...) 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 empresa
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Art. 28 (...) aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución;
Desarrolla la Igualdad Salarial	

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 21. <i>Faltas</i> . 3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes: - El acoso moral y El acoso sexual
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



7. PESCAPUERTA, S.A. GRUPO

Tercer grupo pesquero español por volumen comercializado, con datos al cierre de 2020, según el ranking sectorial de Alimarket. A nivel de estructura, Pescapuerta ya no realiza una venta directa al cliente. Ahora “se nutre” de las aportaciones del resto de sociedades que la integran, sobre todo las creadas recientemente: Loligo Seafood se ha implantado como especialista en cefalópodos; Fortitude Fishing para capturas en Namibia, fundamentalmente de merluza, rape, rosada y palometa; y Pescapuerta Trade, para mejillón de Chile y pulpo de Marruecos, si bien espera sumar otros productos de diferentes orígenes a esta última filial. En 2017, constituyó Elmar Frozen Food, empresa que comercializa la marca ‘Elmar’ y todos aquellos productos que vende el grupo desde las delegaciones comerciales y “que podemos englobar bajo el paraguas de la división de distribución”, explican fuentes de la dirección. “La capacidad de compra de estos clientes suele ser más pequeña. Para grandes volúmenes servimos directamente desde las otras empresas comercializadoras” (como las mencionadas Loligo o Fortitude). Pescapuerta prosigue con su estrategia, que pasa por incrementar su capacidad extractiva, consolidar las nuevas líneas de productos asentadas en acuerdos comerciales con productores en origen (en particular con Marruecos -pulpo y cefalópodos-, India -vannamei- y Chile -mejillón-) y proseguir con la expansión de su marca ‘Elmar’ que cuenta actualmente con delegaciones en Vigo, León (en la capital y en Ponferrada), Santander, Asturias, Valladolid, A Coruña (capital y en Santiago), Granada, Sevilla, Lugo, Ourense, Palencia, Burgos, Álava, Bilbao y La Rioja.

En la “era precovid”, Pescapuerta venía concentrando el 83% de su negocio precisamente en los canales que están siendo más castigados por la pandemia, horeca y mayoristas (en el caso de estos últimos, en la mayoría de los casos el producto acaba en foodservice). En 2020, este porcentaje habría disminuido hasta el 77%, incrementando su peso retail (cuatro puntos más, hasta el 14%) y pescadería tradicional (9%). No obstante, el trasvase no es fácil ni rápido. Para mejorar su catálogo en hipermercados y supermercados, en España inició en 2021 la comercialización de filetes de merluza del cabo y colas de rape, en ambos casos sin piel y con certificado MSC (pesca sostenible), en formato bolsa con su marca ‘Fortitude Fishing’, enseña que ya manejaba para este canal en otros países, especialmente en Italia. Fortitude es la filial comercial al 50% del grupo para las capturas en Namibia (FAO 47). La firma viguesa también amplió su catálogo en 2020 con colas peladas de gambón en formato de 1 kg y con pulpo eviscerado de producción propia en Mauritania. Precisamente, el lanzamiento de esta referencia de pulpo se corresponde con la compra en 2019 de una participación relevante en la sociedad mixta Alpha Pour la Peche Maritime et la Representation y la adquisición del barco ‘Avedal’ -reformado y renombrado ‘Alpha Peche 1’-, que faena en aguas de Mauritania desde principios de 2020. Esta operación supuso la vuelta de Pescapuerta a este caladero, en el que no tenía presencia desde los años 80. El grupo, de hecho, se ha reforzado en esta plaza con un nuevo barco de 39 m de eslora que, tras ser adquirido hace unos meses y después de una profunda modernización en astilleros, acaba de salir a la mar bajo la denominación de ‘Alpha Peche 2’ (antes ‘Monte Víos). Se centrará en la pesca de especies como el pulpo, calamar y merluza en aguas de Mauritania. En lo que a inversiones se refiere, a principios de 2021 echó por fin a la mar, concretamente a aguas del atlántico sur, el esperado ‘Falcon’. Tras estas incorporaciones, Pescapuerta ha pasado a contar con una flota propia de 14 barcos, de los cuales 11 son congeladores y 3 para fresco. La mayoría, 11, están en FAO 41, para cefalópodos, langostino y merluza; un en Namibia y los otros dos, ya mencionados, en Mauritania. Además, dispone de otros 12 barcos de proveedores colaboradores que pescan para el grupo (1 congelador y 11 para fresco).

RANKING 7	PESCAPUERTA, S.A. GRUPO
Ventas	212,30 Millones de euros (-18,75%)
Plantilla	1.013 personas trabajadoras (+20,45%)
Centros de trabajo	Vigo (Pontevedra)
Marcas	ELMAR, FORTITUDE FISHING, PESCAPUERTA, PESCAR
MDF	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	7	Nº Orden centro de trabajo	18
Nombre empresa	PESCAPUERTA, S.A. GRUPO		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	212,30 Mill € (-18,75%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	1.013 (+20,45%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Pontevedra - Vigo GALICIA		
Nombre del convenio	PESCAPUERTA, S.A.		
Código del convenio	36104732012014		
Vigencia	2014-2022		

JORNADA Y VACACIONES				
Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal	40
Vacaciones	Art.14. 21 días laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada				
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	0,00 €		Oficial 1ª	0,00 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 25. 30 días todos los conceptos excepto variables		
Incremento Salarial	150 € Anuales por categoría				
Cláusula revisión salarial					
Salario variable					
Antigüedad	ARTÍCULO 24. ANTIGÜEDAD. A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, desaparecen los complementos de antigüedad, Aquellos trabajadores que hasta la fecha lo vinieran percibiendo, les será sustituido por un complemento denominado de Antigüedad Consolidada (CAC), que será de naturaleza salarial y carácter no absorbible ni compensable, de conformidad con las siguientes reglas: Se mantendrán y consolidarán los importes que por dicho concepto vinieran percibiendo; Sobre dicha cantidad se adicionará el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que cada trabajador tuviera devengada y no cobrada				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	ARTÍCULO 37.—ACCIÓN SINDICAL. Podrán acumularse trimestralmente las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes de una misma organización sindical, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	ARTÍCULO 35.—INCAPACIDAD TEMPORAL. En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencia común con hospitalización percibirá el cien por cien del salario que debería percibir desde el primer día de hospitalización hasta la fecha de alta médica.
Complemento IT AT EP Hospitalización	ARTÍCULO 35.—INCAPACIDAD TEMPORAL. La prestación por incapacidad temporal derivada de accidente laboral se complementará al cien por cien del salario que debería cobrar desde el primer día de baja.
Seguro Colectivo	ARTÍCULO 33.—SEGURO DE MUERTE O INVALIDEZ. La empresa contratará una póliza de seguro de muerte e invalidez derivada de accidentes de trabajo cuyos beneficiarios serán todos los trabajadores/as de la empresa durante su permanencia en activo en la misma. La cobertura de este seguro, que abarcará las 24 horas del día y las contingencias de infarto de miocardio, será idéntica para todos los trabajadores/as, La cuantía establecida para el seguro será de 15.000,00 € (Quince mil euros) en caso de fallecimiento y 21.000,00 € (Veintiún mil euros) para el supuesto de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez.
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	ARTÍCULO 34.—CAPACIDAD DISMINUIDA. Cuando un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de cualquier contingencia debidamente declarada por el órgano competente para ello, este tendrá preferencia sobre cualquier otro trabajador/a para cubrir un puesto de trabajo, siempre que exista declaración de compatibilidad de la TGSS- INSS, y exista una vacante a tal efecto en la empresa, a lo cual esta queda obligada. La relación contractual de los trabajadores/as afectados por el presente artículo, con respecto a su naturaleza, será la misma que cuando pasaron a la situación de invalidez

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	PESCAPUERTA, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de la empresa Pescapuerta, S.A.
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

8. ATUNES Y LOMOS, S.L. (ATUNLO)

Grupo que no ha dejado de crecer, tanto a nivel industrial como empresarial, en los últimos años hasta convertirse en 2019 en el mayor productor europeo de elaborados crudos y congelados de atún. Para ello cuenta con una estructura totalmente verticalizada, desde la pesca directa a la elaboración y comercialización, gracias a sus socios, las armadoras Pesquería Vasco Montañesa (Pevasa) y Compañía Internacional de Pesca y Derivados (Inpesca) y la importadora y distribuidora Comercial Pernas (Coper). Pevasa e Inpesca aportan un total de 13 barcos, de los cuales 10 son de gran eslora -entre 75 y 106,5 m-, conformando el que sería el primer grupo armador español de atuneros congeladores.

Atunlo ha focalizado desde su creación, en 2007, su actividad en el suministro a la industria conservera, sobre todo lomos cocidos de atún, especialmente dirigidos al mercado que busca un producto que garantice calidad y seguridad alimentaria.

En este contexto, la nueva estrategia de Atunlo es clara: convertirse en un operador de referencia y con una marca reconocible en atún congelado de valor añadido, con presencia directa en retail, tanto en Europa como en Estados Unidos. Atunlo ya produce elaborados de atún congelado para consumidor final a través del suministro a otras grandes marcas, que lo ponían en retail con sus enseñas. De hecho, esta línea ha sido capital en el incremento de la rentabilidad del grupo en 2019, junto con la nueva planta que abrió a finales de 2018 en Portugal al 50% con Marfrío (en este caso para lomos cocidos refrigerados para conservas). En 2020, el grupo dio un paso más y definitivo hacia su implantación en retail, ya con su marca propia 'Atunlo'. Para ello, a nivel industrial, Atunlo ha realizado fuertes inversiones en sus instalaciones de Cambados (Pontevedra). Esta planta estaba especializada en lomos crudos de atún congelados y ha incorporado maquinaria corte, termoformado y envasado, que ya está en funcionamiento. En el plano comercial, ha sellado un acuerdo con Scanfisk para la comercialización en exclusiva de sus productos en España, Portugal y algunos países europeos. En Italia la comercialización de estos elaborados se ha cedido a Marfrío con la marca de esta última, con productos como rodajas, ventresca o base de atún para acompañar pasta y otras recetas. Atunlo también ha firmado directamente acuerdos con otras importantes cadenas de distribución en Reino Unido, Bélgica y Alemania. Para acometer el mercado norteamericano, Atunlo ha invertido en nuevas líneas de producción de elaborados de atún en su planta de Mindelo (Cabo Verde), desde la que se enviarán los productos directamente. En este mercado ya se ha firmado un importante acuerdo a nivel nacional y los primeros envíos fueron en el último trimestre del 2020.

Para lomos cocidos refrigerados para conserveras, Atunlo cuenta también con plantas en O Grove (Pontevedra), Santoña (Cantabria) y la ya mencionada en Portugal, fruto de la joint venture con Marfrío. Además, mantiene tres acuerdos de copacking exclusivo, en Ecuador, Perú y Cabo Verde (plantas que producen solo para Atunlo).

RANKING 8	ATUNES Y LOMOS, S.L. (ATUNLO)
Ventas	193,00 Millones de euros (+0,21%)
Plantilla	847 personas trabajadoras (+37,95%)
Centros de trabajo	Cambados y O Grove (Pontevedra)
	Santoña (Cantabria)
Marcas	ATUNLO
MDF	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	8	Nº Orden centro de trabajo	19
Nombre empresa	ATUNES Y LOMOS, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	193,00 Mill € (+0,21%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	847 (+37,95%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Pontevedra - Cambados GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATUNLO CAMBADOS, S.L.		
Código del convenio	36104562012011		
Vigencia	2018-2020		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.770	Semanal	
Vacaciones	22 días laborables (Art. 15.)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 12. La distribución de la jornada puede ser irregular hasta en un 10% en función de razones económicas, organizativas, técnicos o productivos, respetando siempre las doce horas de descanso diario ininterrumpido. La empresa, cuando existan razones organizativas o productivas, podrá utilizar la distribución irregular de la jornada de trabajo de lunes a viernes no podrá exceder de 9 horas de trabajo efectiva, informando a la RLT, y a los trabajadores individualmente, con una con al menos 5 días de antelación, la circunstancia o circunstancias que lo justifiquen uso y un período de tiempo específico. No se podrá distribuir irregularmente la jornada de trabajo a aquellos trabajadores en situación de reducción de jornada por tutela legal, excedencias, jubilaciones parciales, permisos retribuidos y lactancia.			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	13.300,00 €		Oficial 1ª	13.450,00 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Salario base+complemento		
Incremento Salarial	1,00%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad					

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	DISPOSICIÓN TRANSITORIA. A la firma del convenio, los contratos de todos los trabajadores fijos discontinuos se transformarán existentes en la empresa en los contratos indefinidos ordinarios. 10 contratos temporales también se transformarán en contratos indefinidos a la firma del convenio, y 5 incorporaciones semestrales de plantilla (1 de julio y 1 de enero) a lo largo del año 2018 y 2019 (30 altas en los 3 años).
Regulación de contratación temporal	Art. 6. Contratación. c) Contratos de obra o servicio determinado. Con el fin de evitar el uso tanto como sea posible de formas externas de contratación (ETTs o contratos) y adaptar la contratación a las necesidades de la Empresa en base a los pedidos que se le hagan, identificando estos con sustantividad propia dadas las especiales características de esta Sociedad, podrán celebrarse contratos de esta naturaleza para dar cumplimiento a lo anterior órdenes, previendo por tiempo limitado, aunque sean directas o relacionados colateralmente con el proceso productivo. d) En cuanto a los eventuales contratos por circunstancias de la producción, deberán señalar una acumulación de tareas o exceso de órdenes, estableciendo su causa de forma expresa. Su duración máxima será de seis meses en un plazo de doce meses.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	ARTÍCULO 28. COMPLEMENTO CON HOSPITALIZACIÓN. Se complementará hasta el 100% de la base de cotización del trabajador o trabajadora la prestación económica de la Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal con hospitalización, durante los días que el trabajador permanezca hospitalizado con justificación de hospitalización correspondiente.
Complemento IT AT EP Hospitalización	ARTÍCULO 27. COMPLEMENTO POR ACCIDENTE DE TRABAJO. Se complementará hasta el 100% de la base de cotización del trabajador la prestación económica de la Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal derivada de un accidente laboral.
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ATUNES Y LOMOS, S.L.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo da empresa Atunlo Cambados, S.L.
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Menciona los derechos LO4/2001

Recoge mejoras de los derechos LO4/2001

ARTÍCULO 29. CLÁUSULA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El trabajador que sea víctima de violencia de género tendrá derecho a hacerla efectiva su protección de su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con reducción proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizado en la empresa.

El contrato de trabajo puede suspenderse por decisión del trabajador de que se trate forzada a dejar su trabajo como resultado de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, a menos que del proceso legal de tutela se demuestre que la efectividad del derecho a protección de la víctima requeriría la continuidad de la suspensión. En este caso, el tribunal podrá suspender la suspensión por períodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses.

No se computarán como ausencias, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 52 d) de las ausencias por Estatuto de los Trabajadores motivadas por la situación física o psíquica sobrevenida de violencia de género, acreditados por los servicios de atención social o los servicios de salud, según sea apropiado.

Las medidas que la empresa pone a disposición de sus empleados en estas circunstancias consisten en brindar el tiempo necesario para atender apoyo psicológico, apoyo médico, apoyo legal y laboral, ofreciendo la mayor flexibilidad a las mujeres trabajadoras que inmersos en un proceso de violencia de género, tanto en su día a día como en sujeto a vacaciones, permisos, permisos voluntarios (sin que se exija un período mínimo de prestación de servicios), permisos retribuidos, formación profesional (aunque la mujer solicitar la suspensión del contrato durante ese tiempo)

Las acciones formativas incluirán acciones positivas en el acceso a la formación personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Una trabajadora que sufre violencia de género puede ejercer sus derechos laborales siempre que tal situación se acredite a la empresa en alguna de las formas señaladas en el Artículo 5 de la Ley de Galicia 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y el tratamiento integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género: certificación de orden de protección o medida cautelar, sentencia de cualquier auto judicial que declare que la mujer ha sufrido violencia de género, certificación y/o o informe de los servicios sociales y/o sanitarios, o de los servicios de acogida de la Administración público o autonómico o local, informe de la fiscalía indicando la existencia de pruebas de violencia, informe de la inspección de trabajo y seguridad social, o cualquier otro que se establece por reglamento.

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	8	Nº Orden centro de trabajo	20
Nombre empresa	ATUNES Y LOMOS, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	193,00 Mill € (+0,21%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	847 (+37,95%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Pontevedra - O Grove GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATUNLO O GROVE, S.L.		
Código del convenio	36104662012013		
Vigencia	2018-2019		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.780	Semanal	
Vacaciones	22 días laborables (Art. 15.)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	ARTÍCULO 12.- JORNADA. La distribución de la jornada podrá ser irregular hasta un 10% en atención a razones económicas, organizativas, técnicas o productivas, respetando siempre doce horas de descanso diario ininterrumpido. La empresa, cuando existan razones organizativas o productivas, podrá utilizar la distribución irregular de la jornada de lunes a viernes, no pudiendo superar 9 horas de trabajo efectivo, poniéndolo en conocimiento de la RLT y los trabajadores de forma individual, con una antelación mínima de 5 días, la circunstancia o circunstancias que justifiquen dicha utilización, y un periodo temporal concreto. No se podrá distribuir la jornada irregularmente a aquellos/as trabajadores/as en situación de reducción de jornada por guarda legal, personal con adaptación de la jornada por motivos de conciliación, excedencias, jubilaciones parciales, licencias retribuidas y lactancia. La jornada irregular no podrá causar perjuicio económico a los/as trabajadores/as afectados, ni alterar los días de descanso individuales, permisos o vacaciones fijados en el calendario laboral. Para que sea de obligado cumplimiento, será suficiente y necesario que sean utilizadas para atender emergencias, periodos pico de producción o plazos de entrega con márgenes estrictos cuyo incumplimiento pueda originar la pérdida de un/una cliente o pedido.			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	13.433,00 €		Oficial 1ª	13.433,00 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Salario base+complemento		
Incremento Salarial	1,00%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad					

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	ARTÍCULO 6.- CONTRATACIÓN. C) Contratos para obra o servicio determinado. Con el fin de evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas (ETTs o contratas) y adecuar las contrataciones a las necesidades de la Empresa en función de los pedidos que se le formulen, identificando estas con fundamentos propios dados a las especiales características de esta Empresa, se podrán concertar contratos de esta naturaleza para cumplimentar dichos pedidos, previniendo una duración limitada en el tiempo, aunque estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo. D) En cuanto a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, deberán denotar una acumulación de tareas o exceso de pedidos, estableciéndose su causa de forma expresa. Su duración máxima será de nueve meses dentro de un marco temporal de doce meses

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	ARTÍCULO 28. COMPLEMENTO POR IT CON HOSPITALIZACIÓN. Se complementará hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del trabajador o trabajadora, la prestación económica de la Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal con hospitalización, durante los días que el trabajador/a permanezca hospitalizado con la justificación de hospitalización correspondiente
Complemento IT AT EP Hospitalización	ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE LABORAL. Se complementará hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del trabajador o trabajadora, la prestación económica de la Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal derivada de un accidente laboral, en caso de contrato temporal, el complemento se extenderá el mismo periodo que la duración del contrato, para los contratos indefinidos la duración máxima será de 18 meses.
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ATUNES Y LOMOS, S.L.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo da empresa Atunlo O Grove, S.L.
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	ARTÍCULO 34. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO. La empresa declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren en ella la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres,
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	ARTÍCULO 34. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO. En cumplimiento de este compromiso, la Compañía se encuentra en proceso de negociación del Plan Igualdad.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	ARTICULO 20. GRADUACIÓN DE FALTAS. FALTAS GRAVES
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	

Continúa en pag. 244

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Menciona los derechos LO4/2001

Recoge mejoras de los derechos LO4/2001

ARTÍCULO 29. CLÁUSULA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de 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. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el órgano judicial podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. (...) Las medidas que en estas circunstancias la empresa pone a disposición de sus empleadas consisten en facilitar el tiempo necesario para asistir a apoyo psicológico, apoyo médico, apoyo jurídico, y apoyo laboral, ofreciendo una mayor flexibilidad para las trabajadoras que estén inmersas en un proceso de violencia de género, tanto en lo que respecta a su jornada, como en materia de vacaciones, licencias, excedencia voluntaria (sin que sea exigible un periodo mínimo de prestación de servicios), permisos retribuidos, formación profesional (aunque la mujer solicite durante ese tiempo la suspensión del contrato).

Las acciones de formación incluirán acciones positivas respecto al acceso a la formación de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La trabajadora que sufre violencia de género podrá ejercer los derechos de carácter laboral previstos si acredita tal situación ante la empresa, mediante cualquiera de las formas señaladas en el artículo 5 de la Ley 11/2007, del 27 de Julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género: certificación de la orden de protección o de la medida cautelar, sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer sufrió violencia de género, certificación y/o informe de los servicios sociales y/o sanitarios, o de los servicios de acogida de la administración pública o autonómica o local, informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia, informe de la inspección de trabajo y de la seguridad social, o cualquier otra que se establezca reglamentariamente

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	8	Nº Orden centro de trabajo	21
Nombre empresa	ATUNES Y LOMOS, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	193,00 Mill € (+0,21%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	847 (+37,95%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Cantabria - Santoña CANTABRIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATUNLO SANTOÑA S.L.		
Código del convenio	39100652012018		
Vigencia	2020-2021		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.752	Semanal	
Vacaciones	23 días laborables (Art. 18.)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Artículo. 11º.- ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA. 2) La empresa podrá distribuir irregularmente como máximo un 5% de la jornada anual. 3) La empresa podrá utilizar la distribución irregular de la jornada un máximo de 30 minutos diarios de lunes a viernes y podrá ser al principio o al final de la jornada, no pudiendo superar en ningún caso las 9 horas efectivas de trabajo. Siempre que las necesidades de la producción lo permitan se intentará que en caso de aplicar los 30 minutos extraordinarios en viernes se apliquen al principio de la jornada 4) Los días de descanso semanal a los que hace referencia el artículo 18.2 del convenio colectivo de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración no serán de aplicación a las secciones de corte y emparrillado. 5) A cierre de mes se analizará el saldo de horas trabajadas, ajustando los excesos y defectos de las mismas siempre a lo largo del mes inmediatamente posterior.			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	13.300,00 €	Oficial 1ª	13.440,00 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Salario base+complemento	
Incremento Salarial				
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	ARTÍCULO 19º.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE LABORAL. Se complementará hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del trabajador o trabajadora la prestación económica de la Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal derivada de un accidente laboral. En caso de contrato temporal el complemento se extenderá el mismo periodo que la duración del contrato y para contratos indefinidos la duración máxima será de 18 meses.
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ATUNES Y LOMOS, S.L.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo da empresa Atunlo Santoña, S.L.
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

9. ANGULAS AGUINAGA, S.A.

Cabecera de un grupo de pescadería moderna que engloba tres grandes marcas: 'La Gula del Norte' (sucedáneo de angulas con base surimi), 'Krissia' (barritas de surimi y surimi con diferentes presentaciones) y 'Aguinamar' (mejillones, pulpo, bacalao, langostinos y otros productos). Cuenta con instalaciones en Irura (Guipuzkoa), fundamentalmente para 'La Gula del Norte' y 'Krissia'; y Burgos, para productos sobre todo encuadrados en 'Aguinamar'. A esta estructura, hay que sumar la de sus filiales. Así, una de las palancas de crecimiento de Angulas Aguinaga está siendo la división de mejillones listos para tomar. Para el desarrollo de este negocio, en 2014 se hizo con el 50% del grupo especializado en mejillón Linamar. En concreto, Angulas Aguinaga compró directamente un 5% de Mariscos Linamar y un 5% de sus filiales Depuradora Moluscos La Sirena (Cambados) y Depuradora de Moluscos de Canarias (en Arona, Tenerife). Por su parte, Lagumar Seas se hizo con un 45% de Mariscos Linamar y de sus dos filiales, quedando el 50% restante en manos de sus anteriores propietarias, Adelina y Dorinda Solla. En base al montante del 5% adquirido directamente por Angulas Aguinaga. En 2021, ya con Pai Partner controlando el 50,1% de Aguinaga, el grupo se hacía con el control total de Linamar, que sobre todo le proporciona unas instalaciones para mejillones en Cambados (Pontevedra), en las que Aguinaga concentró toda su actividad para este producto. Unos meses más tarde elevó su participación hasta el 90%, de modo que posteriormente la sociedad fue absorbida por Angulas Aguinaga, así como la propietaria de las instalaciones en la que se ubica, Depuradora de Mariscos La Sirena. En un movimiento estratégico y operativo similar, en verano de 2018 Aguinaga tomaba una participación del 80% en Viveros Merimar, especialista en pulpo con planta en Palencia. El pulpo entra perfectamente en la estrategia de Aguinaga, ya que se trata de un producto exportable, con alta demanda internacional, y ya a nivel nacional con mucho potencial en horeca, canal que quiere potenciar. A finales de 2020, y tras la adquisición del 50,1% del Grupo Aguinaga por parte del fondo de Inversión Pai Partners, la sociedad Mavericks Directorship, S.L.U. (vinculada a Pai) adquirió el 20% restante de Viveros Merimar.

En diciembre de 2019, acometió la compra del 60% de la italiana Riunione Industrie Alimentaria, empresa hasta ahora de capital familiar con sede en Génova. Riunione comercializa sobre todo salmón ahumado, producto en el que, según fuentes de Angulas Aguinaga, sería líder en Italia. También es importante en pez espada y atún, principalmente en estuches y cortes envasados al vacío. Riunione es una comercial que cuenta con marcas propias, pero no dispone de planta de producción o elaboración. En cualquier caso, lo fundamental para Aguinaga es aprovechar la red de distribución y los acuerdos con las cadenas de supermercados e hipermercados en Italia de Riunione, que incorporará todos sus productos (en 2021 incorporó a su catálogo los mejillones preparados de Aguinaga con su marca 'Riunione'). Posteriormente, en septiembre de 2021 adquirió la empresa de productos gourmet Deligusti, de Milán. Esta empresa elabora pescados marinados (anchoas, sardinas, pulpo, gambas, langostinos, etc.) y otras especialidades de la tierra (guindillas rellenas de atún picante, tomates cherry semisecos, alcachofas, etc). Hasta ahora, el problema para la expansión del grupo venía motivado por su propio catálogo de productos, dominado por el surimi

y el sucedáneo de angula, muy fuertes en España, pero con poco margen ya de crecimiento a nivel nacional y, sobre todo, internacional. De ahí sus esfuerzos en mejillones preparados y pulpo, por ejemplo. Pero, volviendo al pescado, en marzo de 2021 Aguinaga compraba el 100% de Copesco&Sefrisa cuarto operador del mercado de salmón ahumado según el ranking sectorial de Alimarket y un actor muy relevante en la categoría de bacalao refrigerado y huevos de pescado. La firma estaba hasta ese momento en manos de la conocida familia Daurella, a través de las sociedades Begindau (40,85%) y Haberes y Servicios (50%). Copesco aporta a Aguinaga unas modernas instalaciones en la localidad barcelonesa de Sant Esteve Sesrovires y, sobre todo, una potente marca, 'Royal'. Además, Aguinaga "engorda" en su propósito de coger peso. De esta facturación, aproximadamente el 49% correspondió a ahumados y el 46% a bacalao, con 2.660 t y 2.200 t comercializadas, respectivamente. Por otra parte, en mayo de 2021, Aguinaga adquirió la patente a nivel europeo de huevo frito congelado y refrigerado. Esta adquisición supone un hito para la multinacional de alimentación ya que supone la entrada en el segmento de ovoproductos, donde está previsto que la compañía siga buscando y lanzando nuevas soluciones en los próximos meses y trabajando en productos ricos en proteínas, según afirma. A finales de 2020, como ya se ha mencionado brevemente, Pai Partners se hizo, a través de Pai Mid Market Fund, con el 50,1% de Angulas Aguinaga, quedando el 49,9% restante en manos de sus actuales socios, Portobello y la familia fundadora. Hasta ese momento, el 100% de Angulas Aguinaga estaba en manos de Lagumar Seas, sociedad dominante del grupo, a su vez participada en un 51% por Portobello Secondary Fund I. Las cifras económicas reflejadas son exclusivamente de la cabecera Angulas Aguinaga.

RANKING 9	ANGULAS AGUINAGA, S.A.
Ventas	117,75 Millones de euros (+5,86%)
Plantilla	339 personas trabajadoras (-2,02%)
Centros de trabajo	Irura (Guipúzcoa)
	Burgos
	Cambados (Pontevedra)
Marcas	AGUINAMAR, KRISSIA, LA GULA DEL NORTE, SOLOLOMOS, TOPIN
MDD	HIPERCOR, EROSKI

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	9	Nº Orden centro de trabajo	24
Nombre empresa	ANGULAS AGUINAGA, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	117,75 Mill € (+5,86%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	339 (-2,02%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Pontevedra - Cambados GALICIA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL		
Código del convenio	99016365012007		
Vigencia	2018-2020		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.760	Semanal	
Vacaciones	Art. 17. 30 días naturales			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Artículo 14. Jornada laboral. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias. En aquellos casos en los que las circunstancias determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos. Se abonará dicho exceso de jornada (Prolongación Jornada) con un salario no inferior a lo establecido para la hora ordinaria, salvo que se pacte su compensación por importe global o con período equivalente de descanso retribuido. El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa por razones productivas, así como el requerido por aquellas personas trabajadoras cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre de la sección productiva o centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará en la forma que se acuerde en cada empresa y con los representantes de los trabajadores. Artículo 34.3 ET. Las jornadas de trabajo que se realicen en domingo y festivos, con la sola excepción de que se deban al trabajo correspondiente a cualquier sistema de turno, se verán incrementadas el salario de ese día en un 75%, más la restitución del disfrute de su día de descanso compensatorio. Las jornadas realizadas en festivos por el personal adscrito a cualquier sistema a turnos, se remunerará con un complemento de 50 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por festivos los catorce días señalados en el calendario laboral anual.			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Art.15 Nadie estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria, o establecida en la contratación. Para quienes estén en régimen a turnos, en caso de fuerza mayor cuando así lo requiera la organización del trabajo se podrá acumular el descanso semanal según lo establecido en el art. 37.1 ET.			

SALARIOS				
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.072,83 €		Oficial 1ª 16.596,04 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Una mensualidad Salario base + permanencia	
Incremento Salarial	2,00%			
Cláusula revisión salarial	En el caso que el IPC real de cada uno de los años de vigencia, fuesen superior al 2% se establecerá una Cláusula de Revisión Salarial en igual cuantía que será llevado a tablas y pagándose los atrasos correspondientes			
Salario variable	Artículo 22. Plus variable de producción. La empresa, de forma voluntaria, podrá implantar un sistema de retribución variable adicional, individual o colectivo, en función de la consecución de objetivos, como la producción, el ahorro energético, beneficios de la empresa, etc. Este sistema, así como cualquier modificación de este, deberá previamente ser sometido a información o consulta que posibilite acuerdo con los representantes de los trabajadores.. Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose además el método para su seguimiento regular por parte de los representantes de las personas trabajadoras. La cuantía destinada a estas retribuciones variables, de establecerse será por acuerdos anuales en función de unos objetivos definidos y no formarán parte de la masa salarial y tendrán carácter de no consolidables.			
Antigüedad	Art. 25. Derecho «Ad personam» y proveniente así mismo de la denominada antigüedad hasta la fecha del 31 de diciembre del 2006, el importe de dicho derecho se prorrogara bajo la denominación de «Permanencia» para quienes fueran poseedores de tal derecho histórico			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Art. 12. Estabilidad de la plantilla: La contratación temporal, sólo se podrá hacer en aquellas empresas que, siendo su actividad de carácter permanente, tengan como mínimo el 75% de su plantilla en contratación indefinida. No podrán realizarse contratos temporales incluidos los contratos de puesta a disposición mientras no exista la plena ocupación de todo el personal fijo o fijo discontinuo de la empresa. Adquirirán la condición de fijos discontinuos quienes fueran contratados como tal y aquellos otros eventuales que sean contratados por segundo año consecutivo con contrato temporal o de ETT y hubieran permanecidos dado de alta en la Seguridad Social un mínimo de 180 días por año.
Regulación de contratación temporal	Art. 12. Contratación temporal directa o indirecta. Causas generales: 1. Cubrir baja derivadas de IT. 2. Por ausencias imprevistas. 3. Trabajos que, por su especial cualificación. 4. Pedidos imprevistos. 5. Abundancia de materias primas y siempre que suponga una anomalía dentro de cada campaña.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 39. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Tal acumulación no podrá exceder los límites establecido normativamente
Delegado sindical	Art. 39. Delegado Sindical. Las centrales sindicales con representación legal de los trabajadores y que sean firmantes del presente convenio, podrán en las empresas con más de ciento setenta y cinco personas en su plantilla designar un Delegado o Delegada Sindical con los mismos derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical para dicha figura. Esta persona ejercerá la representación del sindicato en el centro de trabajo.
Otros derechos sindicales	Art. 42. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes al respecto, la plantilla podrá reunirse en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral avisando con la debida antelación 24 horas a la administración de la dirección de la empresa Adicionalmente se reconoce a las personas trabajadoras, el derecho a la celebración de una asamblea al año dentro de su jornada laboral, de una duración no superior a treinta minutos.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Art. 36. 2. En caso de enfermedad común con hospitalización, las empresas abonarán hasta alcanzar el 100% del salario convenio más permanencia desde el primer día de su baja médica, hasta la fecha de su alta hospitalaria o pase a la situación de incapacidad en cualquiera de sus grados. No obstante, se mantendrán las mejoras que a este respecto tengan establecidas las empresas
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 36. 100% de su salario convenio, plus variable producción, plus disponibilidad, plus nocturnidad, permanencia, y ad personam, desde el día de la baja médica hasta la fecha de alta o pase a la situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grado
Seguro Colectivo	Art.35. Muerte por enfermedad o IP Absoluta por enfermedad 40.000 €, Muerte o IP Absoluta por accidente: 50.000 €, Incapacidad permanente total por enfermedad o accidente: 20.000 €,
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Seguro Colectivo
Jubilación y premio de jubilación	D.A. 5ª. Jubilación parcial. Todas las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en la ley (art. 205 y 215 LGSS) tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ANGULAS AGUINAGA, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Cláusula adicional sexta. <i>Ley de igualdad</i> . Dentro de la normativa anteriormente (...) favorecer medidas destinadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y favorecer la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Cláusula adicional sexta. <i>Ley de igualdad</i> . Dentro de la normativa anteriormente expuesta las Empresas de más de 175 trabajadores estarán obligadas a crear Planes de Igualdad, y aquellas empresas de menor número de trabajadores podrán favorecer medidas destinadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y favorecer la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
Desarrolla Planes de Igualdad	

Continúa en pag. 254



4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	Cláusula adicional séptima. <i>Prevención y actuación en los casos de acoso.</i> Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de 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 han sido objeto de este», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. De acuerdo con estos principios, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 37. <i>Permisos retribuidos</i> 13. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En los términos establecidos en el art. 37.8 ET.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	9	Nº Orden centro de trabajo	22
Nombre empresa	ANGULAS AGUINAGA, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	117,75 Mill € (+5,86%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	339 (-2,02%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Guipúzkoa - Irura EUSKADI		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE GUIPUZCOA		
Código del convenio	20000295011981		
Vigencia	2017-2021		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.731	Semanal	
Vacaciones	Art. 22. 30 naturales (26 laborables)			
Regulación de Flexibilidad de jornada				
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	17.329,80 €	Oficial 1ª	20.419,35 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	Art 11. 30 días de salario real	
Incremento Salarial	0,8% (Sobre el salario de la categoría superior, repartido linealmente) . Art. 10			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Art. 12. Cuatrienios por concepto de antigüedad y se establecen en las tablas de antigüedad anexas a este Convenio. La fecha inicial para su determinación sera la de ingreso en la empresa, computándose a tal efecto el tiempo de Contrato de formación laboral, desde el 1 de abril de 1979.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 41. Los delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa de empresas de menos de 251 personas trabajadoras, dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el desempeño de su representación, pudiendo acumularse y transferir las mismas hasta un tope máximo de 40 horas mensuales por representante en uno/a o varios miembros
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	Artículo 47.º Permisos. Las secciones sindicales de Empresa dispondrán para el conjunto de su afiliación, de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación, congresos de su Central Sindical y actividades análogas.. Dichas Secciones Sindicales podrán convocar asambleas para sus integrantes, con un tope anual de 3 horas y 2 asambleas retribuidas. Artículo 50.º Asambleas. Las empresas autorizaran la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 asambleas y 8 horas, durante la vigencia del presente convenio

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Art. 16. Las empresas completaran las prestaciones que perciba el y la trabajadora por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de i.T derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, hasta el 100 % de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 16. Las empresas completaran las prestaciones que perciba el y la trabajadora por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de i.T derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, hasta el 100 % de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses.
Seguro Colectivo	Artículo 39.º Póliza de seguro. Las empresas sujetas al presente convenio, suscribirán una póliza de seguros de accidente para sus trabajadores/as. Dicho seguro cubrirá la muerte por accidente o la incapacidad permanente absoluta por accidente ocurrido o contraída después de la entrada en vigor de este artículo en la cantidad de: 10.157,104 euros.
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	Art. 17, Indemnización a la constancia. Los y las trabajadoras, con al menos 25 años de antigüedad en la empresa, que cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de una indemnización equivalente a una mensualidad del salario convenio por cada 4 años de servicio en la empresa con el límite de 10 cuatrienios.

Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art. 35. Ayuda por defunción. En caso del fallecimiento del trabajador/a, la empresa esta obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de 4 mensualidades a salario real, iguales cada una de ellas a la ultima que el trabajador/a percibiese, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma.

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ANGULAS AGUINAGA, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	<i>Artículo 59.º Igualdad y no discriminación.</i>
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	<i>Artículo 59.º Igualdad y no discriminación.</i> (...) Tomando como base la diferente participación de trabajadores/ as en el sector, se considera necesario aplicar medidas que posibiliten garantizar una presencia y participación equilibrada e igualitaria para unos y para otras.(...) Las partes establecen la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras del sector. La elaboración de estos Planes requerirá de un diagnóstico adecuado que permita establecer las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en las empresas del sector. La elaboración y negociación de los Planes de igualdad en las empresas del sector obligadas por este Convenio estará sujeta a las siguientes reglas: 1. Garantía de participación real de la representación unitaria de los/as trabajadores/as de la empresa. El plan de igualdad deberá ser negociado de buena fe con la representación de los/as trabajadores/as de la empresa en el plazo de dos meses. En caso de que tras la negociación no se alcance un acuerdo, la empresa, en cumplimiento de la presente obligación, quedara facultada para aprobar e implantar el plan de igualdad. 2. En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente convenio, se deberá constituir en cada una de las empresas obligadas por el presente artículo un equipo motor que se encargara de impulsar la fase de diagnóstico y elección de áreas prioritarias de intervención del plan. Dicho equipo motor estará compuesto por personas que por su interés o conocimientos sobre la materia pudieran participar. 3. En el seno de cada Plan aprobado, en su caso, se deberá crear una comisión de igualdad que hará el seguimiento del cumplimiento del Plan y se encargara de la interpretación y aplicación del mismo. 4. La dirección de la empresa facilitara todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	Art. 59 (...) Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición del sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	Art. 59 (...) La Comisión Permanente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo elaborara un protocolo de actuación en materia de acoso sexual en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuida y recomendada a todas las empresas para su utilización como modelo.
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	9	Nº Orden centro de trabajo	23
Nombre empresa	ANGULAS AGUINAGA, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	117,75 Mill € (+5,86%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	339 (-2,02%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Burgos CASTILLA LEÓN		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN		
Código del convenio	99100085012011		
Vigencia	2018-2021		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.752	Semanal	
Vacaciones	Art 18.7. 30 días naturales o 22 laborables			
Regulación de Flexibilidad de jornada				
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	13.218,81 €		Oficial 1ª	13.775,11 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art 14.2. Salario base + Plus productividad		
Incremento Salarial	2,00%				
Cláusula revisión salarial					
Salario variable	Art 14.4. Plus de Productividad. En el ámbito de cada empresa podrá estipularse un sistema de retribución en función de la productividad; en tal caso se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores el establecimiento de un pacto de ámbito empresarial –o concretado a un determinado centro de trabajo– por medio del cual se regulará la percepción de un complemento salarial VARIABLE por cantidad y/o calidad de trabajo en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, bajo la denominación de Plus de Productividad. A partir del rendimiento mínimo exigible, se establecerán los incentivos a abonar para los rendimientos que se puedan calificar como «rendimiento habitual» –en torno a un KB 1,20–, y «rendimiento óptimo» –en torno al KB 1,33–, rendimientos para los que corresponderá ya a cada empresa y sistemas de productividad a implantar el determinar, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y siguiéndose criterios técnicos objetivables de medición, los porcentajes que el Plus de Productividad pueda llegar a suponer con respecto al Salario Base, y se abonará y denominará como Plus de Productividad				
Antigüedad	Art. 15. Para trabajadores con contrato en vigor antes del 31/12/2003 se percibe como complemento consolidado, no absorbible y que será objeto de revisión anual conforme al incremento salarial pactado en convenio.				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Disposición adicional segunda. Estabilidad en el empleo. Las partes entienden que a las actividades estables les corresponden una contratación indefinida, bien bajo la fórmula de contrato indefinido, bien bajo la modalidad contractual de fijo discontinuo, cuando la actividad estable lo sea con carácter cíclico o intermitente, quedando, por tanto, la contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad
Regulación de contratación temporal	Art. 9 e) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 30.5. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical.
Delegado sindical	Art. 30.2. La representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores
Otros derechos sindicales	Art. 31. Se reconoce la facultad de establecer Comités Intercentros que reúnan las condiciones establecidas en el art. 63 de la Ley del ET y de acuerdo con las normas que determine la Comisión Negociadora de este Convenio, a propuesta de la Comisión Paritaria

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Art. 29. Se complementará hasta alcanzar el 100 % del SB de los trabajadores y desde el 1º día de la baja cuando el trabajador precise hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común, pero tan solo durante el período que dure la hospitalización.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 29. Se complementará hasta alcanzar el 100 % del SB de los trabajadores y desde el 1º día de la baja, cuando estos se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ANGULAS AGUINAGA, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 28. <i>Cláusula de no Discriminación.</i> 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.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	Art. 28 (...) 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 empresa
Promoción	Art. 28 (...) 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 empresa
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Art. 28 (...) aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución;
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 21. <i>Faltas.</i> 3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes: - El acoso moral y El acoso sexual
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

10. PLATOS TRADICIONALES, S.A.

Es el principal proveedor de recetas y asados cárnicos (de pollo y cerdo) refrigerados de los lineales de Mercadona. Además, la empresa suministra a la cadena vasitos de arroz cocido en ambiente -línea que le supuso 4 M de unidades (1.000 t)- y tres productos para las secciones Listo Para Comer: costillas asadas, berenjenas y lentejas.

Entre 2019 y 2020, la compañía realizó una ampliación y remodelación integral de su factoría. La actuación supuso la suma de una nave de 7.500 m² y siete líneas de producción, de modo que las instalaciones -ubicadas en un parcela de 44.726 m²- alcanzaron quine líneas y 28.500 m² construidas. En esa nueva equipación, destaca una línea automatizada de platos gratinados (lasaña, berenjenas y canelones), que permitió el lanzamiento de unas recetas totalmente terminadas y el cambio del packaging. Además, se ampliaron las líneas de producción de pollo, de modo que se dobló la capacidad para asados. Igualmente, el programa supuso la implementación de innovaciones y la mejora cualitativa de las recetas, de modo que el 80% de la producción de Platos Tradicionales carece hoy de colorantes y conservantes. También incluyó mejoras en ahorro de agua, reducción de plástico y emisión de gases, así como inversiones en sistemas informáticos, para asegurar la trazabilidad de los procesos, y en sistemas de enfriamiento, para mejorar la gestión energética.

Dada la modernización de su fábrica, a finales de 2019, Platos Tradicionales mejoró y reordenó su suministro de recetas para Mercadona, al introducir la mencionada línea de gratinados y renovar la línea de platos -ambas elaboradas sin conservantes ni colorantes- y dejar de elaborar paellas. La línea de gratinados quedó integrada por lasaña boloñesa, lasaña de salmón y brócoli, lasaña de espinacas y requesón, canelones de carne y boletus y carrillera con parmentier y la línea de platos quedó conformada por macarrones a la boloñesa, espaguetis a la carbonara, risotto de setas, pollo con almendras, pollo al curry y chili con carne. Además, en los gratinados se sustituyó la barqueta de plástico por una de madera y en la línea de platos se implantó un envase de plástico más práctico para poder tomar directamente. En 2021, se añadieron platos como espagueti neri, pollo oriental y pastel de calabacín y pollo.

La sociedad Torrent Fimer, patrimonial de la familia Martínez, suscribe también el 100% de Cinco Tenedores, S.L., fabricante de asados rellenos y albóndigas, igualmente proveedor de Mercadona; el 99,90% de Embutidos F. Martínez R, S.A., suministrador de embutidos frescos y carne picada de la cadena; y el 100% de la fabricantes de congelados Quicook Company, S.L., que participa en LaPila Food, S.A.

RANKING 10	PLATOS TRADICIONALES, S.A.
Ventas	116,77 Millones de euros (+17,06%)
Plantilla	684 personas trabajadoras (+7,38%)
Centros de trabajo	Buñol (Valencia)
Marcas	PLATOS TRADICIONALES
MDD	MERCADONA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Comida Refrigerada

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	10	Nº Orden centro de trabajo	25
Nombre empresa	PLATOS TRADICIONALES, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	116,77 Mill € (+17,06%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	684 (+7,38%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Valencia - Buñol COM. VALENCIANA		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES		
Código del convenio	99001305011981		
Vigencia	2017-2021		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.776	Semanal	
Vacaciones	Anexo II. 30 días naturales			
Regulación de Flexibilidad de jornada				
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.078,75 €	Oficial 1ª	15.768,00 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	30 días de salario Convenio + Antigüedad (Art.45). Premio de permanencia (Art. 46)	
Incremento Salarial	1,00%			
Cláusula revisión salarial	Acuerdo 3º Acta de prórroga 2020-2021. En caso de que el IPC nacional de 2020 sea superior al 1% se realizará una revisión salarial con la diferencia hasta el tope del 1,5%. Si el IPC supera el 1,5 % el exceso no será tenido en cuenta para la revisión. La revisión se aplicará, si procede, desde el 1 de enero de 2020			
Salario variable				
Antigüedad				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 18. Tipos de contratación y estabilidad en el empleo. B. Estabilidad en el empleo. 1. Conversión de eventuales en fijos discontinuos. Pasarán a ser trabajadores fijos discontinuos los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año. El eventual que estando de alta cumpla en el segundo año los 100 días de trabajo efectivo, habiéndolos realizado igualmente en el año anterior, será fijo discontinuo en la siguiente contratación. Para facilitar el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores eventuales la empresa contratará al menos un 85% de los trabajadores eventuales que hayan prestados servicios en el año anterior, siempre y cuando la empresa tenga la posibilidad de ocuparlos efectivamente. No se computarán a estos efectos los trabajadores que no hayan realizado en el año anterior un mínimo de 45 jornadas de trabajo efectivo. En aquellas empresas en que por razones del volumen de actividad sea imposible la realización de 100 jornadas efectivas por año, pasarán a ser fijos discontinuos los trabajadores eventuales que trabajando cualquier número de campañas realicen al menos 300 jornadas de trabajo efectivo habiendo atendido puntualmente los llamamientos de trabajo que le haya efectuado la empresa. No podrá ser contratado bajo ninguna modalidad trabajador alguno, dentro de cada categoría y especialidad, en tanto en cuanto no estén de alta todos los fijos discontinuos y eventuales que la empresa tenga obligación de contratar según se establece en el párrafo anterior. El criterio para el llamamiento de los eventuales, una vez que la empresa haya determinado cuáles de ellos del año anterior serán llamados, será el número de días de alta en la empresa.
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES

Acumulación de horas	Artículo 74. Acumulación de horas. Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Podrán cederse las horas referidas a un año, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión. Cuando en uso del crédito de horas sindicales vayan a ausentarse simultáneamente la mitad o más de los representantes de los trabajadores habrá que avisar a la empresa con un mínimo de cinco días naturales de antelación, salvo causa justificada que lo impida
Delegado sindical	Artículo 71. De los Sindicatos. El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales. La representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 150 trabajadores y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 25 trabajadores. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designando de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.
Otros derechos sindicales	Artículo 75. Comité intercentros. En las empresas que tengan más de un centro de trabajo podrá constituirse un Comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro. En la constitución del Comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	
Complemento IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	ANEXO III. Indemnización por muerte o invalidez. Seguro Colectivo: En caso de fallecimiento por muerte natural, sus derechohabientes percibirán la cantidad de 3.000 euros; en caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por razón de accidente de trabajo, el importe será de 15.000 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	
Préstamos y ayudas vivienda	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Seguro Colectivo
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	PLATOS TRADICIONALES, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo Estatal de Fabricación de Conservas Vegetales
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	CAPÍTULO XI. Igualdad de oportunidades y prevención del acoso Artículo 79. <i>Principio de igualdad de trato y de oportunidades.</i>
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	CAPÍTULO XI. Igualdad de oportunidades y prevención del acoso Artículo 84. <i>Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación. (...).</i> Entre otras, tendrá las siguientes funciones: – Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo. – Garantizar el principio de no discriminación. – Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de trasladar a la Comisión Negociadora recomendaciones de buena conducta. – Seguimiento del protocolo de acoso, valorando su eficacia y proponiendo las mejoras oportunas a la comisión negociadora del convenio colectivo.
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	CAPÍTULO XI. Igualdad de oportunidades y prevención del acoso Artículo 81. <i>Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad</i> Artículo 82. <i>Objetivos de los planes de igualdad.</i> Artículo 83. <i>Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad.</i>
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	Artículo 80. <i>No discriminación en las relaciones laborales.</i> (...) 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.
Formación	Artículo 80. <i>No discriminación en las relaciones laborales.</i> (...) 4. Formación profesional.
Promoción	Artículo 80. <i>No discriminación en las relaciones laborales.</i> (...) 3. Promoción profesional.
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Artículo 80. <i>No discriminación en las relaciones laborales.</i> (...) 5. Retribución.
Desarrolla la Igualdad Salarial	

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	ANEXO XI. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.
Protocolo contra el acoso	ANEXO XI. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO 1. PRINCIPIOS. 2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO 3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO. 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO. 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA. 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO. 1. Aspectos que acompañarán al procedimiento: 2. Procedimiento 2.2 Órgano instructor. Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. 7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



5.4. SECTOR ACEITES



1. DCOOP, S.C.A.

Dcoop lidera la producción nacional y mundial de aceite de oliva y aceituna de mesa y la producción cooperativa de vino y leche de cabra en España. El grupo está implementando una estrategia de fortalecimiento industrial y comercial a nivel mundial en aceite de oliva, de su 9,45% de Deoleo. Este plan motivó su asociación con la estadounidense Pompeian (propiedad de la familia Devico), en la envasadora Pompeian Group USA, LLC, sociedad que quedó participada al 50% por los dos grupos, a la vez que Pompeian suscribió el 50% de Mercaóleo, cuyo 50% restante pertenece a la española. Pompeian Group, primer importador estadounidense de aceite de oliva, es titular de la marca 'Pompeian', que tiene una cuota del 18% en aceite de oliva envasado en ese país.

Mercaóleo desempeña la actividad de embotellado del grupo en España. Esta compañía tiene dos plantas situadas en Antequera (Málaga). A su vez, Mercaóleo suscribe el 50% de Qorteba Internacional, S.L., dedicada a refinado de aceite de oliva, propietaria de un complejo situado en Alcolea de Córdoba y participada al 50% por Refinería Andaluza (filial de Aceites Toledo). Además, la infraestructura de la sección de aceite de oliva de Dcoop incluye una almazara situada en Dos Hermanas (Sevilla), un centro de embotellado de 1.800 m² en Santa Fe (Granada) y una instalación en Guarromán (Jaén), dotada de depósitos, laboratorio, área de suministros y planta de embotellado, esta con tres líneas.

Este área está integrada por unas cien almazaras cooperativas de Andalucía y Castilla-La Mancha y por la mercantil De Prado. De sus cooperativas, 80 tienen carácter de socios comunes y 20 son colaboradores, entidades estas últimas que venden su aceite embotellado al margen de Dcoop. Entre comienzos 2019 y principios de 2021, salieron de la sección las cooperativas Coop. de Bailén, Coop. de Olvera, Coesagro, Abenobar, Covidesa, Rute, Coop. Olivarrera de Lucena y Coop. Mollina.

Dcoop incluye dos secciones de orujo. La primera se conformó -a finales de 2017- por la integración del grupo cooperativo de segundo grado Orujera Interprovincial y está formada por 36 entidades de Málaga y Sevilla. Este área tiene unas instalaciones en Fuente de Piedra (Málaga).

La sección de aceituna de mesa tiene instalaciones de Dos Hermanas (Sevilla), Monturque y Mollina (Málaga). Este área adquirió, en agosto de 2018, el 10% de la aceitunera californiana Bell-Carter, primer productor de aceituna de mesa de EE.UU. y titular de la marca 'Lindsay'. La compra de las acciones se realizó a través de la mercantil Baltequera -participada al 50% por Dcoop y la familia Devico-, que adquirió el 20% Bell-Carter. Dos meses después, la sección adquirió el 5% de la aceitunera Maçarico, líder del mercado portugués de aceituna.

La sección de vinos tiene una planta de embotellado y bodega en Alcázar de San Juan (Ciudad Real). Este área está integrada por 15 cooperativas.

La sección de frutos secos, inicialmente dedicada a almendra, fue creada -a finales de 2017- y está integrada por el grupo De Prado, cuatro cooperativas granadinas (Agrícola Los Tajos, Almendras Comarca de Guadix, Agropecuaria de Altura y La Esperanza del Campo), dos entidades cordobesas (Olivarrera del Guadiato y San Isidro Labrador), tres cooperativas de la provincia de Málaga (Ntra. Sra. de la Candelaria,

Agro-olivarera Riogordo y Oleoalgaidas), una de Granada (Varaila) y una de Ciudad Real (Ntra. Sra. de la Antigua y Santo Tomás).

La sección de industrialización de leche (ILC) fue conformada, a comienzos de 2018, por Agrial y las siete cooperativas de la división de recogida de leche de cabra de Dcoop (Los Remedios-Picasat, Ovipor, Corsevilla, Agasur, Agamma, Caprinova y Capriex), entidades que representan el 10% de la producción nacional de leche de cabra.

La sección ganadera de Dcoop tiene doce miembros y cinco divisiones: la aludida de recogida de leche de cabra ('Procasur'), vacuno de carne, compra de materias primas para la fabricación de piensos, porcino blanco e insumos.

Además, Dcoop tiene un almacén de suministros en El Saucejo (Sevilla) y Mollina y oficinas en Córdoba, Jaén y Málaga.

RANKING 1	DCOOP, S.C.A.
Ventas	907,70 Millones de euros (-10,05%)
Plantilla	716 personas trabajadoras (+15,30%)
Centros de trabajo	Antequera (Málaga)
	Dos Hermanas (Sevilla)
	Santa Fé (Granada)
	Guarromán (Jaén)
Marcas	ACORSA, ALISA, CORDOLIVA, DCOOP, DOMINIO DE BACO, EL CERRO, MANUEL QUINTANO, OLIVABELLA, SABOR D'ABANS, SIERRA NORTE, SOLAGÜEN, TIERRAS ALTAS, TORCAOLIVA, UNIOLIVA
MDF	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	1	Nº Orden centro de trabajo	1
Nombre empresa	D COOP, S.C.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	907,70 Mill € (+10,05%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	716 (+15,30%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Málaga - Antequera		
Nombre del convenio	FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA		
Código del convenio	29000765011981		
Vigencia	2018-2022		

JORNADA Y VACACIONES				
Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal	40
Vacaciones	30 días naturales (Art. 2-6)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 2-4. Turnos de trabajo. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo continuados o interrumpidos con las siguientes limitaciones: • La jornada semanal no podrá ser superior a la legal. • En aquellas horas que la superen se pagarán como extraordinarias. Artículo 4-5. Plus de nocturnidad y plus de turnos. Caso que se produzcan turnos de noche, estos se rotarán semanalmente, abonándose con el recargo del: a) 25% sobre el SB y plus de antigüedad, o bien, b) Todos los turnos con un recargo del 15% sobre SB y plus de antigüedad			

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	16.277,49 €		Oficial 1ª	17.673,08 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 4-8. Salario base + Antigüedad + Participación en Beneficios (10% SB+Antigüedad)		
Incremento Salarial	1,40%				
Cláusula revisión salarial	Art. 4-12. IPC real del año anterior + 0,6% (mínimo 0,6%)				
Salario variable					
Antigüedad	Artículo 4-3. Complemento de antigüedad. 1. Trabajadores/as afectados por este convenio que a 31.12.2004 fijos o fijos discontinuo y antigüedad sea mayor o igual a dos bienios al 5% y 3 quinquenios al 10% es decir mayor o igual al 40% sobre su salario base correspondiente a su categoría, se les reconoce la antigüedad a dicha fecha 2. El resto de trabajadores/as con antigüedad inferior al 40% así como los que vayan ingresando en la empresa percibirán un complemento de antigüedad consistente en dos bienios al 5% y 3 quinquenios al 10%. Se establece un límite máximo en virtud del cual ningún trabajador podrá percibir en concepto de complemento de antigüedad una cantidad que supere el 40% de su salario base. 3. Para el reconocimiento de cada bienio de los trabajadores/as fijos discontinuos deberán haber prestado 730 días de trabajo y para cada quinquenio 1.825 días de trabajo.				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 5-8. Enfermedad Los trabajadores/as percibirán de la empresa por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. Caso de que la baja se debiera a AT o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día. Cualquier trabajador/a que acredite 3 meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del 7º día. La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si el trabajador/a se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la inspección médica, como sanción por su falta.

Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 5-8. Enfermedad Los trabajadores/as percibirán de la empresa por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. Caso de que la baja se debiera a AT o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día. Cualquier trabajador/a que acredite 3 meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del 7º día. La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si el trabajador/a se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la inspección médica, como sanción por su falta.
Seguro Colectivo	Artículo 5-5. Seguro de accidentes. No inferior a 30.900 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	Art 5-6. Premio de Nupcialidad 217,44 €
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 4-9. Premio a la constancia. Los trabajadores/as fijos que cumplan 20 campañas de servicio ininterrumpido y los fijos discontinuos que acumulen 20 campañas ininterrumpidas percibirán una paga igual a la correspondiente al mes de su cumplimiento por todos los conceptos económicos sin excepción
Incapacidad Permanente	Artículo 4-10. Jubilación. Los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos que prejubilén o se jubilen, fallezcan o pasen a invalidez, percibirán una paga, equivalente a una mensualidad íntegra que les corresponda, al momento del hecho causante, por cada 10 años o fracción superior a 5 de servicio prestado a la empresa. En los casos en que el trabajador/a superando la invalidez provisional se reincorpore a la empresa, ingresará como nuevo a los solos efectos de esta gratificación. En todos los casos el tope de la gratificación será de tres mensualidades. Si la compensación se diera por fallecimiento podrá cobrarla la viuda e hijos menores de 18 años, y si el causante fuera soltero, los padres y los hermanos menores de 18 años o incapacitados a su cargo
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 4-10. Jubilación. Los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos que prejubilén o se jubilen, fallezcan o pasen a invalidez, percibirán una paga, equivalente a una mensualidad íntegra que les corresponda, al momento del hecho causante, por cada 10 años o fracción superior a 5 de servicio prestado a la empresa. En los casos en que el trabajador/a superando la invalidez provisional se reincorpore a la empresa, ingresará como nuevo a los solos efectos de esta gratificación. En todos los casos el tope de la gratificación será de tres mensualidades. Si la compensación se diera por fallecimiento podrá cobrarla la viuda e hijos menores de 18 años, y si el causante fuera soltero, los padres y los hermanos menores de 18 años o incapacitados a su cargo
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 5-3. Bolsa de vacaciones. Coincidiendo con el periodo de vacaciones los trabajadores/as fijos percibirán en concepto de bolsa de vacaciones el importe señalado en la tabla salarial. (cantidad fija para todos los/as trabajadores/as.)

INDUSTRIA 4.0

Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	DCOOP, S.C.A.
Convenio Colectivo	Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de la provincia de Málaga
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales No discriminación en el trabajo Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales No discriminación en el trabajo Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	1	Nº Orden centro de trabajo	2
Nombre empresa	D COOP, S.C.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	907,70 Mill € (+10,05%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	716 (+15,30%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Granada - Santa Fé		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE GRANADA		
Código del convenio	1.8000105011981		
Vigencia	2019-2021		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal	40
Vacaciones	31 días naturales (Art. 10)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 6. Jornada Laboral. Previa negociación con los representantes de los trabajadores o en caso de no existir éstos con los propios interesados, y a falta de acuerdo y según criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	17.780,15 €	Oficial 1ª	19.449,32 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art. 21. SB+ Antigüedad. 1 paga 10 días SB+Antigüedad	
Incremento Salarial	0%			
Cláusula revisión salarial	ANEXO III. INCREMENTO SALARIAL PACTADO. Si el I.P.C. conjunto de los años 2020 y 2021 fuera positivo, la subida salarial para dicho período, será la del I.P.C. positivo sobre las tablas salariales de 2019, con devengo desde el mes de enero de 2021.			
Salario variable				
Antigüedad	ART. 21. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. Las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla de las empresas antes del día uno de enero de 1995, percibirán en concepto de antigüedad por el tiempo de servicio en la empresa, trienios del 6%del SB convenio cada uno de ellos, con un límite máximo del 45% de dicho SB convenio.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	ART. 36. GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL Dispondrán del crédito horario de 25 horas mensuales, ampliables a 30 retribuidas con cargo a la empresa, las cuales podrán acumularse trimestralmente. Las referidas 5 horas de aumento solo se concederán por asistencia a cursos de formación previamente notificados. No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o de miembros de comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
Delegado sindical	ART. 33. Secciones sindicales. Las centrales sindicales presentes en la empresa podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán entre sus miembros un delegado Sindical de conformidad con lo establecido en las L.O.L.S.
Otros derechos sindicales	



PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	ART. 23. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE. En caso debidamente acreditado de incapacidad temporal por EC o AT, la empresa completará hasta el 100% el salario de la persona trabajadora afectada. Dicho complemento será abonado desde el primer día.
Complemento IT AT EP Hospitalización	ART. 23. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE: 100% desde el 1º día
Seguro Colectivo	ART. 24. SEGURO COLECTIVO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, en caso de accidente de trabajo: 15.000,00 euros. - Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, en caso de enfermedad común: 15.000,00 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	ART. 24. SEGURO COLECTIVO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.
Jubilación y premio de jubilación	Art. 26. Jubilación, jubilación anticipada y jubilación parcial. Jubilación anticipada y jubilación parcial: Las personas trabajadoras a los que les falte un año para acceder a la jubilación voluntaria, podrán acceder a la misma debiendo la empresa contratar, para suplir su puesto, a una persona que esté inscrita como demandante de empleo. En estos casos la persona trabajadora que se jubile mantendrá el 100% de su base de cotización. Para las personas trabajadoras que voluntariamente se jubilen antes de su edad correspondiente, se establecen las siguientes indemnizaciones: - 9 meses último salario 4 años antes de su edad de jubilación - 8 meses último salario 3 años antes de su edad de jubilación - 7 meses último salario 2 años antes de su edad de jubilación
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	ANEXO X. DERECHOS DERIVADOS de la L.O. 3/2018. DESCONEXIÓN DIGITAL Y OTROS DERECHOS. 2. derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88 L.O. 3/2018). Todos los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las empresas podrán elaborar, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en los términos legalmente establecidos.



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	DCOOP, S.C.A.
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de industria de la alimentación de Granada
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	ANEXO II. CLÁUSULA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	ART. 28. FALTAS 3º Faltas muy graves. Son faltas muy graves (...) el acoso sexual, el acoso moral (...)
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	1	Nº Orden centro de trabajo	3
Nombre empresa	D COOP, S.C.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	907,70 Mill € (+10,05%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	716 (+15,30%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Jaén - Guarromán		
Nombre del convenio	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN		
Código del convenio	23000115011982		
Vigencia	2019-2024		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal
Vacaciones	22 días laborables (Art.14)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 12.- Trabajo a turnos. a) Dos turnos de trabajo: jornada de 8 horas, rotándose semanalmente. b) Tres turnos de trabajo: jornada de 8 horas diarias, En el supuesto que el trabajo se organice en uno, dos o tres turnos y se pretendiera mantener la actividad durante los 7 días de la semana, se creará un turno de "corretornos" para que se disfrute efectivamente los dos días ininterrumpidos de descanso semanal de forma rotativa y entre todos los descansos en un ciclo de 4 semanas o 28 días. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajo se realizará a turnos, y en el turno de noche sólo hubiera una persona trabajadora, éste deberá de tener un compañero/ayudante, fundamentalmente, a los efectos del cumplimiento de las normas de seguridad y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. En la formación de los turnos, el comité o delegados de personal o las personas trabajadoras donde no lo hubiere, tendrán la intervención que se establece en el artículo 7 del convenio. Una vez que se hayan conformado los turnos a que hubiere lugar, ninguna persona trabajadora podrá verse discriminada, no participando en el turno que le corresponda, salvo por causa justificada. Artículo 24.-Plus de turnicidad o intermitencia. Se establece un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 12,81 euros diarios para todas las especialidades profesionales, que se percibirá todos los días efectivamente trabajados, incompatible con el abono del plus de nocturnidad, y sólo será abonado los días que la persona trabajadora realice su jornada nocturna. No se abona en caso de 1 o 2 turnos de cinco días a la semana (de lunes a viernes) y dos días de descanso, no corresponde el abono de plus de turnicidad		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	19.713,41 €		Oficial 1ª	20.387,38 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art.19. Paga 1 Mayo 20 días +2 pagas 30 días .10% SB+Complemento Ad Persionam (Art. 20)		
Incremento Salarial	0,50%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad					

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 38.- Empleo. Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores/as que supere el 25 % del número de trabajadores/as fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrolle la actividad propia en cada empresa
Regulación de contratación temporal	Artículo 8. Contratación de personas trabajadoras. Los contratos eventuales, por circunstancia de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18, considerándose trabajadores/as fijos discontinuos si es llamado en la 3ª campaña, para aquellos que hubiesen sido contratados de forma temporal en las dos campañas precedentes, en el mismo grupo profesional

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 44.- Acumulación de horas. Podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
Delegado sindical	Artículo 46.- Secciones sindicales. En las empresas o en los centros de trabajo que ocupen 100 o más personas trabajadoras, las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales que estarán representadas por un delegado por cada central sindical legalmente constituida, elegidos según sus estatutos y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. Los delegados de personal tendrán un crédito mensual de veinte horas para atender a las obligaciones de su cargo
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante 40 como máximo en cada año de vigencia de este Convenio. En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica a partir del 1º día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social. Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los 3 primeros días de la Incapacidad Laboral una sola vez al año.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En caso de baja por accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.
Seguro Colectivo	Artículo 31.- Seguro Colectivo. - Invalidez total: 22.025,00 € - Invalidez absoluta: 26.035,00 € - Gran invalidez o muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo in itinere" o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa 40.060,00 €
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 29.- Premio de nupcialidad. Gratificación equivalente a 30 días de salario base más el complemento ad personam y beneficios.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 30.- Premio de vinculación. Con el fin de premiar la vinculación del/la trabajador/a fijo y fijo de temporada campaña a la empresa, al cumplir aquél 20 años de servicio en la misma o 20 campaña, se abonará por una sola vez el importe de una mensualidad consistente en 30 días de SB, más complemento ad personam y beneficios. Artículo 40.-Indemnización por cese. Personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, indemnización para una sola vez y cuantía, sea cual fuese su categoría. La indemnización la percibirán los mayores de 60 años y con un mínimo de 10 años de permanencia en la empresa. La cantidad correspondiente es de 300 euros como mínimo y 3.100,95 como máximo, según tabla
Incapacidad Permanente	Artículo 31.- Seguro Colectivo.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 39.-Jubilación parcial y contrato de relevo. Las empresas junto con las personas trabajadoras que pudieran verse afectados y que lo soliciten, podrán acordar la jubilación parcial siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Seguridad Social; todo ello en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	DCOOP, S.C.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 41.- Política de Igualdad. Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Artículo 41.- Política de Igualdad. Según el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a implementar un Plan de Igualdad a partir de 101 personas y que a 7 de marzo de 2021 ya deben tenerlo establecido; y a partir de 50 personas trabajadoras, cuyos planes de igualdad habrán de establecerse como máximo el 7 de marzo de 2022.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 41.- Política de Igualdad. Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, incluida la sexual, sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Para la investigación de estas faltas se abrirá el oportuno expediente de investigación.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



2. MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)

Es el primer grupo en la actividad industrial (molturación, extracción, refinado y envasado) de aceites comestibles en España y tiene una cuota del 15% en la exportación nacional de aceite de oliva.

El grupo cuenta con nueve extractoras/molturadoras -situadas en Pilas (Sevilla), La Roda de Andalucía (Sevilla), Los Villares (Jaén), Villanueva de Algaidas (Málaga), La Luisiana (Sevilla), Castellar (Jaén), Villa del Río (Córdoba), Montoro (Córdoba) y Monforte (Portugal)-; un complejo de refinado -en Dos Hermanas (Sevilla)-; cuatro plantas de envasado de aceites -ubicadas en Alcolea de Córdoba, Priego de Córdoba, Plasencia (Cáceres) y Setúbal (Portugal)-; una destiladora de ácidos grasos -en Mengíbar (Jaén)- y un almacén y centro logístico -en Getafé (Madrid)- y se provee en exclusiva de otras tres almazaras, situadas en Morón de la Frontera (Sevilla), Osuna (Sevilla) y Cambrils (Tarragona), y de la envasadora Lorenzo Sandúa, S.L. Además, Miguel Gallego (Migasa) suscribe el 51% de Novavegetal, S.L. (ver ficha), que comercializa gazpacho y salmorejo frescos ('Artesur') y esferas ('Desferas').

Por otro lado, tiene el 50% de Grupo Ybarra Alimentación, S.L. Igualmente, Migasa es propietaria -a través de J.C. Coimbra II-Distribuição, S.A.- de la marca portuguesa de mayonesa y salsas 'Vianeza'.

Los datos económicos recogidos son consolidados e incluyen, además de Miguel Gallego (Migasa) y Grupo Ybarra Alimentación, las sociedades industriales Migasa Aceites, S.L. (filial al 100%), Almazara Jiménez, S.L. (filial al 80%), Óleo Verde, S.L. -participada al 51% por Migasa y al 49% por Azzayt, S.L. (ver ficha)-, Proteínas del Olivo, S.A. (Prodosa) -suscrita al 60% por Miguel Gallego y en un 40% por Francisco Gallego Núñez, S.L.-, Oleocastellar, S.L. (filial al 100% de Prodosa), Oleomonterreal, S.L. (subsidiaria al 51% de Migasa), Aceites Simón Rosa, S.L. (filial al 100% y creada en noviembre de 2020), Mengíbar, S.A. (100%) y la portuguesa Oleoalegre, Lda (participada al 51%); y las compañías de embotellado de aceite Migasa Envasado, S.L. (filial al 100%), Mueloliva y Minerva, S.L. (controlada al 51%), Compañía Extremeña de Aceites y Cereales, S.L./Cexac (100% de Miguel Gallego), Oleoforfait, S.A. (100%) y Oleosalgado, S.A. (75%). A su vez, esta última es titular del 51% de Vitaoleum, S.L.

Igualmente, el grupo integra las comercializadoras Almazara la Cañada, S.L. (participada al 51%), Aceites 1881, S.L. (propiedad al 50% de Migasa), Aceites Mestral, S.L. (subsidiaria al 50% y creada en junio de 2021) y Oleojimena, S.L. (participada al 51,67% y constituida en octubre de 2020). Cuenta también con Oleo Sandúa, S.L. (participada al 51%); Almazaras Algaidenses, S.L. (propiedad al 100%), situada en Dos Hermanas (Sevilla); Almazara San Francisco, S.L. (filial al 100%), domiciliada en Córdoba y dedicada a compra de aceite; Migasa Soya, S.L. (participada al 50% por Migasa y Vicentín Europa, S.L.), ubicada en Dos Hermanas; Administración Migasa,

S.L. (99,01%); Ecocarburantes Peninsulares, S.L. (subsidiaria al 99,97%); Oleoportugal, S.L., sociedad -filial al 100% de Migasa y, a su vez, propietaria del 50,50% de Oliberia Foods, Lda-, con domicilio social en Getafe (Madrid); Parcería Lusa, S.L. (filial al 100% de Cexac), también domiciliada en Getafe; las portuguesas Azeites de Portugal, Lda./ Azpo (filial al 51%), dedicada a la venta de aceite a granel y con domicilio social en Santa María de Feira; J.C. Coimbra II-Distribuição, S.A. (participada al 50,50%), gestora de la planta de envasado de Setubal y titular de las marcas 'Coimbra', 'Marialva', 'Azcoa', 'Sodoliva', etc.; la estadounidense Partini Foods, LLC (filial al 100%), situada en Virginia; y la comercializadora gala JCC FR Distribution, SARL (suscrita al 100%), domiciliada en Lyon.

Igualmente, Miguel Gallego (Migasa) es propietaria del catálogo de marcas 'La Masía' -integrado también por 'Lindoliva', 'Fenómeno', 'Sumum', etc.-, enseñas que comercializan Grupo Ybarra Alimentación y sus filiales Aceites Ybarra y Óleo Masía.

RANKING 2	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)
Ventas	839,67 Millones de euros (-10,41%)
Plantilla	696 personas trabajadoras (-1,56%)
Centros de trabajo	Pilas, La Roda de Andalucía, La Luisiana, Dos Hermanas, Morón de la Frontera, Osuna (Sevilla)
	Los Villares, Castellar, Mengibar (Jaén)
	Villanueva de Algaidas (Málaga)
	Montoro, Alcolea de Priego (Córdoba)
	Plasencia (Cáceres)
	Getafe (Madrid)
	Cambrils (Tarragona)
Marcas	LA MASÍA, LINDOLIVA, FENOMENO, SUMUM, MUELEOLIVA, RAFAEL SALGADO, VIANEZA, COIMBRA, AZCOA, MARIALVA, SODOLIVA
MDD	SUPERSOL

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	4
Nombre empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	837,67 Mill € (+10,41%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	696 (-1,56%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Sevilla - Pilas, La Roda de Andalucía, la Luisiana, Dos Hermanas, Morón de la Frontera y Osuna		
Nombre del convenio	ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA		
Código del convenio	41001535011982		
Vigencia	2018-2022		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal	
Vacaciones	30 días naturales (Art. 24 bis)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Artículo 22.º bis— Distribución irregular de la jornada laboral. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. El trabajador en turno de noche no podrá en ningún caso sobrepasar más de 8 horas diarias de trabajo nocturno, entendiéndose por trabajo nocturno el realizado en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. El porcentaje de jornada irregular de cada trabajador será proporcional a su jornada individual en cómputo anual			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Art. 22. Jornada. Cuando no pueda interrumpirse el trabajo durante las 24 horas del día por motivos de producción, se establecerán tres turnos diarios de trabajo de 8 horas cada uno, incluidos treinta minutos de descanso dentro de la jornada de trabajo, que se considerarán tiempo efectivo de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a rotar en estos turnos. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer un cuarto turno (corretornos) con objeto de que la producción no pare. El cuarto turno (corretornos) incluye siempre el domingo como día laborable dentro de la jornada laboral. Se establece la obligación de fijar conforme a la jornada laboral anual el número de horas al día a las que está obligado a trabajar el trabajador fijo discontinuo del cuarto turno, de forma que el tiempo de trabajo que exceda de dicha jornada laboral anual tendrá la consideración de hora o fracción de horas extraordinarias, si bien dicho exceso de la jornada laboral anual será obligatorio cumplirlo por el trabajador fijo discontinuo del cuarto turno. Los trabajadores que presten su trabajo a turnos, tendrán derecho al percibo del plus de turnicidad. La cuantía de este plus de turnicidad asciende al 15% del salario base más la antigüedad del trabajador, incompatible con la percepción del plus de nocturnidad.			

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	12.832,04 €		Oficial 1ª	13.244,29 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	Art. 15. 2 pagas de 1 mensualidad SB+Antigüedad+Beneficios. 1 paga de 415,01 €		
Incremento Salarial	1,50%				
Cláusula revisión salarial	Art. 5. Para los años 2020, 2021 y 2022 Si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida salarial acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.				
Salario variable					
Antigüedad	Artículo 29.. Plus de antigüedad. A partir del 01.01.18, el plus de antigüedad se devengará a razón de dos trienios y dos quinquenios, del 5% el trienio y del 10% el quinquenio sobre el SB con un límite máximo del 30% del SB. Para cada trienio los trabajadores fijos de trabajos discontinuos deberán haber prestado 1.095 días de trabajo efectivo y para cada quinquenio 1.825 días efectivos de trabajo, en la misma empresa				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 30.º Empleo. Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa
Regulación de contratación temporal	Artículo 30.º Empleo.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 27.º— Derechos sindicales. Se podrá acumular en uno o varios delegados de personal o miembros de Comités de Empresa las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación siempre que se avise a la dirección de la empresa con una semana de antelación como mínimo. Asimismo se podrá crear una bolsa con la totalidad de las horas correspondientes al crédito horario del conjunto de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, bien trimestralmente o anualmente, pudiendo ser utilizadas indistintamente por uno o varios de los componentes dentro del período que se determine y sin que rebase el tope máximo correspondiente al período determinado. En el caso de que exista más de una central sindical representada en el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el seno de la empresa, las horas a acumular y a utilizar serán proporcionales al número de delegados de personal o número de miembros del comité de empresa que tengan dichos sindicatos
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	Artículo 27.º— Derechos sindicales. El Delegado de Personal o Miembro de Comité de Empresa que sea trabajador fijo de trabajo discontinuo en la Empresa, tendrá prioridad dentro de su especialidad a ser llamado el primero y cesar el último en todas las discontinuidades del trabajo, independientemente de su antigüedad, de tal manera que en todas las llamadas será el número uno de su especialidad escalafonada a efecto de entrada y el último que cesará en el trabajo dentro de su categoría o especialidad, en todas las discontinuidades o cese del trabajo que efectué la empresa a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 21.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. Se complementará a las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo y por una sola vez en cada año de vigencia de este Convenio. En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica los partes de I.T. correspondientes a la Seguridad Social serán complementados por las empresas a partir del primer día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social. Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la Incapacidad Laboral y por una sola vez al año.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 21.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En caso de baja por accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Art. 17.º— Auxilio por defunción. En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa abonará a su viuda/o, o a sus hijos que con ella/el hubieran convivido, un auxilio equivalente a treinta días de retribución del fallecido/a.. Art 18. Premio de natalidad: importe 2020 171,61 €. Artículo 20.º— Premio por matrimonio o parejas de hecho. Para 2020, 283,04 €.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 16.º— Gratificación por continuidad. Los trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación, percibirán por una sola vez, una gratificación en metálico de una mensualidad de todos sus conceptos salariales. Esta gratificación igualmente la recibirán aquellos trabajadores para los que se extinga la relación laboral con la empresa como consecuencia de la resolución firme de una invalidez permanente
Incapacidad Permanente	Artículo 16.º— Gratificación por continuidad. Los trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación, percibirán por una sola vez, una gratificación en metálico de una mensualidad de todos sus conceptos salariales. Esta gratificación igualmente la recibirán aquellos trabajadores para los que se extinga la relación laboral con la empresa como consecuencia de la resolución firme de una invalidez permanente
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 28.º— Jubilación. En el supuesto que durante la vigencia del presente convenio colectivo se modificara la legislación de forma que se permita en el convenio colectivo regula la extinción del contrato de trabajo por alcanzar el trabajador la edad ordinaria de jubilación, ambas partes se comprometen a introducir en el convenio colectivo los artículos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, facultándose a la comisión paritaria para que, el supuesto que la derogación anteriormente indicada tenga lugar y la legislación lo permita puedan acordar dicha regulación así como su inclusión en el presente texto articulado
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de trabajo para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación. (...), las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición,
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio se faculta a la Comisión Paritaria a promocionar los planes de igualdad, en la que se protegerá a todas las personas contra cualquier trato adverso o discriminatorio. Los principios que inspiran su aplicación son: — Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo. — Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta. — Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia. — Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución. — En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad, promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.
Formación	<i>Disposición final 3. (...)</i> — En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas
Promoción	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad, promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.

Continúa en pag. 292

5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación (...) — Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 41.º— <i>Faltas y sanciones</i> 3. Se considera faltas muy graves l) El acoso sexual.
Medidas preventivas	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a impulsar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, así como perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 25.º— <i>Permisos</i> . 5. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	5
Nombre empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	837,67 Mill € (+10,41%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	696 (-1,56%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Jaén - Los Villares, Castellar y Mengibar		
Nombre del convenio	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN		
Código del convenio	23000115011982		
Vigencia	2019-2024		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal
Vacaciones	22 días laborables (Art.14)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 12.- Trabajo a turnos. a) Dos turnos de trabajo: jornada de 8 horas, rotándose semanalmente. b) Tres turnos de trabajo: jornada de 8 horas diarias, En el supuesto que el trabajo se organice en uno, dos o tres turnos y se pretendiera mantener la actividad durante los 7 días de la semana, se creará un turno de "corretornos" para que se disfrute efectivamente los dos días ininterrumpidos de descanso semanal de forma rotativa y entre todos los descansos en un ciclo de 4 semanas o 28 días. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajo se realizará a turnos, y en el turno de noche sólo hubiera una persona trabajadora, éste deberá de tener un compañero/ayudante, fundamentalmente, a los efectos del cumplimiento de las normas de seguridad y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. En la formación de los turnos, el comité o delegados de personal o las personas trabajadoras donde no lo hubiere, tendrán la intervención que se establece en el artículo 7 del convenio. Una vez que se hayan conformado los turnos a que hubiere lugar, ninguna persona trabajadora podrá verse discriminada, no participando en el turno que le corresponda, salvo por causa justificada. Artículo 24.-Plus de turnicidad o intermitencia. Se establece un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 12,81 euros diarios para todas las especialidades profesionales, que se percibirá todos los días efectivamente trabajados, incompatible con el abono del plus de nocturnidad, y sólo será abonado los días que la persona trabajadora realice su jornada nocturna. No se abona en caso de 1 o 2 turnos de cinco días a la semana (de lunes a viernes) y dos días de descanso, no corresponde el abono de plus de turnicidad		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	19.713,41 €		Oficial 1ª	20.387,38 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art.19. Paga 1 Mayo 20 días +2 pagas 30 días .10% SB+Complemento Ad Persionam (Art. 20)		
Incremento Salarial	0,50%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad					

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 38.- Empleo. Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores/as que supere el 25 % del número de trabajadores/as fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrolle la actividad propia en cada empresa
Regulación de contratación temporal	Artículo 8. Contratación de personas trabajadoras. Los contratos eventuales, por circunstancia de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18, considerándose trabajadores/as fijos discontinuos si es llamado en la 3ª campaña, para aquellos que hubiesen sido contratados de forma temporal en las dos campañas precedentes, en el mismo grupo profesional

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 44.- Acumulación de horas. Podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
Delegado sindical	Artículo 46.- Secciones sindicales. En las empresas o en los centros de trabajo que ocupen 100 o más personas trabajadoras, las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales que estarán representadas por un delegado por cada central sindical legalmente constituida, elegidos según sus estatutos y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. Los delegados de personal tendrán un crédito mensual de veinte horas para atender a las obligaciones de su cargo
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante 40 como máximo en cada año de vigencia de este Convenio. En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica a partir del 1º día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social. Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los 3 primeros días de la Incapacidad Laboral una sola vez al año.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En caso de baja por accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.
Seguro Colectivo	Artículo 31.- Seguro Colectivo. - Invalidez total: 22.025,00 € - Invalidez absoluta: 26.035,00 € - Gran invalidez o muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo in itinere" o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa 40.060,00 €
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 29.- Premio de nupcialidad. Gratificación equivalente a 30 días de salario base más el complemento ad personam y beneficios.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 30.- Premio de vinculación. Con el fin de premiar la vinculación del/la trabajador/a fijo y fijo de temporada campaña a la empresa, al cumplir aquél 20 años de servicio en la misma o 20 campaña, se abonará por una sola vez el importe de una mensualidad consistente en 30 días de SB, más complemento ad personam y beneficios. Artículo 40.-Indemnización por cese. Personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, indemnización para una sola vez y cuantía, sea cual fuese su categoría. La indemnización la percibirán los mayores de 60 años y con un mínimo de 10 años de permanencia en la empresa. La cantidad correspondiente es de 300 euros como mínimo y 3.100,95 como máximo, según tabla
Incapacidad Permanente	Artículo 31.- Seguro Colectivo.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 39.-Jubilación parcial y contrato de relevo. Las empresas junto con las personas trabajadoras que pudieran verse afectados y que lo soliciten, podrán acordar la jubilación parcial siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Seguridad Social; todo ello en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 41.- Política de Igualdad. Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Artículo 41.- Política de Igualdad. Según el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a implementar un Plan de Igualdad a partir de 101 personas y que a 7 de marzo de 2021 ya deben tenerlo establecido; y a partir de 50 personas trabajadoras, cuyos planes de igualdad habrán de establecerse como máximo el 7 de marzo de 2022.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 41.- Política de Igualdad. Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, incluida la sexual, sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Para la investigación de estas faltas se abrirá el oportuno expediente de investigación.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	6
Nombre empresa	MIGUEL GALLEGOS, S.A. (MIGASA)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	837,67 Mill € (+10,41%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	696 (-1,56%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Málaga - Villanueva de Algaidas		
Nombre del convenio	FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA		
Código del convenio	29000765011981		
Vigencia	2018-2022		

JORNADA Y VACACIONES				
Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal	40
Vacaciones	30 días naturales (Art. 2-6)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 2-4. Turnos de trabajo. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo continuados o interrumpidos con las siguientes limitaciones: • La jornada semanal no podrá ser superior a la legal. • En aquellas horas que la superen se pagarán como extraordinarias. Artículo 4-5. Plus de nocturnidad y plus de turnos. Caso que se produzcan turnos de noche, estos se rotarán semanalmente, abonándose con el recargo del: a) 25% sobre el SB y plus de antigüedad, o bien, b) Todos los turnos con un recargo del 15% sobre SB y plus de antigüedad			

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	16.277,49 €		Oficial 1ª	17.673,08 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 4-8. Salario base + Antigüedad + Participación en Beneficios (10% SB+Antigüedad)		
Incremento Salarial	1,40%				
Cláusula revisión salarial	Art. 4-12. IPC real del año anterior + 0,6% (mínimo 0,6%)				
Salario variable					
Antigüedad	Artículo 4-3. Complemento de antigüedad. 1. Trabajadores/as afectados por este convenio que a 31.12.2004 fijos o fijos discontinuo y antigüedad sea mayor o igual a dos bienios al 5% y 3 quinquenios al 10% es decir mayor o igual al 40% sobre su salario base correspondiente a su categoría, se les reconoce la antigüedad a dicha fecha 2. El resto de trabajadores/as con antigüedad inferior al 40% así como los que vayan ingresando en la empresa percibirán un complemento de antigüedad consistente en dos bienios al 5% y 3 quinquenios al 10%. Se establece un límite máximo en virtud del cual ningún trabajador podrá percibir en concepto de complemento de antigüedad una cantidad que supere el 40% de su salario base. 3. Para el reconocimiento de cada bienio de los trabajadores/as fijos discontinuos deberán haber prestado 730 días de trabajo y para cada quinquenio 1.825 días de trabajo.				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 5-8. Enfermedad Los trabajadores/as percibirán de la empresa por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. Caso de que la baja se debiera a AT o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día. Cualquier trabajador/a que acredite 3 meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del 7º día. La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si el trabajador/a se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la inspección médica, como sanción por su falta.

Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 5-8. Enfermedad Los trabajadores/as percibirán de la empresa por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. Caso de que la baja se debiera a AT o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día. Cualquier trabajador/a que acredite 3 meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del 7º día. La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si el trabajador/a se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la inspección médica, como sanción por su falta.
Seguro Colectivo	Artículo 5-5. Seguro de accidentes. No inferior a 30.900 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	Art 5-6. Premio de Nupcialidad 217,44 €
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 4-9. Premio a la constancia. Los trabajadores/as fijos que cumplan 20 campañas de servicio ininterrumpido y los fijos discontinuos que acumulen 20 campañas ininterrumpidas percibirán una paga igual a la correspondiente al mes de su cumplimiento por todos los conceptos económicos sin excepción
Incapacidad Permanente	Artículo 4-10. Jubilación. Los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos que prejubilén o se jubilen, fallezcan o pasen a invalidez, percibirán una paga, equivalente a una mensualidad íntegra que les corresponda, al momento del hecho causante, por cada 10 años o fracción superior a 5 de servicio prestado a la empresa. En los casos en que el trabajador/a superando la invalidez provisional se reincorpore a la empresa, ingresará como nuevo a los solos efectos de esta gratificación. En todos los casos el tope de la gratificación será de tres mensualidades. Si la compensación se diera por fallecimiento podrá cobrarla la viuda e hijos menores de 18 años, y si el causante fuera soltero, los padres y los hermanos menores de 18 años o incapacitados a su cargo
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 4-10. Jubilación. Los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos que prejubilén o se jubilen, fallezcan o pasen a invalidez, percibirán una paga, equivalente a una mensualidad íntegra que les corresponda, al momento del hecho causante, por cada 10 años o fracción superior a 5 de servicio prestado a la empresa. En los casos en que el trabajador/a superando la invalidez provisional se reincorpore a la empresa, ingresará como nuevo a los solos efectos de esta gratificación. En todos los casos el tope de la gratificación será de tres mensualidades. Si la compensación se diera por fallecimiento podrá cobrarla la viuda e hijos menores de 18 años, y si el causante fuera soltero, los padres y los hermanos menores de 18 años o incapacitados a su cargo
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 5-3. Bolsa de vacaciones. Coincidiendo con el periodo de vacaciones los trabajadores/as fijos percibirán en concepto de bolsa de vacaciones el importe señalado en la tabla salarial. (cantidad fija para todos los/as trabajadores/as.)

INDUSTRIA 4.0

Teletrabajo

Derecho a desconexión digital

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)
Convenio Colectivo	Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de la provincia de Málaga
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales No discriminación en el trabajo Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales No discriminación en el trabajo Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	7
Nombre empresa	MIGUEL GALLEGOS, S.A. (MIGASA)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	837,67 Mill € (+10,41%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	696 (-1,56%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Córdoba - Montoro y Alcolea de Priego		
Nombre del convenio	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA		
Código del convenio	14002650011982		
Vigencia	2020		

JORNADA Y VACACIONES				
Jornada laboral	Anual	1.752	Semanal	
Vacaciones	23 días laborables (art. 27)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Art. 29.3. Complementos de puesto de trabajo: Plus de 4.º Turno. En aquellas empresas que tengan establecido el cuarto turno, el personal correspondiente percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de 12,76 euros por día efectivo de trabajo, en el ejercicio 2020. No obstante, se respetarán las cuantías superiores que tenga establecidas o pactadas en el ámbito de la empresa. El abono de este plus se realizará a razón de 20 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año. C.1. El trabajo nocturno realizado en trabajos a tres turnos ininterrumpidos de mañana, tarde y noche de ocho horas de duración se retribuirá con un complemento del 25% del salario base, si bien este complemento se abonará en todos los turnos ya sean diurnos o nocturnos. Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijándose la rotación correspondiente			



SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.167,05 €		Oficial 1ª	16.373,49 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	Art 29.2. 30 días, 2 de ellas SB+Antigüedad+ Bº +46,16 €, 1 de SB.		
Incremento Salarial	0,00%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad	Art. 29.2. Complementos personales. Antigüedad. Aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 2%, un primer quinquenio al 3% y un segundo quinquenio al 5%, (calculadas sobre el SB). Los trabajadores/as que estuvieran activos en la empresa en el momento de la firma del presente convenio consolidaran el tramo en curso, y si es superior al sistema pactado por el presente convenio quedará congelado. Los/las trabajadores y trabajadoras de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado 730 días naturales de cotización y para el de cada quinquenio 1.825 días, en ambos casos en la misma empresa.				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 17. Contratación y clasificación del personal. Los contratos eventuales o de duración determinada en su conjunto, no podrán rebasar el 60% de la contratación total de la empresa, considerada siempre en cómputo anual. Artículo 21. Trabajadores Eventuales y Temporales. Queda totalmente prohibido, contratar a trabajadores eventuales o temporales cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, cualquiera que fuese la especialidad profesional de estos últimos
Regulación de contratación temporal	Artículo 17. Contratación y clasificación del personal. Las actividades, trabajos o tareas que puedan cubrirse con este tipo de contrato son: -Montaje de instalaciones y su mantenimiento durante el tiempo que dure el período de garantía. -Promoción de productos. -Labores de Merchandising. -Realización de Pack promociones cruzadas. -Instalaciones de proyectos informáticos. Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Este tipo de contratación por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Los/las trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas al amparo de esta modalidad de contratación tendrán derecho a percibir, a la finalización de la misma, una indemnización de doce días de salario por mes de trabajo.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 37. Enfermedad o accidente. Se complementará a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la seguridad social para esta prestación durante 60 días en el período de 1 año natural, contándose desde el primer día de la baja 50% de la base reguladora diaria durante los 3 primeros días de la incapacidad temporal por 3 veces en el año natural, dentro del tramo máximo de los 40 días. A partir del día 21 de baja, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora y hasta el máximo establecido de 60 días Los eventuales y fijos discontinuos percibirán el mismo complemento, de forma proporcional. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo efectivo devenga 5 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 60 días por cada año de vigencia del convenio
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 37. Enfermedad o accidente Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados o afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% del salario más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo excepto el Plus de Transporte por estar tipificado como extrasalarial, en caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día
Seguro Colectivo	Artículo 38. Seguro de muerte o invalidez. Las empresas asegurarán a todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio, con una póliza de seguro mientras se encuentren de alta en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación, de los valores siguientes: - Fallecimiento como consecuencia de accidente de tráfico o circulación siempre que el desplazamiento se realice en el desarrollo de actividad profesional: 50.000,00 euros. - Por invalidez total, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros. - Por invalidez absoluta, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros.
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 35. Ayudas a discapacitados físicos y psíquicos. Las empresas abonarán a los/las empleados y empleadas con hijos o hijas discapacitados físicos o psíquicos, así reconocidos legalmente en un porcentaje del 49%, una ayuda de 200,23 euros mensuales en el ejercicio 2020.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 39. Permanencia y vinculación. El personal al servicio activo en la empresa al cumplir los 20, 30 y 40 años de servicio ininterrumpido en la misma, percibirá una gratificación de 30 días, en cada uno de los vencimientos, de su salario bruto mensual incluidos aquellos conceptos que en el ámbito de la empresa se vengán percibiendo mensualmente por el/la trabajador o trabajadora, exceptuados los devengos considerados como percepciones de puesto de trabajo, según el enunciado del artículo 30º del presente Convenio
Incapacidad Permanente	Artículo 38. Seguro de muerte o invalidez.

Jubilación y premio de jubilación	Artículo 13. Contrato de relevo y jubilación parcial. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación. Artículo 32. Jubilación. En el caso de que un trabajador pueda acceder a la Jubilación anticipada completa, una vez alcance la edad comprendida entre 60 y 63 años y cuente con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos 15 años, tendrá derecho a cobrar las siguientes cantidades en 2020: -A los 60 años: 19.501,20 euros -A los 61 años: 16.729,71 euros. -A los 62 años: 13.908,44 euros. -A los 63 años: 11.186,81 euros. En aquellas empresas que tengan establecido un sistema diferente de incentivar la jubilación anticipada, los/las trabajadores y trabajadoras podrán optar por aquél o por el contenido en este Convenio.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art. 27. Bolsa de Vacaciones de 275,54 euros en el ejercicio 2020

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)
Convenio Colectivo	<i>Convenio Colectivo</i> Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Las empresas que estén obligadas a ello, en cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes de igualdad de trato (...)
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Las empresas(...), negociarán e implantarán un Plan de Igualdad, debiendo ser éste negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y tal como establece el Real Decreto ley 901/2020 (...) El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias: -Acceso al empleo. -Modelos de contratación. -Clasificación profesional. -Promoción. -Formación. -Retribuciones medias (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.) por sexo y por categoría laboral). -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. Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	

Continúa en pag. 306

5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Artículo 43. (...) De igual manera se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	Artículo 43. (...) -Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	8
Nombre empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	837,67 Mill € (+10,41%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	696 (-1,56%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Madrid - Getafe		
Nombre del convenio	INDUSTRIA Y COMERCIO DE ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO, RELLENADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE MADRID		
Código del convenio	28000015011981		
Vigencia	2016-2019		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.788	Semanal	
Vacaciones	30 días naturales. Art. 28			
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	14.850,00 €	Oficial 1ª	14.850,00 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art 24. 3 pagas salario base+ complem. Ad personam. Art 27. Participación en Bº. 10% del salario real	
Incremento Salarial	NO PUBLICA TABLAS			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 25º.- El complemento de ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA contendrá la cantidad que cada trabajador y trabajadora venía percibiendo a 31 de diciembre de 2006 que desde entonces y hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio se ha venido denominando complemento AD PERSONAM. A los trabajadores y trabajadoras afectos por este complemento, les será de aplicación los incrementos que para cada año experimenten los salarios			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 30º.- Enfermedad y accidente. 1.- Cuando el trabajador o trabajadora cause baja por enfermedad, percibirá durante el periodo de 12 meses, a partir del cuarto día, el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que por la Seguridad Social pudiera corresponderle
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 30º.- Enfermedad y accidente. 2.- En los casos de baja por accidente de trabajo, el trabajador o trabajadora percibirá el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba por la Seguridad Social, hasta tanto sea dado de alta en su situación
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 34º.- Ayuda escolar. Se establece un premio de ayuda escolar, consistente en el abono al trabajador o trabajadora de 20,60 euros mensuales para el año 2019, por cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 4 y los 16 años, que estudie y no trabaje por cuenta ajena. La Empresa, para el reconocimiento de dicho plus, podrá requerir del trabajador o trabajadora cuanta documentación estime precisa
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 13º.- Bolsa de vacaciones. Anualmente cada trabajador o trabajadora percibirá una bolsa de vacaciones en cuantía de 104,34 euros para el año 2019

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	Artículo 11º.- Teletrabajo. Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador o trabajadora afectado. La participación en el régimen de Teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa. Los trabajadores y las trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de Madrid
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Artículo 36º.- Política de igualdad. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que ...) de aplicación de la Ley de Igualdad.
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- COMISIÓN PARITARIA Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de igualdad de oportunidades y de la no discriminación constituyen la Comisión Paritaria para la igualdad que se regulará conforme a los siguientes puntos 1º.- Composición La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación en el Sector de la Industria y comercio del Aceite y Derivados, y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas, para la Comunidad de Madrid está compuesta por cuatro miembros: dos designados por cada una de las Centrales Sindicales, CC.OO y UGT y dos a designar por la Federación Provincial de Empresarios de la Rama del Olivo y sus Derivados. Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia. 2º.- Periodicidad en las reuniones 3º.- Reuniones y cargos 4º.- Competencias de la Comisión Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo de ambas partes (empresarial y sindical) requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	

Continúa en pag. 310

5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA (...) 2-Velar porque la prestación de una 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 por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores)
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 42º.- Faltas muy graves. m) Acoso sexual, o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
Medidas preventivas	Artículo 37º.- Violencia y acoso sexual
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	2	Nº Orden centro de trabajo	9
Nombre empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	837,67 Mill € (+10,41%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	696 (-1,56%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Tarragona - Cambrils		
Nombre del convenio	INDUSTRIAS DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA		
Código del convenio	43000385011994		
Vigencia	2018-2020		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.792	Semanal
Vacaciones	31 días naturales. Art. 32		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Artículo 29. Jornada por campaña. Las empresas gozarán de la posibilidad de alargar la jornada de trabajo, hasta 10 horas al día, y dentro de un plazo máximo de tres meses al año, seguidos o alternados. Para poder acogerse a esta ampliación de la jornada ordinaria, será necesario que la empresa lo comunique con la máxima antelación, y en todo caso, con un mínimo de 48 horas, a los representantes del personal y al personal afectado. En este supuesto la empresa regularizará las horas trabajadas de más mediante la reducción del horario de trabajo en otros períodos de actividad baja. Artículo 30. Flexibilidad horaria. La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 230 horas/año con un máximo de aplicación en 115 jornadas, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. La ampliación de la jornada se podrá realizar a razón de 1 o 2 horas diarias de lunes a viernes, mientras que la reducción de jornadas deberá realizarse, salvo acuerdo o pacto entre las partes, a razón de jornadas completas y preferiblemente anexo a fines de semana y/o festivos. Serán días inhábiles por la aplicación del presente apartado las 12 fiestas nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año. El trabajador percibirá "plus flexibilidad". Los trabajadores afectados por este artículo no pueden verse afectados por el artículo 29 de "jornada por campaña" o al revés. A finales del año natural, el trabajador que tenga a su favor horas trabajadas, éstas le serán abonadas al precio de la hora extraordinaria. Caso contrario le serán compensadas por futuras ampliaciones de jornada		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.243,81 €		Oficial 1ª	15.893,69 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 20. SB+ Plus Antigüedad Consolidada+ Plus Excategoría		
Incremento Salarial	2,00%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad	Artículo 19. Plus antigüedad consolidada. Aquellost trabajadores que a 31 diciembre 2012 percibían antigüedad, se les mantendrá la misma como complemento "ad personam", llamado "plus antigüedad consolidada". Este complemento no podrá ser compensado ni absorbido bajo ninguna circunstancia y será revalorizado anualmente con el incremento pactado por convenio. Artículo 21. Plus de vinculación. Se establece un plus de vinculación a los tres años de servicio, que debe incrementarse con la misma cuantía cada tres años más de servicio ininterrumpido, hasta 24 años como máximo. Con las siguientes cuantías anuales: Año 2020 - 24,43 euros				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	Artículo 22. Personal de campaña eventual. El personal que tenga esta consideración percibirá, además de los salarios de este Convenio, una suma mensual de 49,55 euros

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 36. Representación sindical . Los diversos miembros del comité de empresa y, en su caso, los delegados de personal pueden acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno de sus componentes o en más de uno, sin rebasar el máximo total. En caso de que sólo exista un representante sindical, puede acumular las horas anualmente, es decir, a 31 de diciembre se pierden las que no ha utilizado
Delegado sindical	Artículo 36. Representación sindical. En caso de excedencia para desempeñar cargos sindicales de nivel de secretariado comarcal o superior, se tiene derecho a la readmisión, tanto si hay plaza como si no la hay e independientemente del número de trabajadores de la empresa; es necesario hacer el preaviso con un mes de tiempo. Las empresas deben otorgar hasta tres días no retribuidos, como máximo, para asistir a congresos de los sindicatos respectivos. El número máximo de licencias será de dos trabajadores, en cuanto a las empresas de más de diez, o uno, en caso de que tenga menos; es necesario computar dos representantes sindicales de empresa o un representante, respectivamente
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 24. Complemento durante las situaciones de Incapacidad temporal. Contingencia común. Durante la primera baja del año en curso, la empresa complementará hasta el 100% del salario que proceda en cada caso desde el primer día hasta el sexto mes. En las bajas posteriores, se complementará hasta un 50% del salario durante los 3 primeros días, del 4º día hasta el 30º hasta el 75% ya partir del 31º día hasta el séptimo mes se complementará hasta un 100% del salario.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 24. Complemento durante las situaciones de Incapacidad temporal. Contingencia profesional. En esta situación, la empresa complementará hasta el 100% del salario que proceda en cada caso desde el primer día hasta el octavo mes.
Seguro Colectivo	Artículo 26. Seguro. Las empresas deben concertar un seguro de 35.000 euros, para los supuestos de muerte e incapacidad permanente absoluta consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional. Incapacidad permanente total para el trabajo habitual, el seguro será de 25.000 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Artículo 26. Seguro
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 27. Ayuda por jubilación. El trabajador que tenga una antigüedad de ocho años en la empresa como mínimo y cumpla los 55 años en la empresa y se jubile voluntariamente debe percibir de la empresa las siguientes cantidades: 63 años: 1.024,61 euros; 64 años: 752,38 euros; 65 años: 478,75 euros
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de las Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Tarragona
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 40. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias. (...) Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio a "trabajador" se entenderán realizadas a las personas, sea hombre o mujer.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	Artículo 40. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (...) Especialmente, en lo que se refiere a: acceso al empleo, la estabilidad en el empleo (...)
Formación	Artículo 40. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (...) Especialmente, en lo que se refiere a: (...) formación (...)
Promoción	Artículo 40. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (...) Especialmente, en lo que se refiere a: (...) promoción profesional (...)
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	Artículo 40. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (...) Especialmente, en lo que se refiere a (...) ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



3. ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR) GRUPO

Los datos económicos y comerciales son consolidados de Aceites del Sur, S.L. (sociedad propiedad de la familia Guillén) con Acesur -participada en un 44,56% directamente por Aceites del Sur y en un 32,74% indirectamente-; Jaenoliva, S.A. -participada al 80% por Aceites del Sur, en un 10% por Jaencoop y en un 10% por Caja Rural de Jaén-; y la filiales de Acesur (al 100%) Ecología del Olivar, S.L.; la almazara Aceites de Mora, S.L. -comprada en mayo de 2020 por 2 M€ por Acesur-; Acesur Servicios del Olivar, S.L.; Enersur Siglo 21, S.L. -productora de energía eléctrica y biodiesel-; la tenedora libanesa East Mediterranean Olive Oil Offshore, S.A.L.; la siria Mediterranean Olive Oil Company, LTD (EMOC); Acesur do Brasil; Acesur USA, LLC.; Acesur North América, INC y Acesur Limited -domiciliada en Ascot (Reino Unido)-. En junio de 2020, Aceites del Sur suscribió el 5,07% de Deoleo, S.A., al aportar 3,65 M€ en la ampliación de capital efectuada en esta compañía.

La marca 'Coosur' lidera el mercado nacional de aceite de oliva virgen y virgen extra y 'La Española' es la tercera marca del mercado español de virgen extra y segunda de refinado de 0,4 grados y la primera marca española de aceite de oliva en el mercado internacional. El desglose comercial por canales y tipos de marcas (MDD y enseñas de la empresa) corresponde a su venta nacional de aceites. En España, Acesur "está presente en más del 90% de la distribución organizada" y tiene como principales clientes a Alcampo, Carrefour, El Corte Inglés, Mercadona, Eroski, Gadisa, Mas, DIA, Piña, Covirán y Unide.

Los primeros destinos de las exportaciones de aceites a granel del grupo son Italia, Japón y Brasil y los primeros mercados exteriores de sus ventas de aceites embotellados, EE.UU., Australia, Reino Unido, Brasil y México.

La actividad industrial en España del grupo Acesur se reparte entre sus complejos de Vilches (Jaén) -propiedad directamente de Acesur-, Tarancón (Cuenca), Puente del Obispo (Jaén) -ambos transferidos en 2020 a Ecología del Olivar-, Dos Hermanas (Sevilla), La Roda de Andalucía (Sevilla) -instalaciones estas dos a nombre de Aceites del Sur-, Mora de Toledo -propiedad de Aceites de Mora- y Jabalquinto (Jaén) -titularidad de Acesur-. Todas esas instalaciones, salvo las de Mora, incluyen centros de cogeneración, a cargo de Enersur. En el complejo de Vilches, se realiza refinado de aceite de oliva, de aceite de orujo de oliva y de aceite de semillas; envasado de aceite, en ocho líneas automáticas; y la producción de las salsas, en una fábrica dotada de tres líneas fabriles, que tiene capacidad para 15.000 t anuales. En Tarancón se efectúa extracción y refinado de aceite de semillas, básicamente girasol. La actividad de las instalaciones de Puente del Obispo consiste en la molturación de aceituna y extracción de aceite de orujo. En el complejo de Dos Hermanas se refina aceite de oliva y se efectúa embotellado de aceite de oliva y envasado de vinagres. Las instalaciones de La Roda y Mora se dedican a molturación.

Además de la descrita infraestructura en España, EE.UU. y Siria, el grupo tiene oficina comercial en Sao Paulo -a cargo de Acesur Do Brasil-, oficina en Shanghai (China), oficinas y sendos almacenes en Reino Unido (de Acesur Ltd.) y Líbano (de EMOC Offshore) y plataformas logísticas en República Checa y Lituania.

RANKING 3	ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR)
Ventas	612,98 Millones de euros (+4,23%)
Plantilla	553 personas trabajadoras (+1,28%)
Centros de trabajo	Vilches, Puente del Obispo, Jabalquinto (Jaén)
	Tarancón (Cuenca)
	Dos Hermanas, La Roda de Andalucía (Sevilla)
	Mora (Toledo)
Marcas	ALTIVO, ALTIVOLIVA, ANDANTE, COOSOL, COOSUR, DUENDESOL, GUILLEN, GUILLENSOL, HACIENDA GUZMÁN, ITALICA, LA ANDALUZA, LA ESPAÑOLA, MESMO, MIS OLIVAS, OLI NOSTRUM, OLIVE OIL MARISA, OROSOL, ORO Y SOL, SAN FELIPE, SOY PLUS, SURCOO, SURCOSOL, SUROLIVA, TERRA MATER, VILLA BLANCA, VILLA DORADA
MDD	49% de su producción: ALCAMPO, CARREFOUR, EL CORTE INGLÉS, MERCADONA, EROSKI, GADISA, MAS, DIA, PIÑA, COVIRÁN, UNIDE



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	3	Nº Orden centro de trabajo	10
Nombre empresa	ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	612,98 Mill € (+4,23%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	553 (+1,28%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Jaén - Vilches, Puente del Obispo y Javalquinto		
Nombre del convenio	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN		
Código del convenio	23000115011982		
Vigencia	2019-2024		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal	
Vacaciones	22 días laborables (Art.14)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 12.- Trabajo a turnos. a) Dos turnos de trabajo: jornada de 8 horas, rotándose semanalmente. b) Tres turnos de trabajo: jornada de 8 horas diarias, En el supuesto que el trabajo se organice en uno, dos o tres turnos y se pretendiera mantener la actividad durante los 7 días de la semana, se creará un turno de "corretornos" para que se disfrute efectivamente los dos días ininterrumpidos de descanso semanal de forma rotativa y entre todos los descansos en un ciclo de 4 semanas o 28 días. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajo se realizará a turnos, y en el turno de noche sólo hubiera una persona trabajadora, éste deberá de tener un compañero/ayudante, fundamentalmente, a los efectos del cumplimiento de las normas de seguridad y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. En la formación de los turnos, el comité o delegados de personal o las personas trabajadoras donde no lo hubiere, tendrán la intervención que se establece en el artículo 7 del convenio. Una vez que se hayan conformado los turnos a que hubiere lugar, ninguna persona trabajadora podrá verse discriminada, no participando en el turno que le corresponda, salvo por causa justificada. Artículo 24.-Plus de turnicidad o intermitencia. Se establece un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 12,81 euros diarios para todas las especialidades profesionales, que se percibirá todos los días efectivamente trabajados, incompatible con el abono del plus de nocturnidad, y sólo será abonado los días que la persona trabajadora realice su jornada nocturna. No se abona en caso de 1 o 2 turnos de cinco días a la semana (de lunes a viernes) y dos días de descanso, no corresponde el abono de plus de turnicidad			

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	19.713,41 €		Oficial 1ª	20.387,38 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art.19. Paga 1 Mayo 20 días +2 pagas 30 días .10% SB+Complemento Ad Persionam (Art. 20)		
Incremento Salarial	0,50%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad					

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 38.- Empleo. Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores/as que supere el 25 % del número de trabajadores/as fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrolle la actividad propia en cada empresa
Regulación de contratación temporal	Artículo 8. Contratación de personas trabajadoras. Los contratos eventuales, por circunstancia de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18, considerándose trabajadores/as fijos discontinuos si es llamado en la 3ª campaña, para aquellos que hubiesen sido contratados de forma temporal en las dos campañas precedentes, en el mismo grupo profesional

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 44.- Acumulación de horas. Podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
Delegado sindical	Artículo 46.- Secciones sindicales. En las empresas o en los centros de trabajo que ocupen 100 o más personas trabajadoras, las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales que estarán representadas por un delegado por cada central sindical legalmente constituida, elegidos según sus estatutos y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. Los delegados de personal tendrán un crédito mensual de veinte horas para atender a las obligaciones de su cargo
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante 40 como máximo en cada año de vigencia de este Convenio. En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica a partir del 1º día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social. Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los 3 primeros días de la Incapacidad Laboral una sola vez al año.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En caso de baja por accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.
Seguro Colectivo	Artículo 31.- Seguro Colectivo. - Invalidez total: 22.025,00 € - Invalidez absoluta: 26.035,00 € - Gran invalidez o muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo in itinere" o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa 40.060,00 €
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 29.- Premio de nupcialidad. Gratificación equivalente a 30 días de salario base más el complemento ad personam y beneficios.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 30.- Premio de vinculación. Con el fin de premiar la vinculación del/la trabajador/a fijo y fijo de temporada campaña a la empresa, al cumplir aquél 20 años de servicio en la misma o 20 campaña, se abonará por una sola vez el importe de una mensualidad consistente en 30 días de SB, más complemento ad personam y beneficios. Artículo 40.-Indemnización por cese. Personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, indemnización para una sola vez y cuantía, sea cual fuese su categoría. La indemnización la percibirán los mayores de 60 años y con un mínimo de 10 años de permanencia en la empresa. La cantidad correspondiente es de 300 euros como mínimo y 3.100,95 como máximo, según tabla
Incapacidad Permanente	Artículo 31.- Seguro Colectivo.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 39.-Jubilación parcial y contrato de relevo. Las empresas junto con las personas trabajadoras que pudieran verse afectados y que lo soliciten, podrán acordar la jubilación parcial siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Seguridad Social; todo ello en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR)
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 41.- Política de Igualdad. Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Artículo 41.- Política de Igualdad. Según el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a implementar un Plan de Igualdad a partir de 101 personas y que a 7 de marzo de 2021 ya deben tenerlo establecido; y a partir de 50 personas trabajadoras, cuyos planes de igualdad habrán de establecerse como máximo el 7 de marzo de 2022.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 41.- Política de Igualdad. Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, incluida la sexual, sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Para la investigación de estas faltas se abrirá el oportuno expediente de investigación.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	3	Nº Orden centro de trabajo	11, 12, 13
Nombre empresa	ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	612,98 Mill € (+4,23%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	553 (+1,28%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Cuenca – Tarancón; Sevilla- Doshermanas y la Roda de Andalucía y Toledo -Mora		
Nombre del convenio	ACEITES DEL SUR-COOSUR, S.A.		
Código del convenio	90007722011992		
Vigencia	2020-2024		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.784	Semanal
Vacaciones	23 días laborables mínimo 30 días naturales (Art.23)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 15. Complemento de turnicidad. Cuando por la naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas, por acumulación de trabajo o por necesidades del mercado, no pueda interrumpirse la actividad durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración: turno de mañana, turno de tarde y turno de noche, con 30 minutos de descanso en jornada continuada, entendiéndose estos como efectivos de trabajo. Para el personal que esté sometido al régimen de turnos, se abonan 4,57 euros/día trabajado en turno de mañana o tarde, para todos los grupos respectivamente. El turno de noche se abonará conforme al complemento de nocturnidad (25% del SBG). Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él (mañana, tarde y noche), así pues, existirá turnicidad si se trabaja de manera progresiva en turno de mañana, de tarde y de noche; y se procederá al abono de las cuantías anteriormente definidas.		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	16.725,34 €		Oficial 1ª	19.125,18 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 13. SB+CSP+Complemento personal		
Incremento Salarial	501 euros				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad	Artículo 12. Estructura Salarial. B. Complemento Salarial Personal (CSP). Tendrá la consideración de salario consolidable y no absorbible. Para el personal que vaya a cumplir 5 años o haya cumplido 5 años en la empresa hasta el 31.12.2022, percibirán un abono mínimo en este complemento de 70 euros mensuales. Dicho complemento se empezará a retribuir desde el 01.01.2021, siendo consolidable en las 14 pagas en el Complemento Salarial Personal (CSP).Para el personal que vaya a cumplir 10 años o hayan cumplido 10 años en la empresa hasta 31.12.2023 percibirán un abono mínimo en este complemento de 90€ mensuales. Dicho complemento se empezará a retribuir desde el 01.01.2021, siendo consolidable en las 14 pagas en el Complemento Salarial Personal (CSP)				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 46. garantías . El total de horas sindicales que correspondan a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, Delegados Sindicales afiliados o que figuren en la lista de una misma central sindical podrán acumularse en uno o varios de sus componentes.
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	Artículo 47. Gastos de desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de Personal. La empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamiento para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma a los costes establecidos en el presente convenio para desplazamientos. Art 48. 8 horas anuales para asambleas

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 34. Incapacidad temporal. La IT, derivada de EC o ANL, A partir del día 21 de la situación 100% de su retribución, excepto las horas extraordinarias. En el tramo de 16-20 días 75%, entre el tramo de 4-15 días de un 60%, siendo a cuenta de la persona trabajadora los 3 primeros días.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 34. Incapacidad temporal. En caso de AT o enfermedad grave que requiera hospitalización, 100% desde el primer día.
Seguro Colectivo	Artículo 33. Seguro colectivo de accidentes. Muerte o invalidez permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, cobertura de 60.000,00 Euros de cuantía.

Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 27. Nupcialidad o registro de pareja de hecho. Gratificación por importe de una mensualidad. Artículo 28. Compensación por traslado. Se abonan gastos de traslado de la persona trabajadora; así como la de los familiares a su cargo, que con él convivan; así como los gastos de traslado de sus muebles y utensilios. Se abonará así mismo, con ocasión del traslado, una indemnización de 2 mensualidades de su retribución.. Artículo 30. Préstamos para vivienda. El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar anticipo, para adquisición de su primera vivienda, máximo de 6.010,121 euros. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 60.000 Euros para atender dichas necesidades.
	Artículo 31. Ayuda estudios. Entre dos y veinticinco años, con excepción de los/las discapacitados/as, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía será: Para año 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 .– Guardería, Preescolar, Primaria, 1.º y 2.º de ESO: 152,94 euros.– F.P. (1.º y 2.º Grado), 3.º y 4.º de ESO y 1.º y 2.º de Bachillerato: 229,39 euros.– Enseñanza Universitaria o enseñanza reglada equivalente: 508,80 euros. Discapacitados/as: 764,74 euros. Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100 Artículo 32. Anticipo personal. Necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedad de la persona trabajadora, cónyuge, hijos/as y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con ella, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia), anticipos sin interés, de hasta seis mensualidades, tope máximo por persona de 3.000,00 euros. La empresa se compromete a destinar una cantidad de 60.000,00 euros para atender dichas necesidades
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 19. Paga por vinculación. El personal que cumpla 25 años consecutivos e ininterrumpidos de servicio en la empresa percibirá una mensualidad
Incapacidad Permanente	Artículo 33. Seguro colectivo de accidentes.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 26. Premio a la dedicación. Para todo el personal que se jubile en su edad reglamentaria, y con antigüedad de más de 20 años; 2 pagas compuestas cada una por: SB de grupo, CSP, y complemento salarial personal del XIII Convenio Colectivo. Artículo 40. Baja voluntaria. El personal fijo de la empresa entre 58 y 64 , y con una antigüedad mínima de 18 años, podrá pedir voluntariamente su baja, percibiendo una indemnización consistente en las pagas extraordinarias que se indican, compuestas de salario base de grupo CSP y complemento de convenio – A los 58: 30 pagas. – A los 59 : 27 pagas. – A los 60: 25 pagas. – A los 61.22 pagas. – A los 62: 18 pagas – A los 63: 11 pagas – A los 64 : 6 pagas.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0

Teletrabajo

Derecho a desconexión digital

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR)
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de Aceites del Sur- Coosur, SA.
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Artículo 36. <i>Igualdad de género y prevención de riesgos psicosociales.</i> 1. Igualdad de Género. Conforme a Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de Género (artículo 45.1) el Estatuto de los Trabajadores (artículo 17) y la Constitución Española (artículo 14); ambas partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Igualdad por razón de sexo en el Trabajo y promover acciones que ayuden a este cumplimiento.
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	Artículo 36.1. Igualdad de Género (...) Para ello, Empresa y Representantes de los Trabajadores elaborarán el Plan de Igualdad, que entre otros define actuaciones en las siguientes líneas de acción:
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	Artículo 36.1.1.1 Selección y Acceso a Puestos de Trabajo. A. Que durante el proceso de selección (admisión, entrevistas, pruebas, etc.) no se realizará ninguna acción que pueda entenderse discriminatoria (...) B. Facilitar el equilibrio de hombres y mujeres, y en caso de idoneidad de candidaturas (...) 1.2 Condiciones de Contratación de Personal. A. Conforme al convenio afectado a la empresa, cualquiera que sea el sexo de las personas contratadas, no se realizará discriminación alguna por razón de sexo en las diferentes condiciones de trabajo en la contratación:– Jornada trabajo.– Horarios.– Salarios.– Condiciones físicas de los puestos, etc.
Formación	Artículo 36.1. 1.3 Formación y Desarrollo Profesional. A. La empresa en sus políticas de formación y desarrollo profesional, manteniendo el principio de igualdad, procederá de manera que favorezca, en igualdad de condiciones con el colectivo masculino, la formación en el puesto, el enriquecimiento de tareas y el aprendizaje de nuevas competencias al colectivo de mujeres. De esta manera, se les facilitará una capacitación que les permita estar en disposición de mejorar su desarrollo profesional.
Promoción	Artículo 36.1. 1.3 Formación y Desarrollo Profesional. B. Que llegado el caso de producirse vacantes en la empresa, en las que se considere la capacitación del personal de la misma, se procederá a la promoción profesional. En igualdad de idoneidad de condiciones, se fomentará la promoción y progreso del colectivo femenino frente al masculino, si este es el menos representado. De esta manera, se pretende estimular y favorecer el acceso y promoción de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

Continúa en pag. 326

5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	Artículo 36.1. 1.5 Condiciones Salariales. A. La empresa no realizará ninguna discriminación salarial por razón de sexo en las condiciones salariales que aplica al personal de la empresa. Tanto los salarios de incorporación como los salarios que durante la vida profesional pueda percibir, únicamente estarán basados en hechos objetivos de experiencia profesional, de desempeño en el puesto y de potencial de desarrollo. B. En el Plan de Igualdad se analizarán las retribuciones y conceptos que se abona al personal comparando las efectuadas al personal masculino y femenino y caso de evidenciar diferencias procederá a actuar para eliminarlas, mejorando las del colectivo menos favorecido.
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 50. <i>Régimen disciplinario: Faltas y sanciones</i> c) Por faltas muy graves: Acoso sexual. Definición y conductas (Muy desarrollado)
Medidas preventivas	Artículo 36. <i>Igualdad de género y prevención de riesgos psicosociales</i>. 2. Prevención de Riesgos Psicosociales. A su vez, las partes acuerdan mantener y continuar aplicando para la prevención de riesgos psicosociales, y en particular la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, los Protocolos que en su momento se acordaron a tal finalidad y que siguen rigiendo
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

4. SOVENA ESPAÑA, S.A.

Los datos económicos recogidos corresponden a la individual Sovena España, S.A.

Las inversiones de 2020 y 2021 recogidas corresponden al grupo Sovena, incluyendo Moltuandújar, S.L. y se dedicaron a equipos, sistemas de control de calidad, infraestructura de producción, una instalación fotovoltaica en su complejo de Brenes (Sevilla) y ampliación del almacén de Andújar (Jaén).

Entre 2015 y 2016, la compañía perdió el rol de proveedor único de aceite de oliva para Mercadona, aunque sigue siendo uno de los tres principales proveedores de la línea de la cadena. En respuesta a la disminución de su suministro a la distribuidora, Sovena España entró con aceite de oliva bajo MDD en otras cadenas, como El Corte Inglés y DIA; comenzó a vender la marca 'Soleada', que distribuye en Carrefour y Condis, y 'Fontoliva', comercializada en Condis; e inició el desarrollo de la marca 'Flor de Olivo', presente ya en Carrefour, grupo El Corte Inglés y Condis.

En cambio, la compañía se mantiene como proveedor de referencia de aceite de girasol y de semillas de Mercadona. Aún así, ha aumentado su cartera de esta gama en España, al comenzar a proveer de aceite de girasol con MDD a DIA e introducir la marca 'Fontasol' en Carrefour, Condis, Dinosol, etc.

El principal destino de sus exportaciones es Francia, donde Sovena "tiene una cuota de mercado en aceite de oliva superior al 30% y es líder en el suministro de marcas de distribución y el principal proveedor de aceite desde España".

El grupo Sovena dispone de una planta de aceituna de mesa en Plasencia (Cáceres) e instalaciones de aceites en Brenes, Andújar (Jaén), Villanueva de la Reina (Jaén) y Jaén capital. Las instalaciones de Brenes -su complejo industrial central- incluyen cuatro líneas de refinado de aceites de semillas y de oliva y tienen potencial para embotellar 1 Ml diarios. El complejo de Andújar se dedica a extracción y refinado de aceite de semillas y a embotellado de aceite de semillas y de oliva y pertenece a Moltuandújar, filial al 100% de Sovena Oilseeds España, S.A., a su vez, subsidiaria de Sovena España. En esta instalación se obtiene, refina y embotella aceite de semillas para Sovena y para Deoleo y se envasa también aceite de oliva para Sovena.

En Villanueva de la Sierra, tiene una almazara y una finca de olivar de 5.000 árboles, activos a nombre de Aceites Monteolivo, S.L. Hasta 2020, Sovena gestionó una almazara en Navalvillar de Pela (Badajoz), instalación que pasó a ser propiedad en exclusiva de la inversora Atitlan Grupo Empresarial en la segregación de los activos del grupo Elaia, cuyo patrimonio total se repartió entre sus dos accionistas, la propia Atitlan y Sovena España. Además, en esa operación, Sovena recibió de Elaia, S.A. y Elaia Extremadura, S.A. plantaciones de olivar, la mayor parte situadas en Portugal.

Sovena España participa al 50% con Coop. Acor en Agroproducciones Oleaginosas, S.L. (Agropro), dedicada a la compra de semillas y a la venta de aceite de semillas a granel. Agropro recibe servicios de molturación y refinado de las factorías de Sovena de Brenes y Andújar y de las instalaciones de Acor, situadas en Olmedo (Valladolid).

Su matriz, Sovena Portugal, lidera en el país vecino el mercado de aceite y comercializa las enseñas 'Oliveira do Serra' (de aceite oliva) y 'Fula' (aceite de semillas). Además, el grupo Nutrinveste tiene Sovena USA, titular de una planta de envasado de aceites en Rome (Nueva York) y otra en Modesto (California) -esta puesta en marcha en 2020-, que comercializan las marcas 'GEM', 'Olivari', 'Olivari Chef Selection', 'Cookwell' y MDD. Igualmente, cuenta con un centro de envasado en Túnez, gestionado por la filial Mena, y un importante negocio de aceite en Brasil, con la marca 'Andorinha'.

RANKING 4	SOVENA ESPAÑA, S.A.
Ventas	497,64 Millones de euros (-7,50%)
Plantilla	253 personas trabajadoras (-3,80%)
Centros de trabajo	Andújar, Villanueva de la Reina, Jaén (Jaén) Brenes (Sevilla)
Marcas	CORCEL, EXOLIVA, FLOR DE OLIVO, FONTASOL, FONTOLIVA, OLIVARI, SANTOLIVA, SOLEADA
MDD	97% de su producción: MERCADONA, CARREFOUR, EL CORTE INGLÉS, DIA, CONDIS



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	4	Nº Orden centro de trabajo	14
Nombre empresa	SOVENA ESPAÑA, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	497,64 Mill € (-7,05%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	253 (-3,80%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Jaén - Andújar, Villanueva de la Reina y Jaén		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SOVENA OILSEEDS ESPAÑA (CENTRO DE TRABAJO DE ANDÚJAR)		
Código del convenio	23101431012014		
Vigencia	2019-2023		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal
Vacaciones	22 días laborables (Art.14)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 12.- Trabajo a turnos. a) Dos turnos de trabajo: jornada de 8 horas, rotándose semanalmente. b) Tres turnos de trabajo: jornada de 8 horas diarias, En el supuesto que el trabajo se organice en uno, dos o tres turnos y se pretendiera mantener la actividad durante los 7 días de la semana, se creará un turno de "corretornos" para que se disfrute efectivamente los dos días ininterrumpidos de descanso semanal de forma rotativa y entre todos los descansos en un ciclo de 4 semanas o 28 días. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajo se realizará a turnos, y en el turno de noche sólo hubiera una persona trabajadora, éste deberá de tener un compañero/ayudante, fundamentalmente, a los efectos del cumplimiento de las normas de seguridad y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. En la formación de los turnos, el comité o delegados de personal o las personas trabajadoras donde no lo hubiere, tendrán la intervención que se establece en el artículo 7 del convenio. Una vez que se hayan conformado los turnos a que hubiere lugar, ninguna persona trabajadora podrá verse discriminada, no participando en el turno que le corresponda, salvo por causa justificada. Artículo 24.-Plus de turnicidad o intermitencia. Se establece un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 12,81 euros diarios para todas las especialidades profesionales, por día efectivamente trabajado, incompatible con el abono del plus de nocturnidad, y sólo será abonado los días que la persona trabajadora realice su jornada nocturna. No se abona en caso de 1 o 2 turnos de cinco días a la semana (de lunes a viernes) y dos días de descanso,		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	19.713,41 €		Oficial 1ª	20.387,38 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art.19. Paga 1 Mayo 20 días +2 pagas 30 días .10% SB+Complemento Ad Persionam (Art. 20)		
Incremento Salarial	0,50%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad					

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 38.- Empleo. Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores/as que supere el 25 % del número de trabajadores/as fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrolle la actividad propia en cada empresa
Regulación de contratación temporal	Artículo 8. Contratación de personas trabajadoras. Los contratos eventuales, por circunstancia de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa tendrán una duración máxima de 12 meses en un período de 18, considerándose trabajadores/as fijos discontinuos si es llamado en la 3ª campaña, para aquellos que hubiesen sido contratados de forma temporal en las dos campañas precedentes, en el mismo grupo profesional

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 44.- Acumulación de horas. Podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
Delegado sindical	Artículo 46.- Secciones sindicales. En las empresas o en los centros de trabajo que ocupen 100 o más personas trabajadoras, las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales que estarán representadas por un delegado por cada central sindical legalmente constituida, elegidos según sus estatutos y entres sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. Los delegados de personal tendrán un crédito mensual de veinte horas para atender a las obligaciones de su cargo
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. Se complementará a las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante 40 como máximo en cada año de vigencia de este Convenio. En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica a partir del 1º día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social. Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los 3 primeros días de la Incapacidad Laboral una sola vez al año.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En caso de baja por AT la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.
Seguro Colectivo	Artículo 31.- Seguro Colectivo. - Invalidez total: 22.025,00 € - Invalidez absoluta: 26.035,00 € - Gran invalidez o muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo in itinere' o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa 40.060,00 €
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 29.- Premio de nupcialidad. Gratificación equivalente a 30 días de salario base más el complemento ad personam y beneficios.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 30.- Premio de vinculación. Con el fin de premiar la vinculación del/la trabajador/a fijo y fijo de temporada campaña a la empresa, al cumplir aquél 20 años de servicio en la misma o 20 campaña, se abonará por una sola vez el importe de una mensualidad consistente en 30 días de SB, más complemento ad personam y beneficios. Artículo 40.-Indemnización por cese. Personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, indemnización para una sola vez y cuantía, sea cual fuese su categoría. La indemnización la percibirán los mayores de 60 años y con un mínimo de 10 años de permanencia en la empresa. La cantidad correspondiente es de 300 euros como mínimo y 3.100,95 como máximo, según tabla
Incapacidad Permanente	Artículo 31.- Seguro Colectivo.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 39.-Jubilación parcial y contrato de relevo. Las empresas junto con las personas trabajadoras que pudieran verse afectados y que lo soliciten, podrán acordar la jubilación parcial siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Seguridad Social; todo ello en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	SOVENA ESPAÑA, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "SOVENA OILSEEDS España (Centro de Trabajo de Andújar)".
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	Artículo 32.-Conciliación de la vida familiar y laboral. 32.7.-Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente tres miembros serán de sexo femenino. (...) Serán funciones de esta Comisión las siguientes: 1.º. 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.º. 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.º. 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.º. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5.º. Con el objeto 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.º. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	Artículo 32.7.(...) 1.º. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación (...)
Promoción	Artículo 32.7.(...) 1.º. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a (...) promoción y el desarrollo de su trabajo.

5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Artículo 32.7. (...) 2.º. 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
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 39.-Faltas y sanciones. Acoso sexual. Definición y conductas de acoso sexual. Muy desarrollado
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 32.- 32.8.-Movilidad geográfica del trabajador/a víctima de violencia de género. 32.9.-Suspensión del contrato de la trabajadora/or víctima de violencia de género. meses. 32.10.-Licencias sin sueldo para la trabajadora/or víctima de violencia de género
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	4	Nº Orden centro de trabajo	15
Nombre empresa	SOVENA ESPAÑA, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	497,64 Mill € (-7,05%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	253 (-3,80%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Sevilla - Brenes		
Nombre del convenio	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS SEVILLA		
Código del convenio	41001535011982		
Vigencia	2018-2022		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal	
Vacaciones	30 días naturales (Art. 24 bis)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Artículo 22.º bis— Distribución irregular de la jornada laboral. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. El trabajador en turno de noche no podrá en ningún caso sobrepasar más de 8 horas diarias de trabajo nocturno, entendiéndose por trabajo nocturno el realizado en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. El porcentaje de jornada irregular de cada trabajador será proporcional a su jornada individual en cómputo anual			
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Art. 22. Jornada. Cuando no pueda interrumpirse el trabajo durante las 24 horas del día por motivos de producción, se establecerán tres turnos diarios de trabajo de 8 horas cada uno, incluidos treinta minutos de descanso dentro de la jornada de trabajo, que se considerarán tiempo efectivo de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a rotar en estos turnos. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer un cuarto turno (corretornos) con objeto de que la producción no pare. El cuarto turno (corretornos) incluye siempre el domingo como día laborable dentro de la jornada laboral. Se establece la obligación de fijar conforme a la jornada laboral anual el número de horas al día a las que está obligado a trabajar el trabajador fijo discontinuo del cuarto turno, de forma que el tiempo de trabajo que exceda de dicha jornada laboral anual tendrá la consideración de hora o fracción de horas extraordinarias, si bien dicho exceso de la jornada laboral anual será obligatorio cumplirlo por el trabajador fijo discontinuo del cuarto turno. Los trabajadores que presten su trabajo a turnos, tendrán derecho al percibo del plus de turnicidad. La cuantía de este plus de turnicidad asciende al 15% del salario base más la antigüedad del trabajador, incompatible con la percepción del plus de nocturnidad.			

SALARIOS				
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	12.832,04 €	Oficial 1ª	13.244,29 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	Art. 15. 2 pagas de 1 mensualidad SB+Antigüedad+Beneficios. 1 paga de 415,01 €	
Incremento Salarial	1,50%			
Cláusula revisión salarial	Art. 5. Para los años 2020, 2021 y 2022 Si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida salarial acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 29.. Plus de antigüedad. A partir del 01.01.18, el plus de antigüedad se devengará a razón de dos trienios y dos quinquenios, del 5% el trienio y del 10% el quinquenio sobre el SB con un límite máximo del 30% del SB. Para cada trienio los trabajadores fijos de trabajos discontinuos deberán haber prestado 1.095 días de trabajo efectivo y para cada quinquenio 1.825 días efectivos de trabajo, en la misma empresa			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 30.º Empleo. Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa
Regulación de contratación temporal	Artículo 30.º Empleo.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 27.º— Derechos sindicales. Se podrá acumular en uno o varios delegados de personal o miembros de Comités de Empresa las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación siempre que se avise a la dirección de la empresa con una semana de antelación como mínimo. Asimismo se podrá crear una bolsa con la totalidad de las horas correspondientes al crédito horario del conjunto de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, bien trimestralmente o anualmente, pudiendo ser utilizadas indistintamente por uno o varios de los componentes dentro del periodo que se determine y sin que rebase el tope máximo correspondiente al periodo determinado. En el caso de que exista más de una central sindical representada en el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el seno de la empresa, las horas a acumular y a utilizar serán proporcionales al número de delegados de personal o número de miembros del comité de empresa que tengan dichos sindicatos
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	Artículo 27.º— Derechos sindicales. El Delegado de Personal o Miembro de Comité de Empresa que sea trabajador fijo de trabajo discontinuo en la Empresa, tendrá prioridad dentro de su especialidad a ser llamado el primero y cesar el último en todas las discontinuidades del trabajo, independientemente de su antigüedad, de tal manera que en todas las llamadas será el número uno de su especialidad escalafonada a efecto de entrada y el último que cesará en el trabajo dentro de su categoría o especialidad, en todas las discontinuidades o cese del trabajo que efectué la empresa a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 21.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. Se complementará a las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo y por una sola vez en cada año de vigencia de este Convenio. En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica los partes de I.T. correspondientes a la Seguridad Social serán complementados por las empresas a partir del primer día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social. Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la Incapacidad Laboral y por una sola vez al año.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 21.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En caso de baja por accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Art. 17.º— Auxilio por defunción. En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa abonará a su viuda/o, o a sus hijos que con ella/el hubieran convivido, un auxilio equivalente a treinta días de retribución del fallecido/a.. Art 18. Premio de natalidad: importe 2020 171,61 €. Artículo 20.º— Premio por matrimonio o parejas de hecho. Para 2020, 283,04 €.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 16.º— Gratificación por continuidad. Los trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación, percibirán por una sola vez, una gratificación en metálico de una mensualidad de todos sus conceptos salariales. Esta gratificación igualmente la recibirán aquellos trabajadores para los que se extinga la relación laboral con la empresa como consecuencia de la resolución firme de una invalidez permanente
Incapacidad Permanente	Artículo 16.º— Gratificación por continuidad. Los trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación, percibirán por una sola vez, una gratificación en metálico de una mensualidad de todos sus conceptos salariales. Esta gratificación igualmente la recibirán aquellos trabajadores para los que se extinga la relación laboral con la empresa como consecuencia de la resolución firme de una invalidez permanente
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 28.º— Jubilación. En el supuesto que durante la vigencia del presente convenio colectivo se modificara la legislación de forma que se permita en el convenio colectivo regula la extinción del contrato de trabajo por alcanzar el trabajador la edad ordinaria de jubilación, ambas partes se comprometen a introducir en el convenio colectivo los artículos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, facultándose a la comisión paritaria para que, el supuesto que la derogación anteriormente indicada tenga lugar y la legislación lo permita puedan acordar dicha regulación así como su inclusión en el presente texto articulado
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	SOVENA ESPAÑA, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de trabajo para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación Los principios que inspiran su aplicación son: — Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo. — Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta. — Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia. — Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución. — En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad, promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.
Formación	<i>Disposición final 3. (...)</i> — En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas
Promoción	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad, promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.

Continúa en pag. 338

5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación (...) — Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 41.º— <i>Faltas y sanciones</i> 3. Se considera faltas muy graves l) El acoso sexual.
Medidas preventivas	<i>Disposición final 3.ª</i> Fomento de la igualdad y contra la discriminación Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a impulsar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, así como perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	Artículo 25.º— <i>Permisos</i> . 5. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

5. BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO)

Los ingresos son consolidados de la división de aceites, vinagres, aceituna, pastas, salsas, encurtidos y subproductos (harinas) del grupo Borges, área encabezada por Borges Agricultural & Industrial Edible Oils, S.A. (BAIEO), que realiza la actividad agrícola e industrial (producción y envasado) y la comercialización a granel (B2B) y de los productos envasados con marcas de distribución (MDD). Así, este área incluye también la almazara y envasadora Capricho Andaluz, S.L., las filiales industriales y comerciales en el exterior y Borges Branded Foods, S.L., compañía dedicada a la venta con las marcas del grupo, a la que BAIEO efectúa la producción y el envasado.

El complejo industrial de BAIEO, situado en Tárrega (Lleida), tiene una capacidad de extracción de 165.000 t/año de semillas de girasol, pepita de uva y colza, potencial de refino para 75.000 t/año y una capacidad de envasado de 50.000 l/hora e incluye una planta de cogeneración, cuyo potencial es de 4,6 MW. Esta factoría incorporó, en septiembre de 2019, una nueva planta de extracción de aceite de semillas, que supuso un incremento de la capacidad de producción del 30%.

En septiembre de 2019, BAIEO adquirió -por 1,80 M€- el 30% y alcanzó el 100% de la fabricante italiana de vinagre balsámico Ortalli, Spa, cuyo 70% compró en enero de 2016. Además, la división cuenta con dotación industrial en Egipto, Túnez y Marruecos. En el primer país, tiene una almazara, situada en Sadat (Egipto), a cargo de Borges Foods Industries Egypt, S.A.E., sociedad participada por BAIEO en un 95,84% (95,42% de modo directo). En Túnez, suscribe el 50,73% de la embotelladora de aceite de oliva Borges Organic Olive Oil Company, S.A. y el 50,70% de la comercializadora de aceite de oliva Borges Tunisie Export, S.A. respectivamente. En Marruecos, opera la elaboradora de aceituna Framaco, filial de Borges International Group (matriz directa de BAIEO).

Además, dispone de filial comercial en EE.UU., donde opera Borges National USA Corporation, INC. -domiciliada en New Jersey-, importadora y distribuidora de aceite con la enseña 'Borges', y el 3% de Borges do Brazil Alimentos, Ltda, comercializadora situada en Sao Paulo, distribuidora cuyo 97% restante está a nombre de Borges International Group.

RANKING 5	BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO)
Ventas	309,53 Millones de euros (-6,52%)
Plantilla	463 personas trabajadoras (+15,17%)
Centros de trabajo	Tárrega (Lleida)
Marcas	BORGES, H&GSO
MDD	CAPRABO

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	5	Nº Orden centro de trabajo	16
Nombre empresa	BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO)		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	309,53 Mill € (-6,52%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	463 (+15,17%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Lleida - Tárrega		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y EL ALIÑO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LLEIDA		
Código del convenio	25000205011994		
Vigencia	2018-2021		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.784	Semanal
Vacaciones	Art. 25. 23 días laborables. 32 días naturales para los que realicen trabajo a turnos		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Artículo 24. jornada laboral. La dirección de la empresa podrá disponer, como jornada flexible, hasta 40 horas cada año de vigencia del Convenio, que serán de naturaleza ordinaria y formarán parte del cómputo anual de jornada. Para la aplicación de la citada jornada, la dirección deberá justificar, a los representantes de los trabajadores/as, las razones técnicas u organizativas que la justifiquen con un mínimo de 7 días de antelación a la adopción de la medida. Cada hora flexible trabajada se compensará con una hora de descanso obligatorio y sólo podrá trabajarse 1 hora flexible por día hasta completar las 40 horas anuales. De tal forma que uno trabajador/a que haya trabajado 40 horas flexibles durante 40 días, tendrá 40 días en los que su jornada se verá reducida en una hora. Estas reducciones no podrán coincidir con períodos punta de producción o campañas. Estas horas flexibles no serán de aplicación en aquellas empresas que tengan organizada su producción las 24 horas, incluidos fines de semana, con un sistema de turnos rotativos		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 15. Plus de turnicidad. A los trabajadores/as que trabajen en turnos de mañana y tarde se les abonará el 15% en concepto de turno de trabajo. A los trabajadores/as que trabajen en el turno de noche se les abonará el 20% en concepto de nocturnidad. Los trabajadores/as que trabajen siempre de noche percibirán el 25% y los que lo hagan en régimen de turnos rotativos percibirán el 20%, cuando trabajen de noche.		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	19.795,50 €		Oficial 1ª	20.861,55 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	Art. 12. abril y junio 30 días. Navidad 31 días. SB+Antigüedad+Plus Convenio + Bª (10% sobre SB+Antigüedad)		
Incremento Salarial	2,30%				
Cláusula revisión salarial	Artículo 10. En el supuesto de que el IPC de Cataluña superara en el cómputo trianual 2019-2020-2021 el 6,9%, propuesto como tal, este diferencial excedido se reflejaría y consolidaría en las tablas del Convenio con fecha enero del 2022.				
Salario variable					
Antigüedad	Artículo 11. Antigüedad . La antigüedad se satisfará a razón de un 10% del SB para cada quinquenio de permanencia en la empresa, con un tope del 20% para todos aquellos trabajadores/as que se incorporen a partir del 1 de enero de 2013. La antigüedad se satisfará a razón de un 10% del SB para cada quinquenio de permanencia en la empresa, con un tope del 30% para todos aquellos trabajadores/as que se incorporaron a trabajar con posterioridad al 01.01.2009 en las empresas a las que sea de aplicación el presente Convenio, o bien trabajadores/as que ya estaban trabajando con fecha 01.01.2009 y que no percibían el concepto de antigüedad en la hoja de salarios. Y un tope del 40% para todos aquellos trabajadores/as que estaban trabajando en la fecha 01.01.2009, y que percibieran en aquellos momentos en su hoja de salarios el concepto de antigüedad por debajo de la cifra establecida como límite máximo del presente párrafo				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	Artículo 9. Contratación. Podrá celebrarse, aunque se refiera a la actividad normal de la empresa, además de otras, el siguiente contrato de trabajo: A) Contrato de trabajo eventual. Las empresas podrán concertar contratos de trabajo de carácter eventual en aquellos supuestos en los que los trabajos a realizar no excedan de seis meses dentro del periodo de un año. Sin perjuicio de lo anterior, y por mutuo acuerdo, podrán celebrarse estos contratos, se establecerá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. Si una vez terminado, no hubiera denuncia de ninguna de las partes, el contrato se considerará tácitamente prorrogado por tiempo indefinido, salvo que resulte de la voluntad de las partes haberlo concertado con carácter temporal

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art. 31. Los miembros del comité de empresa o delegados de personal de una misma candidatura podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas a favor de uno de sus compañeros de su central sindical. No se computarán dentro del máximo de horas establecidas por este Convenio, las horas utilizadas por los delegados de personal o miembros del comité de empresa en la negociación de los convenios colectivos. No se computarán a efectos del máximo de horas anunciadas las horas empleadas en organismos públicos
Delegado sindical	Artículo 31. Las centrales sindicales que hayan obtenido un 10% de votos en las elecciones a comités de empresa o delegados de personal y en las empresas con más de 25 trabajadores/as, la representación del sindicato la tendrá un delegado sindical. El sindicato que elija el derecho a tener representación, le acreditará de forma fehaciente; seguidamente el anunciado delegado sindical reconocerá su condición de representante del sindicato a todos los efectos.
Otros derechos sindicales	Artículo 41. Canon sindical. La empresa descontará en concepto de canon de negociación cantidad de 24 euros; en todo caso se respetará la voluntad individual de los trabajadores/as. Las cantidades recaudadas se repartirán proporcionalmente entre las centrales sindicales firmantes de este Convenio



PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 28. Asistencia. En los casos de incapacidad temporal (IT), AT y EP, los trabajadores/as afectados por este Convenio, percibirán el 100% de su salario real a partir del primer día; la diferencia entre la prestación económica que debe pagar la entidad gestora y el citado 100% irá a cargo de la empresa.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 28. Asistencia. En los casos de incapacidad temporal (IT), AT y EP, los trabajadores/as afectados por este Convenio, percibirán el 100% de su salario real a partir del primer día; la diferencia entre la prestación económica que debe pagar la entidad gestora y el citado 100% irá a cargo de la empresa
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 20. Premios nupciales. Todo el personal con al menos 2 años en las empresas percibirá al contraer matrimonio el importe de una mensualidad de su sueldo. Artículo 22. Ayuda para hijos y pluses de estudios. Para el año 2019 y sucesivos: De 0 a 10 años 187,05 euros. A partir de los 11 años .228,93 euros
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 19. Premios a la constancia y estímulo en el trabajo. 10 años de actividad ininterrumpida en la empresa, 30 días; 20 años, 30 días; 30 años 30 días ; y a los 40 30 días, de acuerdo con el salario establecido en las pagas extraordinarias. En caso de jubilación se pagará la parte proporcional correspondiente al mismo tiempo trabajado.
Incapacidad Permanente	Artículo 29. Indemnización por muerte o invalidez permanente, total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente, enfermedad profesional o incapacidad temporal. Muerte o invalidez permanente total derivadas de accidente, enfermedad profesional o IT será de 48.327 euros, en cualquier tipo de accidente. Invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente, enfermedad profesional o IT será 55.845 euros, tanto si el hecho ocurrido ha sido durante la vida profesional como en el extraprofesional (24 horas del día). Artículo 30. Indemnización por muerte natural 9.665 euros.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 44. Jubilación parcial. Las empresas facilitarán, dentro de las condiciones establecidas por la legislación laboral vigente, el acceso de los trabajadores/as que lo deseen a la jubilación parcial
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Anexo I. Plan de Formación

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO)
Convenio Colectivo	Convenio colectivo provincial para las industrias del aceite y sus derivados y el aliño, relleno y exportación de aceitunas de la provincia de Lleida
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	CAPÍTULO XI Régimen disciplinario y sancionador. Artículo 45. Régimen disciplinario. Faltas muy graves. El acoso sexual, entendiéndose como tal la conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores o compañeros, siempre y cuando esa conducta no sea deseada, razonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o la negativa al sometimiento de una persona o que esa conducta sea tomada como base por una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al trabajo, sobre la continuación del trabajo, del salario o de cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

6. COOP. JAENCOOP

En enero de 2019, Jaencoop se fusionó con la también entidad de segundo grado Coop. Olivar de Segura. La operación consistió en la entrada de las doce cooperativas de Olivar de Segura en Jaencoop, entidad que reunió así 28 almazaras, de ellas 27 cooperativas y una molturadora privada (Aceites Zárate), y una base de 26.000 socios olivareros con 130.000 ha de cultivo. Estas entidades de primer grado están situadas en la Sierra de Segura -ubicación de la mayor parte de las cooperativas procedentes de Olivar de Segura y de alguna entidad originaria de Jaencoop-, parque natural de Cazorla, Las Villas y las comarcas de El Condado, La Loma y La Campiña.

La organización industrial y comercial llevada a cabo y el aumento de producción que supuso dicha integración cooperativa han permitido impulsar la venta de aceite embotellado de Jaencoop, sobre todo en el mercado nacional. A su vez, de ese embotellado del último año, la mayor partida se destinó a Mercadona y el resto a Carrefour, Alcampo, Eroski, El Corte Inglés, Dia, Froiz, Aldi, Lidl, etc. Su abastecimiento para Mercadona consta de aceite de oliva virgen extra picual en garrafa de cinco litros, con la marca 'Eminente', y aceite de oliva virgen en botella de un litro y garrafa de tres litros, bajo 'Hacendado'.

La inversión prevista se dedica a un complejo industrial, que constará de planta de envasado, bodegas para 10.000 t de aceite a granel y plataforma logística y se construye en el paraje Las Fontecillas, en Villanueva del Arzobispo. Las nuevas instalaciones se sumarán a los centros de envasado y depósitos -con una capacidad total de 6.000 t- que Jaencoop tiene en esta localidad y en Puente de Génave (Jaén). En concreto, en Villanueva del Arzobispo, se encuentra la planta originaria de Jaencoop y en Puente de Génave, la entidad tiene dos centros de envasado -uno dedicado exclusivamente a aceite de oliva ecológico-, ambos procedentes de Olivar de Segura.

RANKING 6	COOP. JAENCOOP
Ventas	205,00 Millones de euros (-18,00%)
Plantilla	44 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de trabajo	Villanueva del Arzobispo, Puente de Génave (Jaén)
Marcas	CAZORLIVA, EMINENTE, FUENTEBUENA, GIUSEPPE CREMONINI, JC, MAR DE OLIVOS, OLIVAR DE SEGURA, ORO DE GENAVE, PRÓLOGO, SAQURA, SEÑORÍA DE SEGURA, VERDE SEGURA
MDD	MERCADONA, CARREFOUR, ALCAMPO, EROSKI, EL CORTE INGLÉS, DIA, FROIZ, ALDI, LIDL

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	6	Nº Orden centro de trabajo	17
Nombre empresa	COOP. JAENCOOP		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	205,00 Mill € (-18,00%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	44 (+0,00%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Jaén - Villanueva del Arzobispo y Puente de Génave		
Nombre del convenio	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN		
Código del convenio	23000115011982		
Vigencia	2019-2024		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal
Vacaciones	22 días laborables (Art.14)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 12.- Trabajo a turnos. a) Dos turnos de trabajo: jornada de 8 horas, rotándose semanalmente. b) Tres turnos de trabajo: jornada de 8 horas diarias, En el supuesto que el trabajo se organice en uno, dos o tres turnos y se pretendiera mantener la actividad durante los 7 días de la semana, se creará un turno de "corretornos" para que se disfrute efectivamente los dos días ininterrumpidos de descanso semanal de forma rotativa y entre todos los descansos en un ciclo de 4 semanas o 28 días. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajo se realizará a turnos, y en el turno de noche sólo hubiera una persona trabajadora, éste deberá de tener un compañero/ayudante, fundamentalmente, a los efectos del cumplimiento de las normas de seguridad y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. En la formación de los turnos, el comité o delegados de personal o las personas trabajadoras donde no lo hubiere, tendrán la intervención que se establece en el artículo 7 del convenio. Una vez que se hayan conformado los turnos a que hubiere lugar, ninguna persona trabajadora podrá verse discriminada, no participando en el turno que le corresponda, salvo por causa justificada. Artículo 24.-Plus de turnicidad o intermitencia. Se establece un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 12,81 euros diarios para todas las especialidades profesionales, que se percibirá todos los días efectivamente trabajados, incompatible con el abono del plus de nocturnidad, y sólo será abonado los días que la persona trabajadora realice su jornada nocturna. No se abona en caso de 1 o 2 turnos de cinco días a la semana (de lunes a viernes) y dos días de descanso, no corresponde el abono de plus de turnicidad		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	19.713,41 €		Oficial 1ª	20.387,38 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art.19. Paga 1 Mayo 20 días +2 pagas 30 días .10% SB+Complemento Ad Persionam (Art. 20)		
Incremento Salarial	0,50%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad					

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 38.- Empleo. Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores/as que supere el 25 % del número de trabajadores/as fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrolle la actividad propia en cada empresa
Regulación de contratación temporal	Artículo 8. Contratación de personas trabajadoras. Los contratos eventuales, por circunstancia de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18, considerándose trabajadores/as fijos discontinuos si es llamado en la 3ª campaña, para aquellos que hubiesen sido contratados de forma temporal en las dos campañas precedentes, en el mismo grupo profesional

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 44.- Acumulación de horas. Podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
Delegado sindical	Artículo 46.- Secciones sindicales. En las empresas o en los centros de trabajo que ocupen 100 o más personas trabajadoras, las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales que estarán representadas por un delegado por cada central sindical legalmente constituida, elegidos según sus estatutos y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. Los delegados de personal tendrán un crédito mensual de veinte horas para atender a las obligaciones de su cargo
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante 40 como máximo en cada año de vigencia de este Convenio. En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica a partir del 1º día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social. Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los 3 primeros días de la Incapacidad Laboral una sola vez al año.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En caso de baja por accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.
Seguro Colectivo	Artículo 31.- Seguro Colectivo. - Invalidez total: 22.025,00 € - Invalidez absoluta: 26.035,00 € - Gran invalidez o muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo in itinere" o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa 40.060,00 €
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 29.- Premio de nupcialidad. Gratificación equivalente a 30 días de salario base más el complemento ad personam y beneficios.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 30.- Premio de vinculación. Con el fin de premiar la vinculación del/la trabajador/a fijo y fijo de temporada campaña a la empresa, al cumplir aquél 20 años de servicio en la misma o 20 campaña, se abonará por una sola vez el importe de una mensualidad consistente en 30 días de SB, más complemento ad personam y beneficios. Artículo 40.-Indemnización por cese. Personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, indemnización para una sola vez y cuantía, sea cual fuese su categoría. La indemnización la percibirán los mayores de 60 años y con un mínimo de 10 años de permanencia en la empresa. La cantidad correspondiente es de 300 euros como mínimo y 3.100,95 como máximo, según tabla
Incapacidad Permanente	Artículo 31.- Seguro Colectivo.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 39.-Jubilación parcial y contrato de relevo. Las empresas junto con las personas trabajadoras que pudieran verse afectados y que lo soliciten, podrán acordar la jubilación parcial siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Seguridad Social; todo ello en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	COOP. JAENCOOP
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 41.- Política de Igualdad. Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Artículo 41.- Política de Igualdad. Según el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a implementar un Plan de Igualdad a partir de 101 personas y que a 7 de marzo de 2021 ya deben tenerlo establecido; y a partir de 50 personas trabajadoras, cuyos planes de igualdad habrán de establecerse como máximo el 7 de marzo de 2022.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 41.- Política de Igualdad. Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, incluida la sexual, sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Para la investigación de estas faltas se abrirá el oportuno expediente de investigación.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

7. F. FAIGES, S.L.

En julio de 2020, su órgano de administración pasó de consejo de administrador a administrador único, puesto que van a ocupar los hermanos Faiges de forma rotaria.

Quiere instalar, en el puerto de Sagunto (Valencia), una estación de descarga para las importaciones, con capacidad para almacenar 15.000 t de aceite de girasol.

Las instalaciones de Daimiel son el mayor centro de actividad de F. Faiges y se dedican a refinado de aceite de oliva y de semillas y a embotellado. El área de envasado de estas instalaciones incluye trece líneas, con capacidad para 100.000 botellas/hora. Junto a este complejo, la compañía tiene una planta, adquirida en 2015, en la que prevé montar nuevas líneas de embotellado,

Además, F. Faiges cuenta con centros industriales en Tortosa (Tarragona) y Los Navalmorales (Toledo) y con almazara en Roquetes (Tarragona). En Tortosa, efectúa refinado -en una planta con capacidad para 200 t diarias- y expedición de graneles. En el complejo industrial de los Navalmorales realiza molturación de aceituna, extracción de aceite de girasol y de orujo, refinado de orujo, procesado de pasta de orujo y tratamiento de subproductos, procedentes de los tres centros de refinado de la compañía. La almazara de Roquetes se puso en marcha en enero de 2019 y vino a completar el proyecto de aceite de oliva de la familia Faiges, propietaria de dos fincas de olivar -una situada en Roquetes y otra en Tortosa-, que suman 260 ha y 290.000 olivos. Fuera de España, cuenta con oficinas comerciales en Japón y Florida (EE.UU.).

F. Faiges tiene en stand by un proyecto para construir unas nuevas instalaciones en Tortosa. Dicha factoría se levantará en el polígono Cataluña Sur, se edificará en unos terrenos de 40.000 m², tendrá 30.000 m² construidos e incluirá refinería de aceite de oliva y de semillas con capacidad para 500 t diarias, depósitos para 10.000 t y planta de envasado, que asumirá el envasado para el mercado exterior. De ese modo, la compañía volverá a realizar en la localidad tarraconense actividad de embotellado, ahora efectuada íntegramente en Daimiel.

El desglose comercial por canales y tipo de marcas (MDD y de la compañía) corresponde a su venta nacional de embotellado.

F. Faiges suscribe el 80% de Aceites Abaco, S.A. Sus accionistas tienen también Rusticas Faiges S.L. y Rusticas La Montaña S.L.

RANKING 7	F. FAIGES, S.L.
Ventas	152,36 Millones de euros (-3,45%)
Plantilla	173 personas trabajadoras (-51,81%)
Centros de trabajo	Tortosa, Roquetes (Tarragona)
	Navalmorales (Toledo)
	Daimiel (Ciudad Real)
Marcas	ABACO, AUTRAN, BAU, EULIVA, FAIGES, GRAN OLIVO, LANGOSTA
MDD	77% de su producción

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	7	Nº Orden centro de trabajo	18, 19 y 20
Nombre empresa	F. FAIGES, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	152,63 Mill € (-3,45%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	173 (-51,81%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Tarragona -Tortosa y Roquites; Toledo – Navalmorales y Ciudad Real – Daimiel		
Nombre del convenio	F FAIGES, S.L.		
Código del convenio	90100722012012		
Vigencia	2018-2021		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal
Vacaciones	30 días naturales (Art.15)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO		
Regulación régimen de trabajo a Turnos			

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.775,06 €	Oficial 1ª	16.774,10 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art.12. SB+Antigüedad+Beneficios según tabla	
Incremento Salarial	1,50%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 13. Antigüedad. Se establece la fusión de los pluses de antigüedad y vinculación a partir del presente convenio, modificando los tramos de antigüedad y suprimiendo el plus de Vinculación. En concepto de antigüedad, el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo percibirán al término de un trienio desde la fecha de comienzo de la prestación de servicio la cantidad establecida en la tabla salarial que figura en el anexo III de este Convenio. Dicha Cantidad se computará en las nóminas mensuales y las pagas extraordinarias y se incrementará cada tres años de servicio ininterrumpido hasta un máximo de 30 años. En el supuesto que en años anteriores y hasta el 31.12.2019 un trabajador determinado hubiera tenido derecho a percibir, en concepto de antigüedad, cantidades superiores a las que pudiera corresponder por la aplicación de la nueva tabla de antigüedad, le será respetada como garantía «ad personam», la mayor cantidad percibida anteriormente			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 20. Representación sindical. Los diferentes miembros del comité de empresa y si corresponde, los delegados de personal, pueden acumular las horas que posean como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes, sin ultrapasar los máximos totales. En caso que solamente exista un delegado sindical, puede acumular las horas por un máximo de dos meses, es decir, si un mes no ha utilizado ninguna hora, el mes siguiente puede utilizar hasta el doble, pero cada dos meses se pierden las horas no utilizada
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	Art. 20. En caso de excedencia para ejercer cargos sindicales a nivel de Secretariado comarcal o superior, se tiene derecho a la readmisión, tanto si existe plaza como si no, independientemente del número de personas trabajadoras de la empresa

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 17. IT consecuencia de enfermedad o accidente. 100% del salario que corresponda en cada caso desde el primer día hasta 6 meses como máximo en el caso de enfermedad y en caso de accidente de trabajo, hasta 9 meses
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 17. IT consecuencia de enfermedad o accidente. 100% del salario que corresponda en cada caso desde el primer día hasta 6 meses como máximo en el caso de enfermedad y en caso de accidente de trabajo, hasta 9 meses
Seguro Colectivo	Artículo 26. Seguro Muerte e incapacidad absoluta, consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional. 38.091,19 euros, Incapacidad permanente total para el trabajo habitual, el seguro ha de ser de 27.716,57 euros.
Prestaciones y Ayudas familiares	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	Artículo 26. Seguro.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 30. Prejubilación. La empresa se compromete a sustituir por otra persona trabajadora al empleado que decida jubilarse anticipadamente a la edad de 64 años. La empresa se compromete a negociar la jubilación parcial con las personas trabajadoras a partir de los sesenta años en los supuestos en los que resulte de aplicación la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	F. FAIGES, S.L.
Convenio Colectivo	<i>Convenio Colectivo de F. Faiges, S.L.</i>
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	ANEXO I Acuerdos adicionales Plan de Igualdad. Se reitera la voluntad de las partes de constituir una mesa negociadora para la redacción del plan de igualdad de la empresa, la cual se deberá hacer efectiva en los próximos meses
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

8. INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.

Está reconocida como Entidad Asociativa Prioritaria en Andalucía y comercializa el aceite a granel de veintidós almazaras cooperativas y once molturadoras privadas, todas accionistas de Interóleo. De las cooperativas, 21 son de la provincia de Jaén, de todas las comarcas, y una de Córdoba. De las almazaras mercantiles, cinco están ubicadas en Jaén (Almazara la Loma, S.L., Explotación Bañón, S.A., Aceites los Cerrillos, S.L., Aceites Moral, S.L. y Aceites Campiña de Bobadilla, S.L.), una en Málaga (Aceituna Verde, S.L.), una en Córdoba (Virgen del Voto, S.L.), una en Granada (Roldán Oliva 1895, S.L.), una en Extremadura (Manuel Mundi, S.L.) y dos en Ciudad Real (Agroindustrial Domingo Sánchez, S.L. y Agrovillaserra, S.L.).

En 2019, dio entrada a ocho almazaras: las jienenses Coop. La Bobadilla, Aceites Campiña de Bobadilla ('Natuver') -ambas de Alcaudete- y Coop. Ntra. Sra. de Loriete -de Lupión-; las cordobesas Coop. La Unión de Bujalance y Virgen del Voto -ambas de Bujalance-; la granadina Roldán Oliva -de Íllora-; la malagueña Aceituna Verde -de Campillos- y la pacense Manuel Mundi ('Mundoliva') -de Siruela-.

Interóleo está desarrollando un plan para incrementar un 5-10% anual su volumen de exportaciones, que dirige en un 90% a países de la UE, y para impulsar la comercialización propia de aceite de oliva embotellado, envasado realizado en instalaciones de algunos de sus miembros. En 2020, entró en liquidación la comercializadora Interóleo Polska, ubicada en Varsovia y creada en 2017.

La operativa comercial de Interóleo incluye dos modalidades: bodega única y venta individualizada. La primera reúne el volumen de las cooperativas en una bolsa única, bajo la decisión de venta de Interóleo. La venta individualizada se utiliza para las almazaras privadas, encargadas de dar la orden de venta. La sociedad cuenta también con central de compras de suministros (fitosanitarios, abonos, carburantes, envases, etc.) y servicios (electricidad, telefonía, seguros, etc.).

RANKING 8	INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.
Ventas	139,98 Millones de euros (+13,65%)
Plantilla	10 personas trabajadoras (+11,11%)
Centros de trabajo	Jaén (Almazara la Loma, S.L., Explotación Bañón, S.A., Aceites los Cerrillos, S.L., Aceites Moral, S.L. y Aceites Campiña de Bobadilla, S.L.),
	Córdoba (Virgen del Voto, S.L.),
	Málaga (Aceituna Verde, S.L.),
	Granada (Roldán Oliva 1895, S.L.)
	Extremadura (Manuel Mundi, S.L.)
	Ciudad Real (Agroindustrial Domingo Sánchez, S.L. y Agrovillaserra, S.L.)
Marcas	INTERÓLEO, PICUAL JAÉN INTERÓLEO, TESTACCIO
MDF	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	8	Nº Orden centro de trabajo	21
Nombre empresa	INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	139,98 Mill € (+13,65%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	10 (+11,11%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Jaén		
Nombre del convenio	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN		
Código del convenio	23000115011982		
Vigencia	2019-2024		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal
Vacaciones	22 días laborables (Art.14)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 12.- Trabajo a turnos. a) Dos turnos de trabajo: jornada de 8 horas, rotándose semanalmente. b) Tres turnos de trabajo: jornada de 8 horas diarias, En el supuesto que el trabajo se organice en uno, dos o tres turnos y se pretendiera mantener la actividad durante los 7 días de la semana, se creará un turno de "corretornos" para que se disfrute efectivamente los dos días ininterrumpidos de descanso semanal de forma rotativa y entre todos los descansos en un ciclo de 4 semanas o 28 días. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajo se realizará a turnos, y en el turno de noche sólo hubiera una persona trabajadora, éste deberá de tener un compañero/ayudante, fundamentalmente, a los efectos del cumplimiento de las normas de seguridad y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. En la formación de los turnos, el comité o delegados de personal o las personas trabajadoras donde no lo hubiere, tendrán la intervención que se establece en el artículo 7 del convenio. Una vez que se hayan conformado los turnos a que hubiere lugar, ninguna persona trabajadora podrá verse discriminada, no participando en el turno que le corresponda, salvo por causa justificada. Artículo 24.-Plus de turnicidad o intermitencia. Se establece un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 12,81 euros diarios para todas las especialidades profesionales, que se percibirá todos los días efectivamente trabajados, incompatible con el abono del plus de nocturnidad, y sólo será abonado los días que la persona trabajadora realice su jornada nocturna. No se abona en caso de 1 o 2 turnos de cinco días a la semana (de lunes a viernes) y dos días de descanso, no corresponde el abono de plus de turnicidad		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	19.713,41 €		Oficial 1ª	20.387,38 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art.19. Paga 1 Mayo 20 días +2 pagas 30 días .10% SB+Complemento Ad Persionam (Art. 20)		
Incremento Salarial	0,50%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad					

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 38.- Empleo. Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores/as que supere el 25 % del número de trabajadores/as fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrolle la actividad propia en cada empresa
Regulación de contratación temporal	Artículo 8. Contratación de personas trabajadoras. Los contratos eventuales, por circunstancia de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18, considerándose trabajadores/as fijos discontinuos si es llamado en la 3ª campaña, para aquellos que hubiesen sido contratados de forma temporal en las dos campañas precedentes, en el mismo grupo profesional

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 44.- Acumulación de horas. Podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
Delegado sindical	Artículo 46.- Secciones sindicales. En las empresas o en los centros de trabajo que ocupen 100 o más personas trabajadoras, las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales que estarán representadas por un delegado por cada central sindical legalmente constituida, elegidos según sus estatutos y entres sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. Los delegados de personal tendrán un crédito mensual de veinte horas para atender a las obligaciones de su cargo
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante 40 como máximo en cada año de vigencia de este Convenio. En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica a partir del 1º día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social. Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los 3 primeros días de la Incapacidad Laboral una sola vez al año.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal. En caso de baja por accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.
Seguro Colectivo	Artículo 31.- Seguro Colectivo. - Invalidez total: 22.025,00 € - Invalidez absoluta: 26.035,00 € - Gran invalidez o muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo in itinere" o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa 40.060,00 €
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 29.- Premio de nupcialidad. Gratificación equivalente a 30 días de salario base más el complemento ad personam y beneficios.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 30.- Premio de vinculación. Con el fin de premiar la vinculación del/la trabajador/a fijo y fijo de temporada campaña a la empresa, al cumplir aquél 20 años de servicio en la misma o 20 campaña, se abonará por una sola vez el importe de una mensualidad consistente en 30 días de SB, más complemento ad personam y beneficios. Artículo 40.-Indemnización por cese. Personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, indemnización para una sola vez y cuantía, sea cual fuese su categoría. La indemnización la percibirán los mayores de 60 años y con un mínimo de 10 años de permanencia en la empresa. La cantidad correspondiente es de 300 euros como mínimo y 3.100,95 como máximo, según tabla
Incapacidad Permanente	Artículo 31.- Seguro Colectivo.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 39.-Jubilación parcial y contrato de relevo. Las empresas junto con las personas trabajadoras que pudieran verse afectados y que lo soliciten, podrán acordar la jubilación parcial siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Seguridad Social; todo ello en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	INTEÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 41.- Política de Igualdad. Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	Artículo 41.- Política de Igualdad. Según el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a implementar un Plan de Igualdad a partir de 101 personas y que a 7 de marzo de 2021 ya deben tenerlo establecido; y a partir de 50 personas trabajadoras, cuyos planes de igualdad habrán de establecerse como máximo el 7 de marzo de 2022.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 41.- Política de Igualdad. Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, incluida la sexual, sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Para la investigación de estas faltas se abrirá el oportuno expediente de investigación.
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	8	Nº Orden centro de trabajo	22
Nombre empresa	INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	139,98 Mill € (+13,65%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	10 (+11,11%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Málaga		
Nombre del convenio	FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA		
Código del convenio	29000765011981		
Vigencia	2018-2022		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal 40
Vacaciones	30 días naturales (Art. 2-6)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 2-4. Turnos de trabajo. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo continuados o interrumpidos con las siguientes limitaciones: • La jornada semanal no podrá ser superior a la legal. • En aquellas horas que la superen se pagarán como extraordinarias. Artículo 4-5. Plus de nocturnidad y plus de turnos. Caso que se produzcan turnos de noche, estos se rotarán semanalmente, abonándose con el recargo del: a) 25% sobre el SB y plus de antigüedad, o bien, b) Todos los turnos con un recargo del 15% sobre SB y plus de antigüedad		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	16.277,49 €		Oficial 1ª	17.673,08 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 4-8. Salario base + Antigüedad + Participación en Beneficios (10% SB+Antigüedad)		
Incremento Salarial	1,40%				
Cláusula revisión salarial	Art. 4-12. IPC real del año anterior + 0,6% (mínimo 0,6%)				
Salario variable					
Antigüedad	Artículo 4-3. Complemento de antigüedad. 1. Trabajadores/as afectados por este convenio que a 31.12.2004 fijos o fijos discontinuo y antigüedad sea mayor o igual a dos bienios al 5% y 3 quinquenios al 10% es decir mayor o igual al 40% sobre su salario base correspondiente a su categoría, se les reconoce la antigüedad a dicha fecha 2. El resto de trabajadores/as con antigüedad inferior al 40% así como los que vayan ingresando en la empresa percibirán un complemento de antigüedad consistente en dos bienios al 5% y 3 quinquenios al 10%. Se establece un límite máximo en virtud del cual ningún trabajador podrá percibir en concepto de complemento de antigüedad una cantidad que supere el 40% de su salario base. 3. Para el reconocimiento de cada bienio de los trabajadores/as fijos discontinuos deberán haber prestado 730 días de trabajo y para cada quinquenio 1.825 días de trabajo.				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 5-8. Enfermedad Los trabajadores/as percibirán de la empresa por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. Caso de que la baja se debiera a AT o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día. Cualquier trabajador/a que acredite 3 meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del 7º día. La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si el trabajador/a se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la inspección médica, como sanción por su falta.
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 5-8. Enfermedad Los trabajadores/as percibirán de la empresa por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. Caso de que la baja se debiera a AT o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día. Cualquier trabajador/a que acredite 3 meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del 7º día. La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si el trabajador/a se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la inspección médica, como sanción por su falta.
Seguro Colectivo	Artículo 5-5. Seguro de accidentes. No inferior a 30.900 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	Art 5-6. Premio de Nupcialidad 217,44 €
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 4-9. Premio a la constancia. Los trabajadores/as fijos que cumplan 20 campañas de servicio ininterrumpido y los fijos discontinuos que acumulen 20 campañas ininterrumpidas percibirán una paga igual a la correspondiente al mes de su cumplimiento por todos los conceptos económicos sin excepción
Incapacidad Permanente	Artículo 4-10. Jubilación. Los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos que prejubilén o se jubilen, fallezcan o pasen a invalidez, percibirán una paga, equivalente a una mensualidad íntegra que les corresponda, al momento del hecho causante, por cada 10 años o fracción superior a 5 de servicio prestado a la empresa. En los casos en que el trabajador/a superando la invalidez provisional se reincorpore a la empresa, ingresará como nuevo a los solos efectos de esta gratificación. En todos los casos el tope de la gratificación será de tres mensualidades. Si la compensación se diera por fallecimiento podrá cobrarla la viuda e hijos menores de 18 años, y si el causante fuera soltero, los padres y los hermanos menores de 18 años o incapacitados a su cargo

Jubilación y premio de jubilación	Artículo 4-10. Jubilación. Los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos que prejubilén o se jubilen, fallezcan o pasen a invalidez, percibirán una paga, equivalente a una mensualidad íntegra que les corresponda, al momento del hecho causante, por cada 10 años o fracción superior a 5 de servicio prestado a la empresa. En los casos en que el trabajador/a superando la invalidez provisional se reincorpore a la empresa, ingresará como nuevo a los solos efectos de esta gratificación. En todos los casos el tope de la gratificación será de tres mensualidades. Si la compensación se diera por fallecimiento podrá cobrarla la viuda e hijos menores de 18 años, y si el causante fuera soltero, los padres y los hermanos menores de 18 años o incapacitados a su cargo
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Artículo 5-3. Bolsa de vacaciones. Coincidiendo con el periodo de vacaciones los trabajadores/as fijos percibirán en concepto de bolsa de vacaciones el importe señalado en la tabla salarial. (cantidad fija para todos los/as trabajadores/as.)

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	INTEÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.
Convenio Colectivo	Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de la provincia de Málaga
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales No discriminación en el trabajo Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales No discriminación en el trabajo Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	8	Nº Orden centro de trabajo	23
Nombre empresa	INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	139,98 Mill € (+13,65%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	10 (+11,11%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Granada		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE GRANADA		
Código del convenio	1.8000105011981		
Vigencia	2019-2021		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal	40
Vacaciones	31 días naturales (Art. 10)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 6. Jornada Laboral. Previa negociación con los representantes de los trabajadores o en caso de no existir éstos con los propios interesados, y a falta de acuerdo y según criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	17.780,15 €	Oficial 1ª	19.449,32 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art. 21. SB+ Antigüedad. 1 paga 10 días SB+Antigüedad	
Incremento Salarial	0%			
Cláusula revisión salarial	ANEXO III. INCREMENTO SALARIAL PACTADO. Si el I.P.C. conjunto de los años 2020 y 2021 fuera positivo, la subida salarial para dicho período, será la del I.P.C. positivo sobre las tablas salariales de 2019, con devengo desde el mes de enero de 2021.			
Salario variable				
Antigüedad	ART. 21. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. Las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla de las empresas antes del día uno de enero de 1995, percibirán en concepto de antigüedad por el tiempo de servicio en la empresa, trienios del 6%del SB convenio cada uno de ellos, con un límite máximo del 45% de dicho SB convenio.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	ART. 36. GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL Dispondrán del crédito horario de 25 horas mensuales, ampliables a 30 retribuidas con cargo a la empresa, las cuales podrán acumularse trimestralmente. Las referidas 5 horas de aumento solo se concederán por asistencia a cursos de formación previamente notificados. No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o de miembros de comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
Delegado sindical	ART. 33. Secciones sindicales. Las centrales sindicales presentes en la empresa podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán entre sus miembros un delegado Sindical de conformidad con lo establecido en las L.O.L.S.
Otros derechos sindicales	

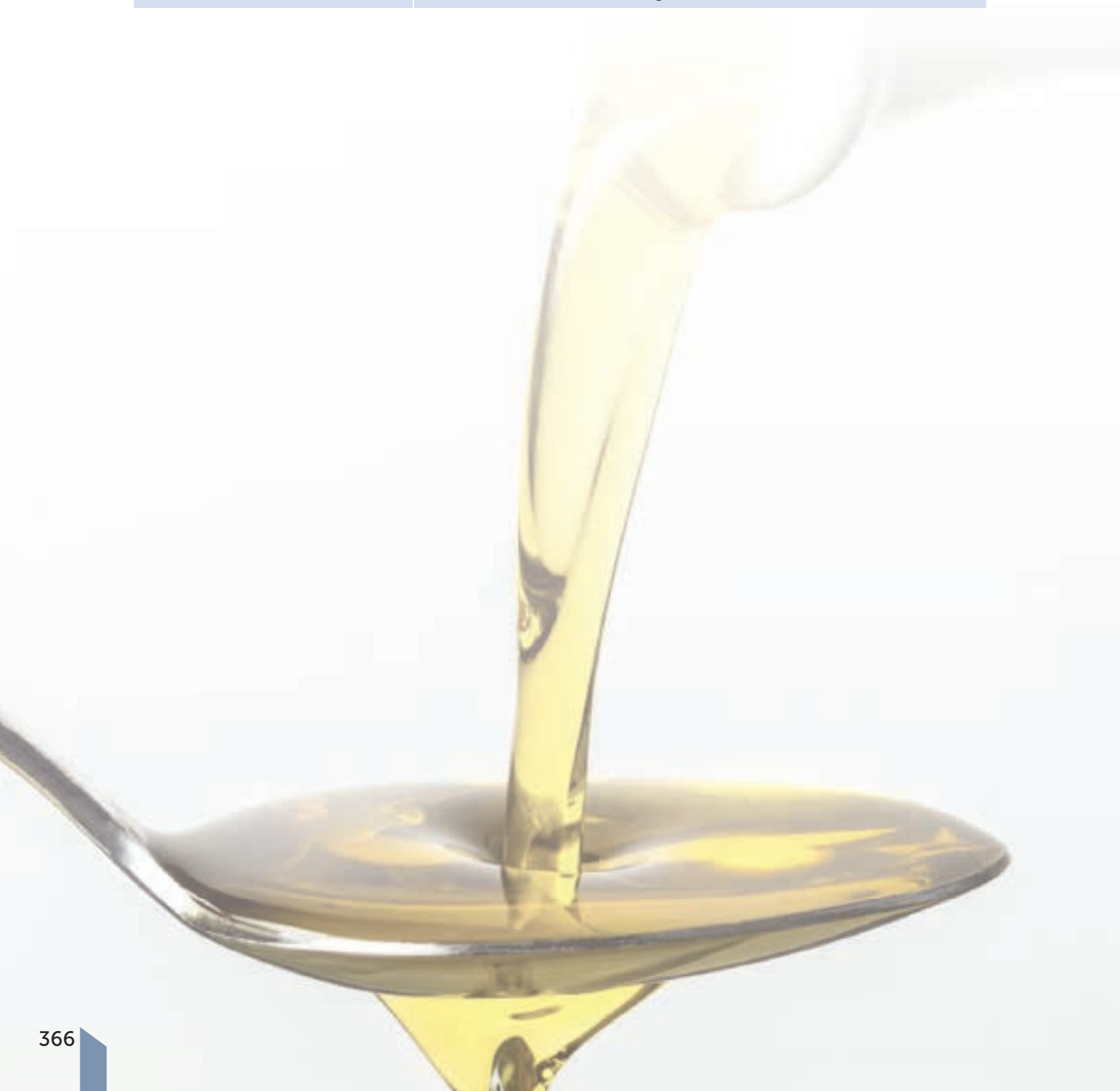
PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	ART. 23. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE. En caso debidamente acreditado de incapacidad temporal por EC o AT, la empresa completará hasta el 100% el salario de la persona trabajadora afectada. Dicho complemento será abonado desde el primer día.
Complemento IT AT EP Hospitalización	ART. 23. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE: 100% desde el 1º día
Seguro Colectivo	ART. 24. SEGURO COLECTIVO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, en caso de accidente de trabajo o EC: 15.000,00 euros.
Prestaciones y Ayudas familiares	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	ART. 24. SEGURO COLECTIVO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.
Jubilación y premio de jubilación	Art. 26. Jubilación, jubilación anticipada y jubilación parcial. Jubilación anticipada y jubilación parcial: Las personas trabajadoras a los que les falte un año para acceder a la jubilación voluntaria, podrán acceder a la misma debiendo la empresa contratar, para suplir su puesto, a una persona que esté inscrita como demandante de empleo. En estos casos la persona trabajadora que se jubile mantendría el 100% de su base de cotización. Para las personas trabajadoras que voluntariamente se jubilen antes de su edad correspondiente, se establecen las siguientes indemnizaciones: - 9 meses último salario 4 años antes de su edad de jubilación - 8 meses último salario 3 años antes de su edad de jubilación - 7 meses último salario 2 años antes de su edad de jubilación
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0

Teletrabajo

Derecho a desconexión digital

ANEXO X. DERECHOS DERIVADOS de la L.O. 3/2018. DESCONEXIÓN DIGITAL Y OTROS DERECHOS. 2. derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88 L.O. 3/2018). Todos los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las empresas podrán elaborar, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en los términos legalmente establecidos.



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	INTEÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de industria de la alimentación de Granada
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	ANEXO II. CLÁUSULA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	ART. 28. FALTAS 3º Faltas muy graves. Son faltas muy graves (...) el acoso sexual, el acoso moral (...)
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	8	Nº Orden centro de trabajo	24
Nombre empresa	INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	139,98 Mill € (+13,65%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	10 (+11,11%)		
Fábrica MDD	NO		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Ciudad Real - Daimiel		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CIUDAD REAL		
Código del convenio	13000015011981		
Vigencia	2020-2022		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1790	Semanal
Vacaciones	25 días laborables. (Art.13)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Artículo 11.- Jornada laboral .b) Jornada irregular: Las empresas de este convenio podrán modificar la jornada de forma irregular a lo largo del año en un 10%. La persona trabajadora será conocedora de dicha distribución con un preaviso mínimo de cinco días, con el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Artículo 28.- Plus de turnicidad. Cuando la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las 24 horas del día, se establecerán 3 turnos de 8 horas de duración, concediéndose en cada uno 30 minutos de descanso para comer. Este personal percibirá un 15% más del salario base, más la antigüedad, cuando la tenga reconocida, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que le permita participar en el mismo. Cuando se perciba este complemento quedará excluido el complemento por trabajo nocturno.		

SALARIOS				
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.775,06 €	Oficial 1ª	16.774,10 €
Nº pagas extraordinarias	2	Importe pagas extraordinarias	Art. 26. 30 días salario base+ antigüedad + Beneficios	
Incremento Salarial	0,00%			
Cláusula revisión salarial	NO			
Salario variable				
Antigüedad	Artículo 25.- Antigüedad. Los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan sido contratados con anterioridad al 1 de enero de 2013 percibirán en concepto de antigüedad dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%. Los trabajadores de temporada y/o fijos discontinuos disfrutarán de igual beneficio, computándose a estos efectos cada dos temporadas consecutivas como un año de servicios. Los trabajadores que hayan sido contratados a partir de 1 de enero de 2017 percibirán en concepto de antigüedad tres bienios del 5% y dos quinquenios del 10%. Los trabajadores de temporada y/o fijos discontinuos disfrutarán de igual beneficio, computándose a estos efectos cada dos temporadas consecutivas como un año de servicios			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 7.- Contratos de trabajo. A partir del 1 de enero de 2013, aquellos trabajadores temporales de campaña que realicen 3 campañas consecutivas con una duración mínima de trabajo superior a 30 días por campaña pasarán a la situación de fijos-discontinuos
Regulación de contratación temporal	Artículo 7.- Contratos de trabajo. En la contratación de trabajadores temporales para la campaña de elaboración en las empresas tendrán preferencia, en todo caso, los que hubieran trabajado en la misma empresa en temporadas anteriores durante un periodo mínimo de 30 días por temporada o campaña, y dentro de esta preferencia por riguroso orden de antigüedad entre los de igual grupo profesional. a) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos. Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de duración de 18 meses.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Artículo 35.- Crédito horario. Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros, en cómputo anual, sin rebasar el máximo total determinado por este convenio
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	Artículo 35.- Crédito horario. f) Todos los trabajadores tendrán derecho a una hora al mes para la asistencia a asambleas convocadas por las centrales sindicales, en ningún caso supondrán la paralización del proceso productivo

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 21.- Enfermedad o Accidentes. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, en los noventa primeros días de baja un complemento hasta alcanzar el 100% de la retribución total
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 21.- Enfermedad o Accidentes. En los casos de baja por AT, complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones
Seguro Colectivo	
Prestaciones y Ayudas familiares	
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 19.- Premio de constancia e indemnización por cese. - Al cumplir los 15 años de servicio: 1 mensualidad. - Al cumplir los 22 años de servicio: 2 mensualidades. - Al cumplir los 32 años de servicio: 3 mensualidades. Asimismo los trabajadores fijos-discontinuos percibirán de la empresa una mensualidad de su salario cuando cumplan los 180 meses de servicio en la empresa
Incapacidad Permanente	Artículo 18.- Indemnización por accidente de trabajo. Muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez 25.469 euros para 2020 y 2021 Artículo 17.- Ayuda por fallecimiento. Fallecimiento de un trabajador: • Hasta 4 años de servicio: 2 meses de salario real. • De 4 a 6 años de servicio: 3 meses de salario real. • De 6 a 8 años de servicio: 4 meses de salario real. • De 8 a 10 años de servicio: 5 meses de salario real. • A partir de 10 años de servicio: 6 meses de salario real.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 20.- Ayuda por jubilación. Las empresas concederán un premio de constancia a aquellos trabajadores que se jubilen reglamentariamente a los 65 años, cuya cuantía será de 2 mensualidades del salario real que viniese percibiendo el trabajador. Los trabajadores que se jubilen con antelación a los 65 años voluntariamente y siempre que lleven 18 años en la empresa, percibirán 2 mensualidades de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación. Todos los trabajadores con una permanencia de 18 o más años en la empresa, que se jubilen anticipadamente por invalidez, percibirán de la empresa la cantidad equivalente a 2 mensualidades de salario real. En este supuesto, y siempre que se jubilen a partir de los 60 años percibirán de la empresa dos mensualidades de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación anticipada por invalidez.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHAS RESUMEN IGUALDAD

Empresa	INTEÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de Aceite y sus derivados, de la provincia de Ciudad Real
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	Artículo 5.- Derechos fundamentales de los Trabajadores. Principio de no discriminación. a) Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, son conscientes de la necesidad de garantizar de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que se comprometen a aplicar de forma efectiva lo expuesto en el Capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (...)
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	Artículo 5.a). (...) Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo (...)
Formación	Artículo 5.a). (...) Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: (...) formación y promoción profesional (...)
Promoción	Artículo 5.a). (...) Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: (...) promoción profesional (...)
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Artículo 5.a). (...) Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: (...) igualdad salarial en trabajos de igual valor (...)
Desarrolla la Igualdad Salarial	

Continúa en pag. 372

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	Artículo 39.- Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes: m) El acoso laboral y/o sexual.
Medidas preventivas	Artículo 5. b) El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



9. ACEITES MAEVA, S.L.

En total, las ventas de embotellado -en el mercado interior y exterior- le reportan en torno al 45% de sus ingresos y los graneles suponen el 55%. En el mercado nacional, sus principales clientes son Mercadona, cadena a la que comenzó a proveer a finales de 2016, y Carrefour. Además, su cartera de retail en España incluye a DIA, El Corte Inglés, Covirán, Aldi, Supersol y Lidl. Sus principales cuentas en el exterior son Dansk, Ica, Monoprix, Walmart, Aldi, Ahold, Albert Heijn, Kesko y Sams Club.

La inversión asignada a 2020 se dedicó a una línea de envasado en pet -con sopladora, llenadora, etiquetadora, encajonado y final de línea- y una ampliación de bodega para 5.000 t de aceite y el desembolso efectuado en 2021 (1,5 M) se destinó a la incorporación de una línea de envasado en aerosol en el complejo de Escúzar (Granada), donde se realiza el embotellado de Aceites Maeva. Esta actividad industrial es desempeñada por la sociedad Torres Morente, S.A. (filial también al 100% de Cartera Maeva, S.L.), sociedad que además provee de aceite a granel a Aceites Maeva y tiene una plantilla de 113 personas trabajadoras.

Aceites Maeva suscribe el 100% de Spraylab, S.A. de C.V., compañía que tiene, en Santa Catalina (Nuevo León, México), un centro de envasado de 10.000 m² edificados, con cinco líneas de embotellado. La mexicana embotella el 50% de su volumen en spray y dirige el grueso de su producción a EE.UU., a través de la comercializadora Maeva USA, Inc., sociedad ubicada en Philadelphia, que opera en EE.UU. y Latinoamérica. Además, Aceites Maeva suscribe el 100% de Spraylab Servicios de Gestión, S.A. de C.V.

Los principales mercados exteriores de Aceites Maeva son EE.UU., la Unión Europea -fundamentalmente, Francia-, China y México. En Francia, opera Maeva France, SARL, domiciliada en Aix-en-Provence y participada al 55% por Aceites Maeva. En China, cuenta con una oficina comercial, ubicada en Pekín, y vende en torno a 10 Ml de aceite de oliva anuales, el 90% a granel. Además, Aceites Maeva tiene un oficina en Japón, abierta en 2019.

El catálogo de Aceites Maeva incluye monodosis (de aceite virgen extra, vinagre de Módena y vinagreta) con el sistema 'Push and Drop' (sobre Mariposa), patente de la italiana Easy Packs Solutions. Desde 2015, la empresa tiene un acuerdo con el grupo Osborne para la comercialización de aceite con la marca 'Osborne' en la UE.

RANKING 9	ACEITES MAEVA, S.L.
Ventas	133,06 Millones de euros (-8,66%)
Plantilla	120 personas trabajadoras (-7,69%)
Centros de trabajo	Escúzar (Granada)
Marcas	MAEVA, MAEVA DE TORRES MORENTE, PATIO DE LOS LEONES, TORRE DE LA VELA
MDD	80% de su producción: MERCADONA, CARREFOUR, DIA, EL CORTE INGLÉS, COVIRÁN, ALDI, SUPERSOL Y LIDL

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES

Nº Orden Ranking	9	Nº Orden centro de trabajo	25
Nombre empresa	ACEITES MAEVA, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	133,06 Mill € (-8,66%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	120 (-7,69%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Granada (Escúzar)		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE GRANADA		
Código del convenio	1.8000105011981		
Vigencia	2019-2021		

JORNADA Y VACACIONES

Jornada laboral	Anual	1.800	Semanal	40
Vacaciones	31 días naturales (Art. 10)			
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 6. Jornada Laboral. Previa negociación con los representantes de los trabajadores o en caso de no existir éstos con los propios interesados, y a falta de acuerdo y según criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año			
Regulación régimen de trabajo a Turnos				

SALARIOS

Salario mínimo anual (€/año)	Peón	17.780,15 €	Oficial 1ª	19.449,32 €
Nº pagas extraordinarias	3+1	Importe pagas extraordinarias	Art. 21. SB+ Antigüedad. 1 paga 10 días SB+Antigüedad	
Incremento Salarial	0%			
Cláusula revisión salarial	ANEXO III. INCREMENTO SALARIAL PACTADO. Si el I.P.C. conjunto de los años 2020 y 2021 fuera positivo, la subida salarial para dicho período, será la del I.P.C. positivo sobre las tablas salariales de 2019, con devengo desde el mes de enero de 2021.			
Salario variable				
Antigüedad	ART. 21. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. Las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla de las empresas antes del día uno de enero de 1995, percibirán en concepto de antigüedad por el tiempo de servicio en la empresa, trienios del 6%del SB convenio cada uno de ellos, con un límite máximo del 45% de dicho SB convenio.			

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	ART. 36. GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL Dispondrán del crédito horario de 25 horas mensuales, ampliables a 30 retribuidas con cargo a la empresa, las cuales podrán acumularse trimestralmente. Las referidas 5 horas de aumento solo se concederán por asistencia a cursos de formación previamente notificados. No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o de miembros de comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
Delegado sindical	ART. 33. Secciones sindicales. Las centrales sindicales presentes en la empresa podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán entre sus miembros un delegado Sindical de conformidad con lo establecido en las L.O.L.S.
Otros derechos sindicales	



PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	ART. 23. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE. En caso debidamente acreditado de incapacidad temporal por EC o AT, la empresa completará hasta el 100% el salario de la persona trabajadora afectada. Dicho complemento será abonado desde el primer día.
Complemento IT AT EP Hospitalización	ART. 23. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE: 100% desde el 1º día
Seguro Colectivo	ART. 24. SEGURO COLECTIVO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, en caso de accidente de trabajo: 15.000,00 euros. - Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, en caso de enfermedad común: 15.000,00 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	ART. 24. SEGURO COLECTIVO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.
Jubilación y premio de jubilación	Art. 26. Jubilación, jubilación anticipada y jubilación parcial. Jubilación anticipada y jubilación parcial: Las personas trabajadoras a los que les falte un año para acceder a la jubilación voluntaria, podrán acceder a la misma debiendo la empresa contratar, para suplir su puesto, a una persona que esté inscrita como demandante de empleo. En estos casos la persona trabajadora que se jubile mantendría el 100% de su base de cotización. Para las personas trabajadoras que voluntariamente se jubilen antes de su edad correspondiente, se establecen las siguientes indemnizaciones: - 9 meses último salario 4 años antes de su edad de jubilación - 8 meses último salario 3 años antes de su edad de jubilación - 7 meses último salario 2 años antes de su edad de jubilación
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	ANEXO X. DERECHOS DERIVADOS de la L.O. 3/2018. DESCONEJIÓN DIGITAL Y OTROS DERECHOS. 2. derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88 L.O. 3/2018). Todos los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las empresas podrán elaborar, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en los términos legalmente establecidos.

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ACEITES MAEVA, S.L.
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de industria de la alimentación de Granada
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	ANEXO II. CLÁUSULA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.
Se refiere a la LO3/2007	
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	
5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	ART. 28. FALTAS 3º Faltas muy graves. Son faltas muy graves (...) el acoso sexual, el acoso moral (...)
Medidas preventivas	
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	

10. ACEITES TOLEDO, S.L.

El desglose comercial por canales y tipos de marcas recogido corresponde a su venta nacional de aceites envasados, que constó de 11,8 ML de aceites de oliva y 13,1 ML de aceite de semillas (12,9 ML de aceite de girasol) en 2020 y de 10 ML de producto de oliva y 10,4 ML de aceite de semillas (10,1 ML de girasol) en 2021. Los principales clientes de esta comercialización del último año fueron DIA, Aldi, Froiz, Carrefour, Ifa y Semark.

Sus exportaciones de aceites embotellados se cifraron en 13,5 ML de (11,2 ML de aceites de oliva y 2,3 ML de semillas) en 2020 y 10,4 ML (9 ML de producto de oliva, 1,3 ML de aceite de girasol y 0,1 ML de aceite de otras semillas) el último año. De estos envíos de 2021, el 47% se dirigió a Japón y el 24% a EE.UU.

Además, Aceites Toledo comercializó a granel 27,8 ML de aceites de oliva (6,9 ML exportados) y 9,3 ML de aceites de semillas (5 ML fuera de España) en 2020 y 27,1 ML de producto de oliva (6,3 ML fuera de España) y 7,5 ML de aceites de semillas (3,4 ML en el exterior) el pasado año.

La compañía realiza el embotellado en sus instalaciones de Los Yébenes (Toledo) y se abastece de aceite de oliva refinado de Qorteba Internacional, S.L. (ver ficha), participada en un 50% por el grupo Aceites Toledo -el 49,05% a nombre de su filial Refinería Andaluza- y en un 50% por Mercaóleo (filial de Dcoop y Pompeian). La factoría de Qorteba, situada en Alcolea de Córdoba, produjo 80 ML en 2020 y tiene depósitos para 50.000 t.

RANKING 10	ACEITES TOLEDO, S.L.
Ventas	129,91 Millones de euros (-10,80%)
Plantilla	71 personas trabajadoras (-1,39%)
Centros de trabajo	Los Yébenes (Toledo)
	Alcolea (Córdoba)
Marcas	DINTEL, DONSOL, OLEARIA, OLITERRA, OLIVIER, ZOE
MDD	67% de su producción: DIA, ALDI, FROIZ, CARREFOUR, IFA

FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	10	Nº Orden centro de trabajo	26
Nombre empresa	ACEITES TOLEDO, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	129,91 Mill € (-10,80%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	71 (-1,39%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Toledo - Los Yébenes		
Nombre del convenio	CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO		
Código del convenio	45000425011989		
Vigencia	2020-2023		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1792	Semanal
Vacaciones	22 días laborables o 26 días laborables si la jornada es de lunes a sábado (Art.24)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	Art. 22. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 15% de la jornada de trabajo. Preaviso mínimo de 5 días		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Art. 25. Trabajo a Turnos. Cuando la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndose en cada uno treinta minutos de descanso. La rotación semanal, quincenal o mensual. Cuando el trabajo a turnos comprenda algún Domingo o Festivo estos se abonarán con el complemento de Domingos y festivos (Art 32.c)		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	12.539,27 €		Oficial 1ª	13.287,84 €
Nº pagas extraordinarias	2+1	Importe pagas extraordinarias	Art 34.b. 2 pagas de SB+Antigüedad + 10% SB+ antigüedad		
Incremento Salarial	0,00%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable	Art. 33. Complemento de Calidad o Cantidad. a) SALARIO INCENTIVADO Podrá concertarse, de mutuo acuerdo Remuneración con incentivo, como el trabajo a destajo o tarea. Para el cálculo de la retribución del/la trabajador/a en estos casos, se tendrá en cuenta el tiempo que ha de invertir en cada faena u operación con arreglo al rendimiento y al importe de los salarios mínimos, estimándose que, tanto en las tareas como en los destajos, el/la trabajador/a deberá obtener un aumento sobre el salario mínimo de este Convenio no inferior al 25%.				
Antigüedad	Art. 31. Complementos Personales. Antigüedad. A los 3 años. el 5 % de Salario Base. A los 6 años. el 10 % de Salario Base. A los 11 años.. el 20 % de Salario Base. A los 16 años el 30 % de Salario Base. A los 21 años el 35 por 100 de Salario Base. En todo caso se respetarán las cantidades que se vinieran percibiendo por este concepto, si son superiores en su cuantía a las resultantes de aplicar la escala anterior, quedándose a partir de ese momento congeladas en dicha cantidad. Los trabajadores con más de 21 años de servicio en la empresa y que en fecha 03.06.1996 estuvieran generando un nuevo quinquenio en tiempo superior a 2,5 años, se les respetará el cobro del nuevo quinquenio cuando llegue su tiempo, quedando a partir de entonces congelada la cuantía.				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	
Regulación de contratación temporal	Art. 12. e) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo. Art 13. Pase de Contratos Eventuales a Contratos Fijos Discontinuos. Las personas trabajadoras eventuales pasarán fijas discontinuas, cuando hayan realizado dos campañas de 45 días de trabajo mínimo, cuando no se hayan realizado los 45 días por campaña, tendrán la preferencia para ser contratado/a sin pérdida de su carácter eventual

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	Art 54.9. El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical
Delegado sindical	Art. 54. De l@s Delegad@s Sindicales. 1. En las empresa o, en su caso, en los centro de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por l@s trabajadores/as afiliad@s a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegad@ sindicales elegid@s por y entre sus afiliad@s en la empresa o en el centro de trabajo.
Otros derechos sindicales	Art 53.2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación



PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Art. 35. Complemento por Enfermedad y/o Accidente. a) Enfermedad común: En los casos de enfermedad común, los trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, percibirán el 100 % de su SB más antigüedad
Complemento IT AT EP Hospitalización	Art. 35. Complemento por Enfermedad y/o Accidente. b) Accidentes: En el supuesto de accidente se percibirá 100 % del SB más la antigüedad y beneficios
Seguro Colectivo	Art. 49. Seguro de Accidentes. Muerte, incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o in itinere 18.140 euros
Prestaciones y Ayudas familiares	Art. 36 b) PREMIO NUPCIALIDAD. A todo el personal, con más de tres años de servicio en la empresa que contraiga matrimonio, incluidas parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público, siempre que continúe en el trabajo, y por una sola vez, percibirá una gratificación equivalente a quince días de salario base más antigüedad y beneficio
Premios de Permanencia o Vinculación	
Incapacidad Permanente	
Jubilación y premio de jubilación	Art. 15. e) JUBILACIÓN PARCIAL. Siempre que la persona trabajadora solicite la jubilación parcial, será de obligado cumplimiento por parte del empresario/a realizar las gestiones oportunas para efectuar el CONTRATO DE RELEVO, según establece la legislación vigente en esta materia. El relevista, a la terminación del contrato de relevo tendrá preferencia en el caso de una nueva contratación. Art. 36. Otras Percepciones. a) PREMIO DE JUBILACIÓN. Jubilación entre los 63 y los 65 años de edad abonada por una sola vez y con arreglo una escala en función de años de permanencia en al empresa y años de jubilacion (63 o más de 63 años) entre 238,28 euros y 454,91 euros.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art 36. d) AYUDA POR FALLECIMIENTO. Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún/a trabajador/a, la empresa abonará a su cónyuge, hijos menores de edad, padres o hijos mayores de edad incapacitados que convivieran a cargo del fallecido por este orden, la cantidad correspondiente al importe de treinta días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales. En las actividades de aderezo y relleno de aceituna cuando sobrevenga el fallecimiento de alguno de los trabajadores, las Empresas abonarán a los familiares del fallecido las cantidades que a continuación se indican:- Con dos años de servicio en la Empresa, un mes de su salario base.- De dos a cuatro años, dos meses de su salario base.- De cuatro a seis años, tres meses de su salario base.- De seis a ocho años, cuatro meses de su salario base.- De ocho a diez años, cinco meses de su salario base.- De diez años en adelante, seis meses de su salario base

INDUSTRIA 4.0	
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ACEITES TOLEDO, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	58. Igualdad de Oportunidades Entre Hombres y Mujeres.
Se refiere a la LO3/2007	DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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.
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	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.
Desarrolla Planes de Igualdad	
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ÁREAS DE ACTUACIÓN: Selección, Promoción y desarrollo Personal. Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo (...) (...) En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.
Formación	DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ÁREAS DE ACTUACIÓN: Formación: Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte. Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.
Promoción	

Continúa en pag. 384

5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ELTRABAJO: Medidas específicas en prevención del acoso sexual:
Protocolo contra el acoso	DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ELTRABAJO: Protocolo de actuación:
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	58. Igualdad de Oportunidades Entre Hombres y Mujeres. Aplicar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contenidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	



FICHAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Aceites

DATOS GENERALES			
Nº Orden Ranking	10	Nº Orden centro de trabajo	27
Nombre empresa	ACEITES TOLEDO, S.L.		
Ventas 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	129,91 Mill € (-10,80%)		
Plantilla 2020 (mill. €). Variación s/ año anterior	71 (-1,39%)		
Fábrica MDD	SI		
Centro de trabajo. Provincia. Localidad	Córdoba - Alcolea		
Nombre del convenio	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA		
Código del convenio	14002650011982		
Vigencia	2020		

JORNADA Y VACACIONES			
Jornada laboral	Anual	1.752	Semanal
Vacaciones	23 días laborables (art. 27)		
Regulación de Flexibilidad de jornada	NO		
Regulación régimen de trabajo a Turnos	Art. 29.3. Complementos de puesto de trabajo: Plus de 4.º Turno. En aquellas empresas que tengan establecido el cuarto turno, el personal correspondiente percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de 12,76 euros por día efectivo de trabajo, en el ejercicio 2020. No obstante, se respetarán las cuantías superiores que tenga establecidas o pactadas en el ámbito de la empresa. El abono de este plus se realizará a razón de 20 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año. C.1. El trabajo nocturno realizado en trabajos a tres turnos ininterrumpidos de mañana, tarde y noche de ocho horas de duración se retribuirá con un complemento del 25% del salario base, si bien este complemento se abonará en todos los turnos ya sean diurnos o nocturnos. Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijándose la rotación correspondiente		

SALARIOS					
Salario mínimo anual (€/año)	Peón	15.167,05 €		Oficial 1ª	16.373,49 €
Nº pagas extraordinarias	3	Importe pagas extraordinarias	Art 29.2. 30 días, 2 de ellas SB+Antigüedad+ Bº +46,16 €, 1 de SB.		
Incremento Salarial	0,00%				
Cláusula revisión salarial	NO				
Salario variable					
Antigüedad	Art. 29.2. Complementos personales. Antigüedad. Aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 2%, un primer quinquenio al 3% y un segundo quinquenio al 5%, (calculadas sobre el SB). Los trabajadores/as que estuvieran activos en la empresa en el momento de la firma del presente convenio consolidaran el tramo en curso, y si es superior al sistema pactado por el presente convenio quedará congelado. Los/las trabajadores y trabajadoras de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado 730 días naturales de cotización y para el de cada quinquenio 1.825 días, en ambos casos en la misma empresa.				

EMPLEO Y CONTRATACIÓN	
Cláusula de Estabilidad en el empleo	Artículo 17. Contratación y clasificación del personal. Los contratos eventuales o de duración determinada en su conjunto, no podrán rebasar el 60% de la contratación total de la empresa, considerada siempre en cómputo anual. Artículo 21. Trabajadores Eventuales y Temporales. Queda totalmente prohibido, contratar a trabajadores eventuales o temporales cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, cualquiera que fuese la especialidad profesional de estos últimos
Regulación de contratación temporal	Artículo 17. Contratación y clasificación del personal. Las actividades, trabajos o tareas que puedan cubrirse con este tipo de contrato son: -Montaje de instalaciones y su mantenimiento durante el tiempo que dure el período de garantía. -Promoción de productos. -Labores de Merchandising. -Realización de Pack promociones cruzadas. -Instalaciones de proyectos informáticos. Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Este tipo de contratación por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Los/las trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas al amparo de esta modalidad de contratación tendrán derecho a percibir, a la finalización de la misma, una indemnización de doce días de salario por mes de trabajo.

DERECHOS SINDICALES	
Acumulación de horas	
Delegado sindical	
Otros derechos sindicales	

PROTECCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES	
Complemento IT EC	Artículo 37. Enfermedad o accidente. Se complementará a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la seguridad social para esta prestación durante 60 días en el período de 1 año natural, contándose desde el primer día de la baja 50% de la base reguladora diaria durante los 3 primeros días de la incapacidad temporal por 3 veces en el año natural, dentro del tramo máximo de los 40 días. A partir del día 21 de baja, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora y hasta el máximo establecido de 60 días Los eventuales y fijos discontinuos percibirán el mismo complemento, de forma proporcional. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo efectivo devenga 5 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 60 días por cada año de vigencia del convenio
Complemento IT AT EP Hospitalización	Artículo 37. Enfermedad o accidente Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados o afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% del salario más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo excepto el Plus de Transporte por estar tipificado como extrasalarial, en caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día
Seguro Colectivo	Artículo 38. Seguro de muerte o invalidez. Las empresas asegurarán a todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio, con una póliza de seguro mientras se encuentren de alta en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación, de los valores siguientes: - Fallecimiento como consecuencia de accidente de tráfico o circulación siempre que el desplazamiento se realice en el desarrollo de actividad profesional: 50.000,00 euros. -Por invalidez total, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros. -Por invalidez absoluta, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros.
Prestaciones y Ayudas familiares	Artículo 35. Ayudas a discapacitados físicos y psíquicos. Las empresas abonarán a los/las empleados y empleadas con hijos o hijas discapacitados físicos o psíquicos, así reconocidos legalmente en un porcentaje del 49%, una ayuda de 200,23 euros mensuales en el ejercicio 2020.
Premios de Permanencia o Vinculación	Artículo 39. Permanencia y vinculación. El personal al servicio activo en la empresa al cumplir los 20, 30 y 40 años de servicio ininterrumpido en la misma, percibirá una gratificación de 30 días, en cada uno de los vencimientos, de su salario bruto mensual incluidos aquellos conceptos que en el ámbito de la empresa se vengán percibiendo mensualmente por el/ la trabajador o trabajadora, exceptuados los devengos considerados como percepciones de puesto de trabajo, según el enunciado del artículo 30º del presente Convenio
Incapacidad Permanente	Artículo 38. Seguro de muerte o invalidez.
Jubilación y premio de jubilación	Artículo 13. Contrato de relevo y jubilación parcial. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación. Artículo 32. Jubilación. En el caso de que un trabajador pueda acceder a la Jubilación anticipada completa, una vez alcance la edad comprendida entre 60 y 63 años y cuente con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos 15 años, tendrá derecho a cobrar las siguientes cantidades en 2020: -A los 60 años: 19.501,20 euros .-A los 61 años: 16.729,71 euros. .-A los 62 años: 13.908,44 euros. .-A los 63 años: 11.186,81 euros. En aquellas empresas que tengan establecido un sistema diferente de incentivar la jubilación anticipada, los/las trabajadores y trabajadoras podrán optar por aquél o por el contenido en este Convenio.
Planes de pensiones y previsión social	
Otras mejoras sociales	Art. 27. Bolsa de Vacaciones de 275,54 euros en el ejercicio 2020

INDUSTRIA 4.0

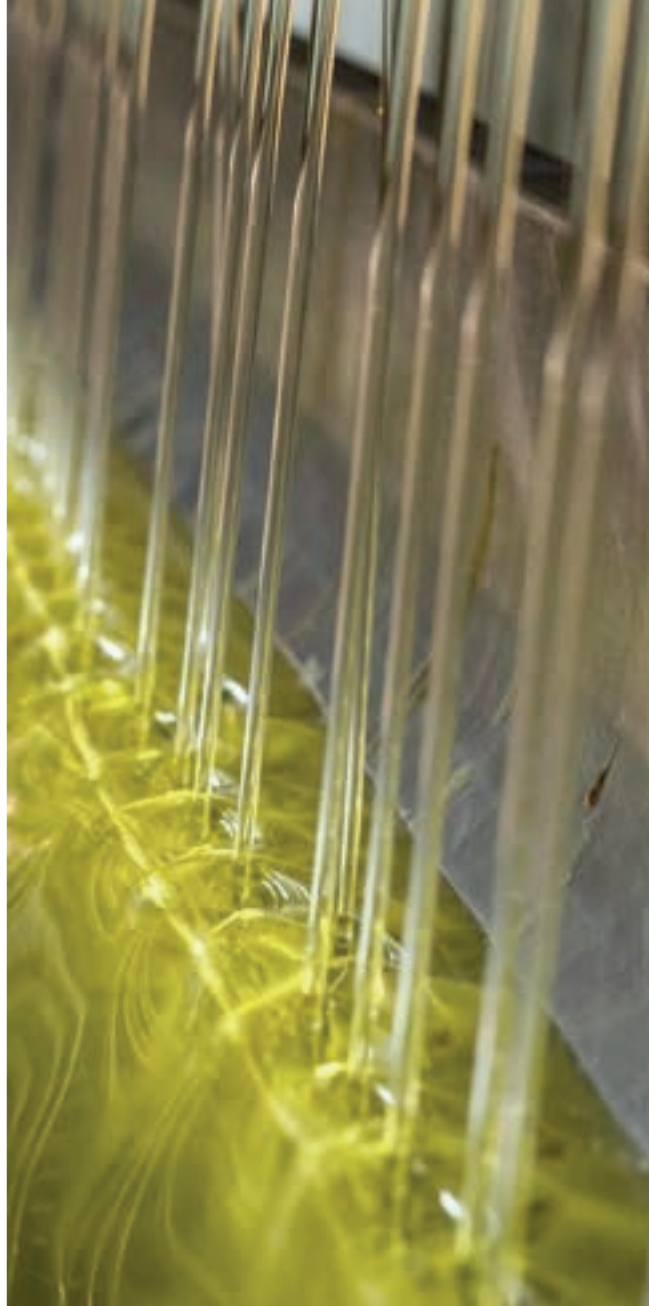
Teletrabajo	
Derecho a desconexión digital	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Empresa	ACEITES TOLEDO, S.A.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba
1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
De forma genérica	
Se refiere a la LO3/2007	Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Las empresas que estén obligadas a ello, en cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes de igualdad de trato (...)
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	
Menciona la Comisión de Igualdad	
Regula la Comisión de Igualdad	
3. PLANES DE IGUALDAD	
Menciona la obligatoriedad	
Desarrolla Planes de Igualdad	Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Las empresas(...), negociarán e implantarán un Plan de Igualdad, debiendo ser éste negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y tal como establece el Real Decreto ley 901/2020 (...) El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias: -Acceso al empleo. -Modelos de contratación. -Clasificación profesional. -Promoción. -Formación. -Retribuciones medias (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.) por sexo y por categoría laboral). -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. Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.
4. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Contratación	
Formación	
Promoción	

5. IGUALDAD SALARIAL	
Menciona el principio de igualdad salarial	Artículo 43. (...) De igual manera se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva
Desarrolla la Igualdad Salarial	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Incluido como falta muy grave	
Medidas preventivas	Artículo 43. (...) -Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Protocolo contra el acoso	
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Menciona los derechos LO4/2001	
Recoge mejoras de los derechos LO4/2001	





6

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



6.1. Sector de Avicultura

6.1.1. Resultados generales

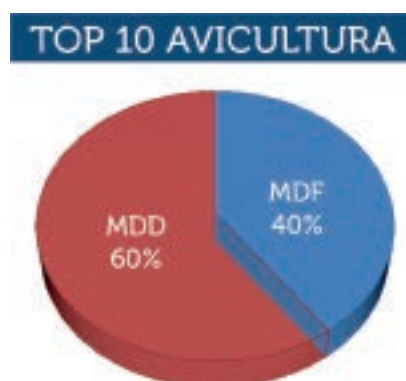
A continuación, se muestra el Top 10 de empresas del sector de Avicultura según su cifra de facturación (Ranking Alimarket 2020) objeto de la investigación realizada. El cuadro recoge: puesto en el Ranking, nombre de la empresa, ubicación sede central, ventas y plantilla correspondientes al año 2020.

Ranking de las 10 empresas sector Avicultura

Puesto Ranking	Nombre de las empresas	Sede Central	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	UVE, S.A.- GRUPO UVESA	Navarra	445,90	1.684
2	COOPERATIVA ORENSANAS, SCG (COREN)	Ourense	430,00	3.200
3	GRUPO PADESA- GRUPO	Tarragona	350,00	1.350
4	AVISERRANO, S.L.	Sevilla	334,50	545
5	PROCAVI, S.L.	Murcia	277,75	2.052
6	GRUPO SADA, PA, S.A.	Madrid	239,02	1.500
7	AN AVÍCOLA MÉLIDA, S.L.	Navarra	214,27	290
8	HUEVOS GUILLÉN, S.L. GRUPO	Valencia	192,70	509
9	GRUPO DE GESTIÓN EMPRESARIAL AVÍCOLA VMR, S.L.	Madrid	102,88	499
10	HIJOS DE JUAN PUJANTE, S.A.	Murcia	89,11	201

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

- El Top 10 de empresas y grupos dedicados al sector de Avicultura, muestra un predominio de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, concretamente el 60%, frente a un 40% que fabrican exclusivamente MDF.



- En cuanto a los datos generales de las ventas y plantilla de las 10 empresas de mayor facturación en el sector de Avicultura, observamos que estas diez empresas alcanzan unas ventas totales de 2.676,13 millones de euros, lo que supone 29,5 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de la facturación del 1´11%. Respecto a las ventas totales del sector de Avicultura estas diez empresas concentran el 16´39% de la facturación total.
- En cuanto al empleo, estas 10 empresas suman 12.199 personas trabajadoras, lo que supone 369 empleos más que en 2019 y un crecimiento del empleo del 3´12%. Estas empresas generan el 16´66% del empleo del sector de Avicultura.

Evolución de las ventas y plantilla en el sector de Avicultura

RANKING	2019	2020	Variación anual	
			absoluta	%
Ventas (Mill. de €)	2.646,63	2.676,13	29,50	1,11
Empleo (Personas)	11.830	12.199	369,00	3,12

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

Ventas y plantilla del Ranking 2020 en el conjunto del sector de Avicultura

2020	Ranking	%sector
Ventas (Mill. €)	2.676,13	16,39
Empleo (Personas)	12.199	18,66

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET y del INE

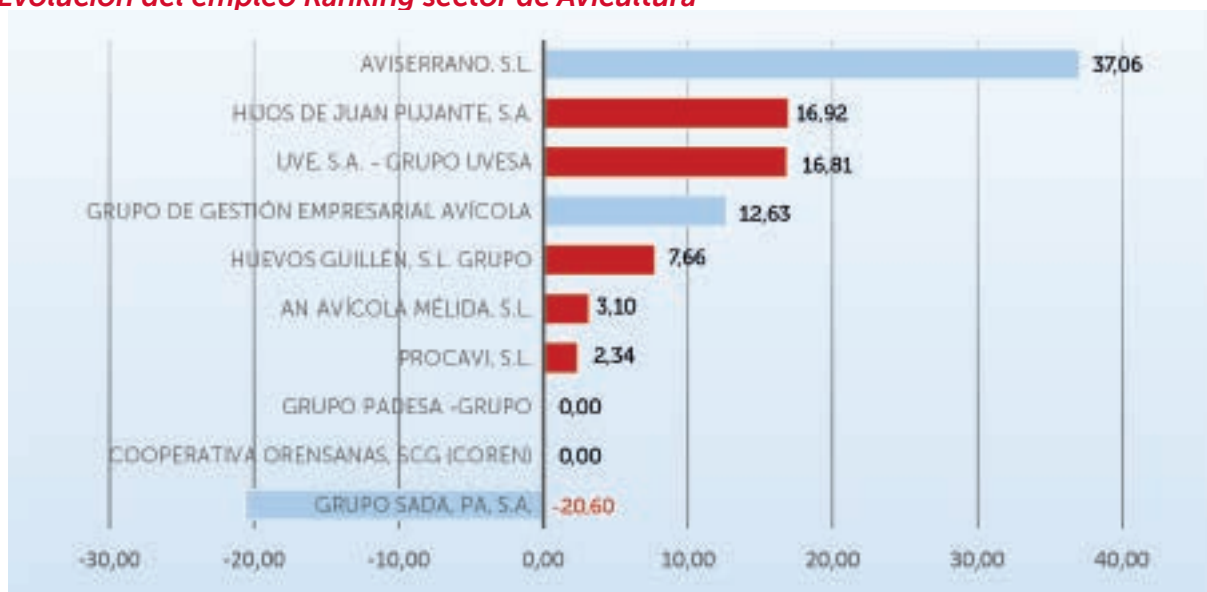
- En lo que respecta a la evolución de las ventas en el Top 10 de empresas del sector de Avicultura, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las ventas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas, el 62'5% fabrica parcial o mayoritariamente MDD y el 37'5% restante MDF, mientras que en el caso de las empresas que ven caer sus ventas, el 50% pertenece al segmento MDD y el 50% restante es MDF.

Evolución de las ventas Ranking sector de Avicultura



- En cuanto a la evolución del empleo en el Top 10 de empresas del sector de Avicultura, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las plantillas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen un crecimiento del empleo el 67% fabrica parcial o mayoritariamente MDD y el 33% restante MDF, mientras que la única empresa que ha destruido empleo en este top, pertenece al segmento MDF.

Evolución del empleo Ranking sector de Avicultura



- El Top 10 de empresas del sector de Avicultura según el valor de sus ventas, factura de media de 267,61 millones de euros, lo que supone un 1´10% más que el año anterior.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media se sitúa en 274,96 millones de euros y un crecimiento del 1´84%, mientras que las empresas que fabrican MDF facturan de media 256,6 millones de euros y un 0´07% menos que en 2019.

Las cifras de facturación media muestran como las empresas MDD cuentan con una facturación mayor que las empresas MDF. Según los datos, las empresas MDD facturan de media 18,36 millones de euros más al año, lo que supone un 7% más que las empresas MDF.

En cuanto a la evolución de la facturación, se observan un crecimiento del 1´84% en las empresas MDD, mientras que las empresas MDF sufren una ligera caída de la facturación del 0´07%.

Ventas medias Top 10 Sector Avicultura

	Ranking	MDD	MDF
2019	264,69	269,98	256,77
2020	267,61	274,96	256,60
%var.	1,10	1,84	-0,07

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

En cuanto al empleo, las empresas que forman el Top 10 del sector de Avicultura generan una media de 1.220 empleos con un crecimiento del 3´12%.

Las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de 1.392 empleos con un crecimiento anual del 5´20%, mientras que las empresas que fabrican MDF suman una plantilla media de 963 y un descenso del 1´13%, respecto al año anterior.

Las cifras de empleo medio muestran como las empresas MDD generan más empleo que las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD generan, de media, 429 empleos más que las empresas fabricantes de MDF, lo que supone un 31% más.

En cuanto a la evolución del empleo, se observan un crecimiento del 5´2% en las empresas MDD, mientras que las empresas MDF sufren una destrucción de empleo del 1´13%.

De modo que las empresas que **fabrican MDD en el sector de Avicultura, que suponen el 60% del Top10, facturan de media un 7% más** que las empresas que fabrican MDF y **generan, de media, un 31% más de empleo**. Igualmente, las empresas que **fabrican MDD en el sector de Avicultura**, muestran una tendencia de crecimiento más importante tanto en lo que se refiere a facturación como a empleo.

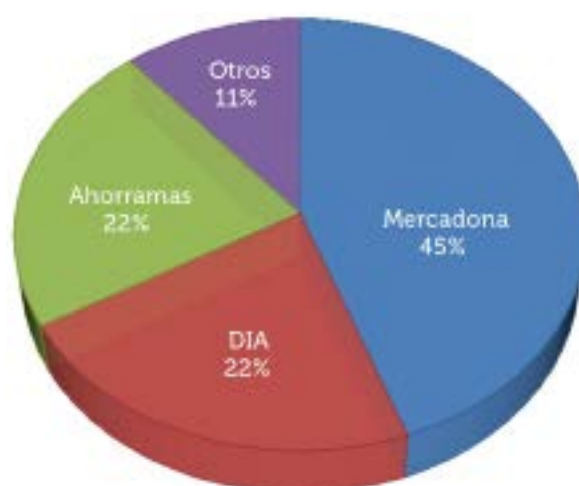
Empleo medias Top 10 Sector Avicultura

	Ranking	MDD	MDF
2019	1.183	1.323	974
2020	1.220	1.392	963
%var.	3,12	5,20	-1,13

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

Análisis distribución:

- De las 6 empresas del Top 10 del sector de Avicultura analizadas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 45% fabrica para MERCADONA. Entre las empresas que fabrican estos productos para una sola MDD, todas lo hace para MERCADONA.



Conclusiones

- El Ranking analizado del Top 10 de empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de Fabricación de Avicultura, muestra un panorama sectorial dominado por empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, el 60%, pero con una presencia importante de las empresas MDF, con una cuota del 40% del total.

La evolución de las ventas y el empleo de estas empresas muestra cierto dinamismo en 2020, la facturación registra un crecimiento del 1´11% y el crecimiento del empleo alcanza el 3%. Estas diez empresas aportan el 16´4% de las ventas del sector y acogen al 19% del empleo. El 62´5% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDD, lo que supone 2,5 puntos por encima del porcentaje que suponen en el Ranking. En el caso del empleo, el 67% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se encuentran en el segmento

de la MDD, lo que, en este caso, supone 7 puntos por encima de su presencia en el Ranking del sector de Avicultura.

Las empresas que fabrican MDD en el sector de Avicultura, que suponen el 60% del total analizado, facturan de media un 7% más que las empresas MDF y generan, de media, hasta un 31% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican productos avícolas, de manera parcial o mayoritaria para MDD muestran una mayor tendencia de crecimiento tanto en las ventas (1´84% frente a una caída del 0´07% en empresas MDF) como en el empleo (5´2% frente a una caída del 1´13% en empresas MDF).

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para MERCADONA. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace igualmente para MERCADONA.

6.1.2. Resultados de Negociación Colectiva

Para la elaboración del análisis de Negociación Colectiva del Sector de Avicultura hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 39 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso un total de 4 diferentes, todos ellos sectoriales de ámbito estatal.

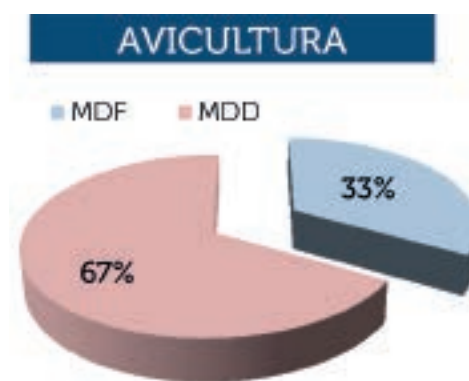
CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS CÁRNICAS	9900087501198	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO MATADEROS, AVES Y CONEJOS	99003395011981	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES	99002415011982	SECTOR
FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	99000275011981	SECTOR

- Todos los Convenios analizados tienen vigencia durante el año 2020.
- Publicados en el BOE

Los Convenios colectivos analizados afectan a un total de 12.199 personas trabajadoras del sector, distribuidos en 39 centros de trabajo

No se han detectado pactos de empresa de desarrollo de los respectivos convenios sectoriales aplicables en ninguno de los centros de trabajo de las empresas de la muestra.

De los Centros de trabajo analizados, un total de 26, el 67% del total pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que los 13 centros restantes, que representan el 33% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.



El estudio que realizamos este año se ocupa de las condiciones de trabajo vigentes en el año 2020.

La poca variedad de convenios aplicables hace que las condiciones de trabajo entre los Centros de Trabajo de las empresas del subsector sean bastante homogéneas en general.

Resultados por materias:

En el análisis de Resultados por materias, para una mayor comprensión del mismo, hemos dividido el mismo en 6 grandes subapartados:

1. Salarios
2. Jornada
3. Estabilidad en el empleo y contratación temporal
4. Derechos sindicales
5. Mejoras sociales
6. Industria 4.0

Dentro de cada uno de estos grandes subapartados incluimos a su vez un mayor detalle que en años anteriores, con el fin de obtener una imagen lo más clarificadora posible de las condiciones de trabajo que afectan a las personas trabajadoras de los diferentes centros de trabajo de las empresas del sector.

1. Salarios

1.1. Salario anual.

A la hora de realizar la comparativa entre salarios hay que tener en cuenta que las retribuciones que aparecen en este estudio corresponden exclusivamente a salario base por categoría, sin incluir pluses. No hemos incluido tampoco la retribución variable o por objetivos, en el caso de que fuera de aplicación, siguiendo la misma línea del estudio realizado en años anteriores.

En este caso tenemos que mencionar que los Convenios aplicados a los Centros de trabajo de las empresas del estudio son tan solo 4, siendo no obstante muy significativas las variaciones de salarios a aplicar según cual sea el Convenio de aplicación en los respectivos Centros de Trabajo, aunque con la matización de que uno de los Convenios, el de INDUSTRIAS CÁRNICAS, que tiene registrados salarios más altos solo se aplica a un Centro de trabajo de la empresa AVISERRANO en LLiria (Valencia), fabricante en exclusiva de MDF.

Para el estudio, como venimos haciendo en todos los estudios realizados hasta la fecha, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente.

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Total MDD	Fábrica MDF
Salario Medio	14.750,65€	14.813,08€	14.625,78€
Salario Mínimo	14.502,30€	14.502,30€	14.502,30€
Salario Máximo	16.107,60€	15.035,93€	16.107,60€

Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Total MDD	Fábrica MDF
Salario Medio	15.737,89€	15.848,19€	15.517,31€
Salario Mínimo	15.360,42€	15.360,42€	15.360,42€
Salario Máximo	17.399,97€	16.232,39€	17.399,97€

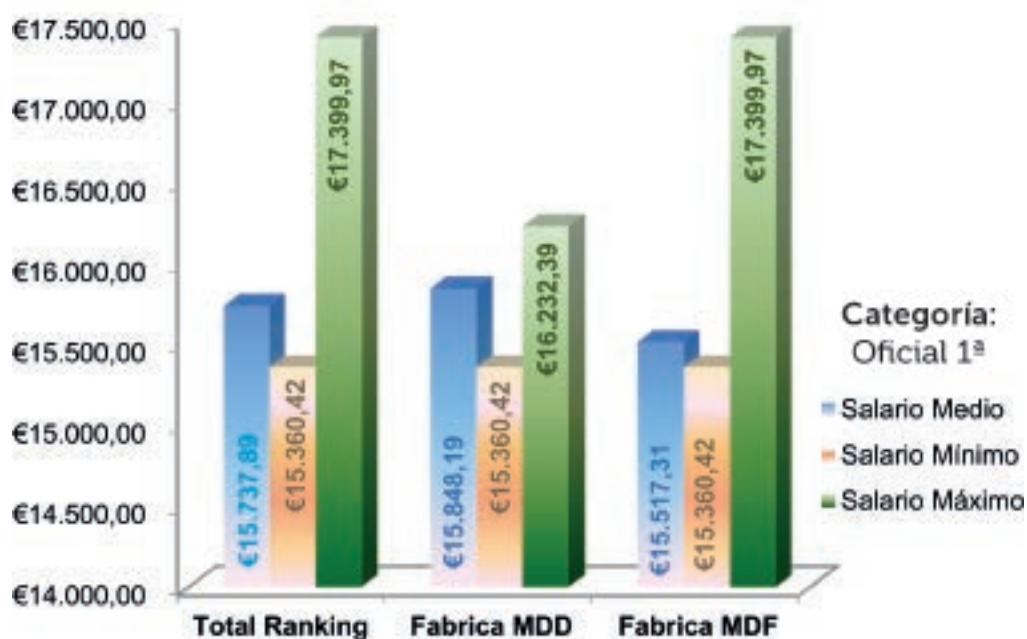
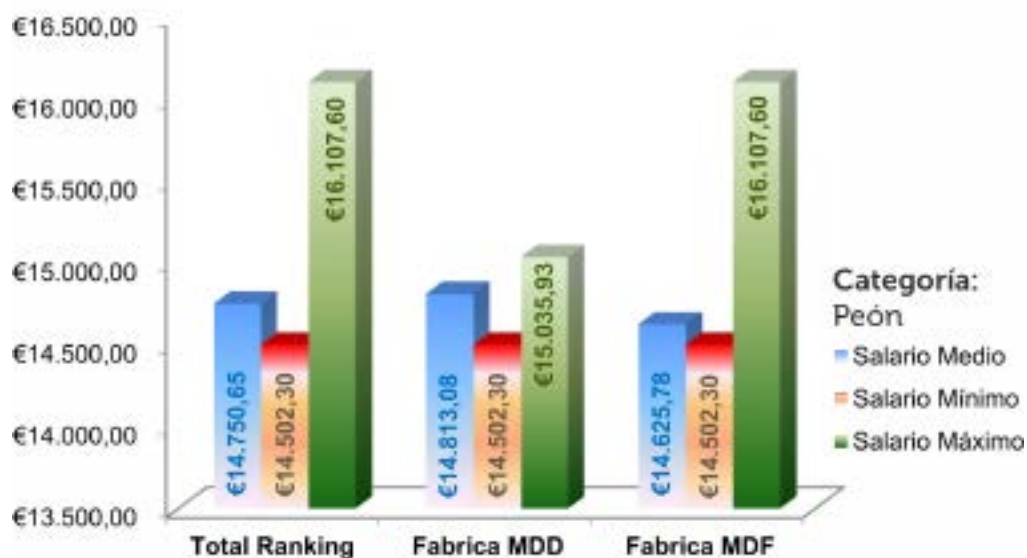
Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario medio es como media ligeramente superior en las empresas que fabrican exclusivamente MDD.

El Salario mínimo de cada categoría es el de las personas trabajadoras afectadas por el Convenio Colectivo Estatal de Mataderos de Aves y Conejos, con 14.502,30 €/año para el Peón/auxiliar de producción y 15.360,42 €/año para el Oficial 1º de Producción. Este convenio se aplica en 23 de los 32 centros de trabajo de la muestra.

Respecto al Salario más alto de cada categoría es de 16.107,60 €/año para el Peón/auxiliar de producción y de 17.399,97 €/año para el Oficial 1º de producción. Este Salario se aplica en un solo centro de trabajo, el de la empresa AVISERRANO, S.L. en

LLiria (Valencia), empresa que fabrica exclusivamente MDF.

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, nos representan las diferencias salariales por categoría en los salarios mínimo, medio y máximo.



Respecto a las empresas que fabrican MDD, queremos resaltar que no existe una variación muy significativa en los salarios que se aplican, al menos en lo que se refiere a Salario Base, que es el objeto del análisis. Así, en el extremo inferior encontramos los 10 Centros de trabajo que aplican el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS**, (Tudela, Cuéllar, Rafelbunyol y Casarrubios del Monte de UVE, S.A. Santa Cruz de Arrabado (Ourense) de la empresa COOPERATIVAS ORENSANAS SCG (COREN), Marchena y Sevilla de PROCAVI, S.L. , Mérida (Navarra) y Ávila de A.N. AVÍCOLA MELIDA, S.A., y Beniel (Murcia de la empresa JUAN PUJANTE, S.A. Dichos centros de trabajo aplican un salario base de 14.502,30 €/año para el Peón/auxiliar de producción y 15.360,42 €/año para el Oficial 1º de Producción.

Los salarios más altos de las empresas que fabrican MDD son los correspondientes a los 14 Centros de trabajo que aplican el CONVENIO DE GRANJAS AVÍCOLAS, que son los Centros de Cualadro (Ourense) de la empresa COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN), los de Zumaia y Munguía de A.N. AVÍCOLA MÉLIDA, S.A., los de Abárzuza (NAVARRA), Almendralejo (Badajoz), Aguimes (Las Palmas de GC), Bullas (Murcia), Granadilla de Abora (S.C. Tenerife), Perales de Alfambra (Teruel), Simancas I y II y Utiel (Valencia), Villabraz (León) y Villaluenga de la Sagra (Toledo); Tragueira (Castellón) de HUEVOS GUILLEN, S.L. (GRUPO), que aplican un Salario de 15.035,93 €/año para el Peón/auxiliar de producción y de 16.232,39 €/año para el Oficial 1º de producción.

Las diferencias entre las empresas que fabrican exclusivamente MDF son aún menores, puesto que los 14.502,30 €/año para el Peón/auxiliar de producción y 15.360,42 €/año para el Oficial 1º de Producción que perciben las personas trabajadoras afectadas por el CONVENIO ESTATAL DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS se aplican en 12 de los Centros de trabajo de las empresas que fabrican MDF, los de Amposta y Roquetas (Tarragona), Zaragoza y Madrid de GRUPO PADESA, Granada y el Viso del Alcor (Sevilla) de AVISERRANO, S.L., Alcalá de Guadaira (Sevilla), Sueca (Valencia), Castro de Rei (Lugo), La Laguna (Tenerife) y Lominchar (Toledo) de GRUPO SADA P.A., S.A. y San Fernando de Henares (Madrid) de GRUPO DE GESTIÓN EMPRESARIAL AVÍCOLA VMR, S.L.. El único Centro de trabajo que aplica el CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS es el Centro de Trabajo de LLiria (Valencia) de Aviserrano, s.l., con un salario, como antes referíamos, de 16.107,60 €/año para el Peón/auxiliar de producción y de 17.399,97 €/año para el Oficial 1º de producción

En este apartado hay que reseñar que existe poca variabilidad en los salarios de cada categoría, ya que solo son 3 los Convenios que se aplican en 38 de los 39 Centros de trabajo de las empresas del Ranking. A ello hay que añadir que el Convenio de FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES se aplica solo a 2 Centros de trabajo, los de Friol y Portomarín (Lugo) de COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN), lo que reduce aún más la variabilidad de los salarios percibidos por las personas trabajadoras de los Centros de trabajo de las empresas del subsector de Avícolas.

En el cómputo anual, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, y que en general suelen ser de un mes de salario o 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. Las pagas extraordinarias percibidas son en la mayoría de los casos 2, que son las que recoge el Convenio de MATADERO DE AVES Y CONEJOS, que se aplica en 23 de los 39 Centros de trabajo de la muestra. El Convenio de GRANJAS AVÍCOLAS, que se aplica en otros 14 Centros, contempla la percepción de 3 pagas extraordinarias.

La conclusión que podemos extraer en este apartado es que, pese a que los salarios medios son ligeramente superiores en los Centros de Trabajo de las empresas que fabrican MDD, entendemos que en este caso las variaciones que se aprecian en cuanto al Salario de cada categoría no se relacionan de modo directo con la fabricación o no de MDD, sino con el Convenio Colectivo de aplicación en cada Centro de Trabajo.

1.2. Salario variable.

La regulación sobre salario variable solo se halla recogida en un Centro de trabajo de la muestra. Se trata del Centro de Trabajo de LLiria (Valencia) de AVISERRANO, S.L. que aplica el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS** (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99000875011981), vigente entre los años 2018-2022. Se trata de una empresa fabricante de MDF.



El redactado es el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS 2018-2022 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99000875011981), aplicable exclusivamente en el Centro de Trabajo de LLiria (Valencia) de AVISERRANO, S.L

Artículo 7.

Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad y categoría profesional correspondiente.

7.1 No obstante, las Empresas podrán mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

7.2 Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día, fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser su rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora o 100 puntos en la comisión nacional de productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

En caso de total conformidad entre ambas partes, los rendimientos se podrán aplicar de inmediato.

7.3 En caso contrario, el Comité de Empresa o Delegado de Personal deberá manifestar, necesariamente, su oposición en el término de diez días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos.

7.4 En este caso, el procedimiento a seguir será el siguiente:

a) Se abrirá un plazo de diez días laborables para poderse llevar a cabo las consultas y comprobaciones pertinentes por parte de la Dirección y de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En todo caso, las comprobaciones serán realizadas por un máximo de dos miembros por cada parte.

b) Transcurrido dicho plazo, de haber acuerdo, se procederá tal como se determina en el punto 7.2.

c) Si no hubiese acuerdo, las partes acudirán, de conformidad con la legislación vigente, ante la jurisdicción competente, en el término de diez días laborables, la que resolverá lo que proceda.

7.5 Durante el tiempo que dure la tramitación detallada en los puntos 7.3. y 7.4. y hasta que recaiga la oportuna resolución, se aplicarán los rendimientos propuestos por la Dirección sin perjuicio de una posterior liquidación retroactiva con los valores que la jurisdicción competente hubiese estimado como correctos. Asimismo, durante este periodo, el trabajador no podrá ser sancionado por no llegar al rendimiento normal en ese trabajo.

Anexo 12. Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,719 euros para 2020. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. Cuando a un trabajador, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no medido devengará en este la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado a incentivo. Se entiende que cuando los trabajos son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.

3. Si habitualmente o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo el trabajador alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo devengará en estas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

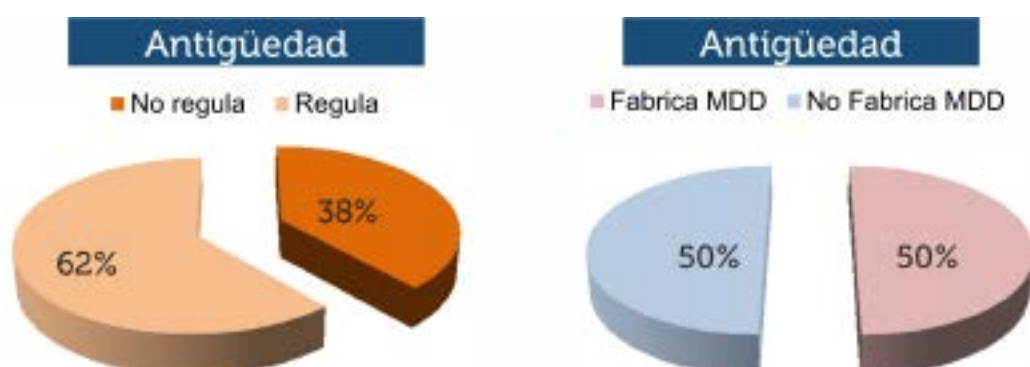
4. En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

La conclusión de este apartado es que, debido a su casi nula representación en la muestra, no se puede concluir que la regulación del concepto de salario Variable constituya un factor diferenciador en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de los Centros de Empresas que fabrican MDD y las que no lo hacen.

1.3. Antigüedad.

La regulación del concepto de antigüedad aparece mayoritariamente regulada en la muestra analizada de Centros de trabajo del sector de Avicultura. Así, 24 de los 39 Centros de trabajo de la muestra tienen regulada en sus Convenios la Antigüedad. Representan el 62% del total.

De los Centros de trabajo que tienen regulada la antigüedad, 12 (50%) son fabricantes de MDD, en tanto que los 12 restantes fabrican MDF. Es decir, que el 46% de los Centros de trabajo que fabrican MDD y el 92% de los que fabrican MDF tienen regulada la antigüedad en sus Convenios Colectivos.



Esta regulación de antigüedad aparece recogida en 2 de los 4 Convenios que regulan las condiciones de trabajo de los 39 Centros de Trabajo de la muestra. Se aplican en un total de 24 centros de trabajo. Son los 22 que aplican el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99003395011981)** y los 2 que aplican el **CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99000275011981)**.

De ellos la mitad (12) son fabricantes de MDD, y la otra mitad son fabricantes exclusivos de MDF.

Como ejemplo citamos el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99003395011981)**. **Se aplica en 22 de los 39 Centros de trabajo de la muestra, tanto fabricantes de MDD como fabricantes en exclusiva de MDF.**

Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31 de diciembre de 2020.

1. Antigüedad:

1.1 Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo y servicios prestados en la misma desde la fecha de ingreso en ella, consistentes en:

Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente.

Un quinquenio del 10 por 100.

Un trienio del 5 por 100.

Un cuatrienio del 5 por 100.

Un trienio del 10 por 100.

Un quinquenio del 10 por 100,

Que serán calculados sobre los salarios vigentes en cada momento, no sólo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya consolidados.

Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se adicione al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

Los trabajadores eventuales y de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio, deberán haber prestado cuatrocientos sesenta y cuatro días de trabajo efectivo; para el cuatrienio, ochocientos veintiocho días de trabajo efectivo, y para el quinquenio, mil sesenta días de trabajo efectivo, en ambos casos, en la misma empresa

Artículo 27.bis. Complemento personal de antigüedad a partir de enero de 2021.

El complemento personal de antigüedad queda suprimido con efectos del 31 de diciembre de 2020 y, en compensación de esa supresión, el salario base de este convenio colectivo será incrementado en un 2,6% durante los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025. Este incremento es adicional al incremento salarial que se pacta.

La aplicación de este acuerdo se efectuará del siguiente modo:

a) Los trabajadores consolidarán el importe que estuvieran percibiendo por el complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 2020 como «antigüedad consolidada». El importe de la «antigüedad consolidada» se calculará sumando el importe que cada trabajador estuviera percibiendo efectivamente el 31 de diciembre de 2020 más la parte proporcional que tuviera devengada en trance de adquisición, hasta el 31 de diciembre de 2020,

b) Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2020 no percibiesen cantidad alguna en concepto de antigüedad no generarán derecho alguno al cobro del complemento personal establecido en este artículo.

c) La «antigüedad consolidada» tendrá los mismos incrementos que cada año se pacte en el convenio colectivo para el salario base, con expresa exclusión del incremento adicional establecido en este artículo.

d) El Plus Convenio establecido en el convenio colectivo pasará progresivamente a formar parte del salario base a razón de un 25% de su cuantía a partir de 2022, completando su integración en 2025.

e) La «antigüedad consolidada» no podrá ser objeto de absorción o compensación alguna, salvo las excepciones que se establecen a continuación.

f) La compensación del 2,6% anual por la supresión de la retribución en concepto de antigüedad no afectará a los trabajadores que a 31 de diciembre de 2020 acrediten el 50% de antigüedad y afectará parcialmente a los trabajadores que en el período 2021 a 2025 alcancen el 50% de antigüedad. En estos supuestos se absorberá o compensará del complemento personal «antigüedad consolidada» todo o parte de los incrementos anuales del 2,6% en aplicación de la compensación que corresponda

La fórmula que recoge el **CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99000275011981)** es muy similar. En ambos convenios se pacta, además, la supresión del concepto de antigüedad para años siguientes, a cambio de un incremento salarial del 2,6% adicional durante los años 2021 a 2025 en Convenio de mataderos de aves y conejos y del 2,8% en el caso del Convenio de Fabricación de Alimentos Compuestos para animales.

La conclusión que podemos extraer del análisis de este apartado es que la antigüedad no constituye un factor diferenciador de las condiciones de trabajo entre los Centros de Trabajo que son fabricantes de MDD y los que fabrican exclusivamente MDF, ya que de los centros de trabajo que recogen en sus Convenios la Regulación de la Antigüedad, el 50% son fabricantes de MDD y el 50% solo de MDF, si bien está presente en un mayor porcentaje de Centros de trabajo del total de los que fabrican MDF (12 de los 13). En este caso entendemos que la presencia o no de la regulación de Antigüedad está relacionada más bien con el Convenio Colectivo de aplicación y no con la fabricación o no de MDD.

2. Jornada

2.1. Jornada de trabajo.

La totalidad de los Centros de trabajo de la muestra tienen recogidas en sus Convenios la distribución anual de la Jornada en términos anuales.

Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fábrica MDD	Fábrica MDF
Jornada Media	1.778,72	1.778,46	1.779,23
Jornada Máxima	1.780,00	1.780,00	1.780,00
Jornada Mínima	1.760,00	1.760,00	1.770,00

La jornada media de los Convenios que se aplican en los Centros de Trabajo del sector es de 1.778,72 horas/año, siendo esta prácticamente la misma que la media en los Centros de Trabajo de las empresas que fabrican en todo o en parte MDD (1.788,46 h/año como media). En las empresas fabricantes de MDF la jornada media es también muy similar (1.779,23 horas/año de jornada máxima)

La Jornada mínima de la muestra (1.760,00 h/año) se aplica en los 2 Centros de trabajo de COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN) en Lugo (Friol y Portomarín) que aplican el **CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99000275011981)**

En cuanto a la jornada máxima de la muestra (1.780 h/año) se aplica en la inmensa mayoría de los Centros de trabajo, tanto fabricantes como no fabricantes de MDD. Esta jornada máxima se aplica en 36 de los 39 Centros de trabajo de la muestra estudiada.

En este apartado hay que destacar que la jornada media es prácticamente idéntica en los Centros de trabajo fabricantes de MDF y en los que fabrican en todo o en parte MDD.

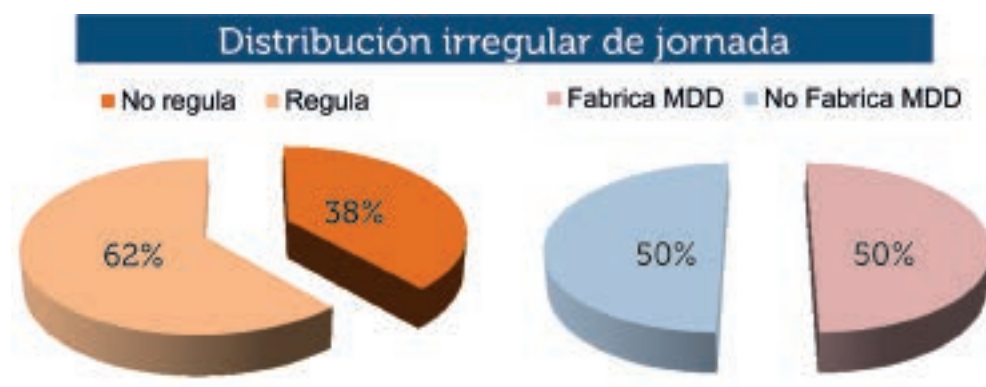
2.2. Distribución irregular de la jornada.

En los ítems incluidos en el estudio de este año hemos incluido, como ya hicimos en el del año anterior, la regulación de la distribución irregular de la jornada, entendida como la posibilidad de que las empresas establezcan en el calendario laboral sistemas de distribución irregular que hagan viable la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas. Esta posibilidad está teóricamente presente en todas las empresas y Centros de Trabajo, ya que el ET, en su artículo 34 permite la posibilidad de aplicación de esta distribución irregular de la jornada limitada a un 10% de la misma.

En el estudio hemos incluido, pues, aquellas cláusulas aquellas cuya regulación no se remite al Estatuto

En este apartado, en lo que se refiere al Sector de Avícolas debemos destacar que la distribución irregular de la jornada se regula en la 24 de los 39 Centros de trabajo de la muestra analizada, que representan un 62% del total.

De los 24 Centros de trabajo que tienen regulada en Convenio la distribución irregular de la jornada, 12 son fabricantes en todo o en parte de MDD.



Los porcentajes son idénticos entre uno y otro tipo de empresa. El porcentaje sobre el total es del 50% para los fabricantes de MDD idéntico al de los fabricantes en exclusiva de MDF.

Una vez más podemos comprobar que la distribución irregular de la jornada se halla regulada en los 22 centros de trabajo que aplican el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99003395011981)** y los 2 que aplican el **CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99000275011981)**.

La mejor regulación la encontramos en el Convenio de **FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99000275011981)**, si bien este solo se aplica en los 2 Centros de trabajo de la provincia de Lugo de la empresa COREN (fabricantes ambos de MDD)

Artículo 10. Jornada laboral.

1. El número de horas ordinarias de trabajo durante los años de vigencia del Convenio será de 1.760 horas, distribuidas entre 225 días de los 273 laborables al año, como máximo, en aplicación de lo dispuesto en el número 2 de este artículo.

2. Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal continuado de dos días ininterrumpidos, siendo uno de éstos el domingo y pudiendo cada empresa distribuir el trabajo entre sus empleados en los seis días de la semana.

3. Al margen de lo anterior, y siempre que la empresa acredite que concurren circunstancias excepcionales, imprevistas y/o productivas, debiendo comunicarlo a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados, respectivamente, con una antelación mínima de 5 días naturales, se podrá distribuir el trabajo entre sus empleados en los siete días de la semana dentro de una jornada semanal de 5 días, respetando siempre los dos días continuados de descanso semanal y del descanso mínimo diario y con las siguientes condiciones:

1.º Que la jornada en domingo no suponga una modificación sustancial de las condiciones laborales de la persona trabajadora, en cuyo caso la empresa se verá obligada a iniciar el expediente legalmente habilitado para ello.

2.º Que previamente a la fijación del domingo como día laborable en la semana concreta, se soliciten personas voluntarias para ello. Solo en el caso de que con las personas voluntarias no se pueda cubrir las necesidades de la empresa para el trabajo en domingo, y siempre que las personas voluntarias no superen el número de horas extraordinarias legalmente previsto, la empresa podrá exigir a otras para la realización del trabajo en domingo.

3.º La jornada laboral de domingo se hará en jornada continuada y no superior a 8 horas. El número máximo de domingos laborables al año, no será superior a 14 domingos por cada persona trabajadora.

4.º Las empresas junto con la representación de las personas trabajadoras evitarán que un trabajador o trabajadora, realice sus labores más de dos domingos consecutivos.

5.º Todas las personas trabajadoras que deban realizar su labor en domingo, además de disfrutar de su día compensatorio de descanso y salario correspondiente a ese día de trabajo, cobrarán por tal motivo un bonus extraordinario por ese concepto de un mínimo de 150 euros por día. Dicha cuantía podrá ser superior por acuerdo de las partes ya sea éste alcanzado con anterioridad o posterioridad a la publicación de este convenio.

6.º Los acuerdos anteriores a la publicación de este convenio que se refieran al trabajo en domingo y que en cómputo global sean superiores a la cantidad mínima referenciada en el párrafo anterior solo podrán ser sustituidos por este, por pacto de los firmantes, comunicando tal decisión a la comisión paritaria del convenio.

4. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo»), u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización de trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

5. Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre el personal administrativo y de laboratorio tendrá jornada continuada, que podrá realizarse por la mañana y/o tarde, o de forma rotativa de mañana y tarde, en cuyo caso se recomienda el acuerdo entre las partes.

6. Previo aviso con 5 días de antelación a los trabajadores afectados, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos de una hora y hasta límite de 30 días al alza y 30 días en menos, siempre y cuando no se supere el tope legal, establecido en 9 horas ordinarias diarias.

7. No obstante, por acuerdo entre cada empresa y los representantes de sus trabajadores, las horas anuales de trabajo efectivo podrán distribuirse de otra forma, regular o irregular, respetando, en todo caso, los periodos mínimos de descanso establecidos en el Estatuto de los Trabajadores que sean de aplicación.

8. La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario respetando en su caso, lo previsto en aquella.

Por otra parte, el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99003395011981)**, que se aplica en 22 Centros de trabajo de la muestra limita la distribución irregular de la jornada a un 8% de la misma:

Art. 14. Jornada

Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: la jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual

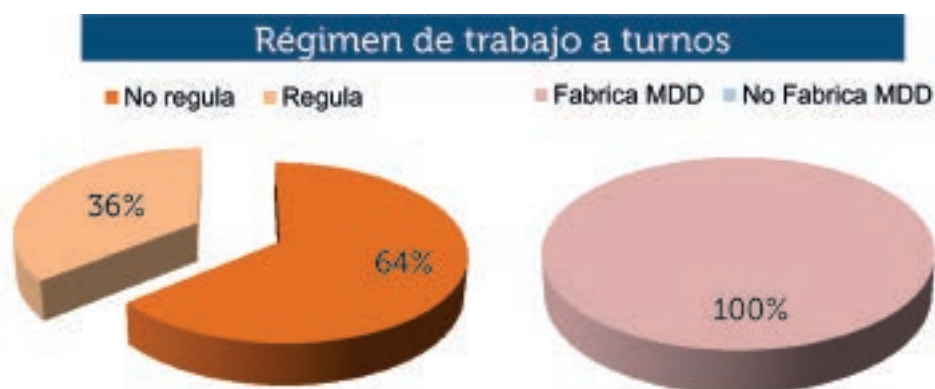
La regulación específica de la distribución irregular está presente en 24 Centros de trabajo de la muestra, el 50% son fabricantes de MDD. si bien está presente en un mayor porcentaje de Centros de trabajo del total de los que fabrican MDF (92%). En este caso entendemos que la presencia o no de la regulación de Antigüedad está relacionada más bien con el Convenio Colectivo de aplicación y no con la fabricación o no de MDD.

2.3. Régimen de trabajo a turnos.

En el estudio de este año incluimos como novedad el análisis de las cláusulas que regulan el trabajo a turnos en las diferentes empresas de la muestra, con el fin de establecer las posibles diferencias que existan en la regulación de esta materia.

El régimen de trabajo a turnos aparece regulado con una regulación específica en 14 de los 39 Centros de trabajo de la muestra, que suponen un 36% del total.

La totalidad de los mismos son fabricantes de MDD.



Todos los Centros de trabajo que contienen en sus Convenios la Regulación del Régimen de trabajo a Turnos aplican el **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99002415011982)**, que son los Centros de Cualadro (Ourense) de la empresa COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN), los de Zumaia y Munguía de A.N. AVÍCOLA MÉLIDA, S.A., los de Abárzuza (NAVARRA), Almendralejo (Badajoz), Aguimes (Las Palmas de GC), Bullas (Murcia), Granadilla de Abora (S.C. Tenerife), Perales de Alfambra (Teruel), Simancas I y II y Utiel (Valencia), Villabraz (León) y Villaluenga de la Sagra (Toledo); Tragueira (Castellón) de HUEVOS GUILLEN, S.L. (GRUPO GUILLEN)

Artículo 9. Jornada Laboral

Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de empresa o Delegados de Personal dicha modificación.

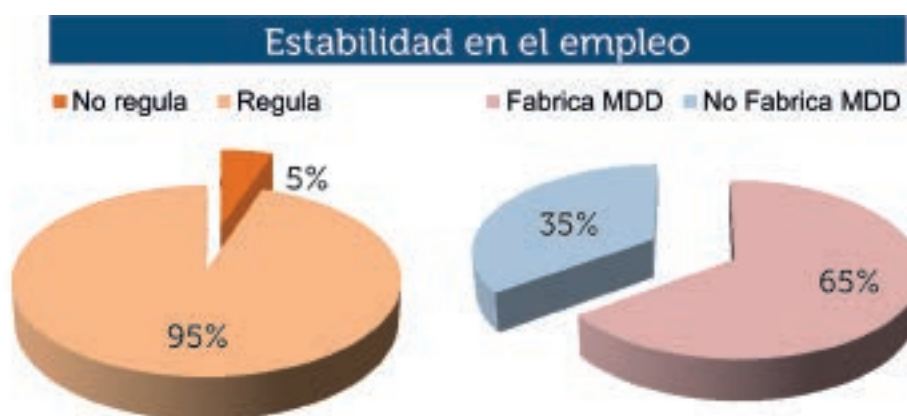
En este apartado podemos concluir que la regulación del régimen de trabajo a turnos solo aparece reflejada en Convenios Colectivos que se aplican en Centros de trabajo que fabrican en todo o en parte MDD.

3. Estabilidad en el empleo y contratación temporal

3.1. Estabilidad en el empleo.

Este tipo de cláusulas son bastante usuales en los Convenios analizados. 37 Centros de trabajo de los 39 de la muestra (95% del total) tienen recogidas en su Convenio cláusulas de estabilidad en el empleo.

De estos 37 centros de trabajo, 24 son fabricantes de MDD (65% del total)



De los 4 Convenios que se aplican en la totalidad de los Centros de Trabajo del Estudio, 3 incluyen en su articulado cláusulas de estabilidad en el empleo, son los de GRANJAS AVÍCOLAS; MATADEROS DE AVES Y CONEJOS e INDUSTRIA CÁRNICA.

Como ejemplo, el **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99003395011981)**, aplicable en 22 Centros de trabajo del total de la muestra, 10 Centros de trabajo fabricantes de MDD y 12 fabricantes de MDF recoge la limitación al uso de personas trabajadoras de Cooperativas a un máximo del 15% de las plantillas de las empresas, en un compromiso de los firmantes del Convenio.

Artículo 63. Cooperativas de trabajo asociado.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en señalar que la utilización de las denominadas cooperativas de trabajo asociado no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el Sector, la formación profesional de los trabajadores, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas.

Consecuentemente, las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su utilización a 31 de diciembre de 2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa:

A 31 de diciembre de 2004: 15 por 100.

Por su parte, el **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99002415011982)**, aplicable en otros 14 centros de trabajo, todos ellos fabricantes de MDD recoge en su articulado la limitación de la contratación temporal a un 25% de la plantilla.

Artículo 25. Contratación.

La representación legal de las personas trabajadoras y las asociaciones empresariales, firmantes del presente Convenio, entienden la necesidad de continuar profundizando en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad que se presta y pretendiendo con ello contribuir a la competitividad de las empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

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.

Tampoco será aplicable dicho porcentaje a las empresas que en el año anterior hayan superado el 10% de absentismo, no considerándose absentismo a estos efectos el disfrute de vacaciones anuales, las bajas por accidente de trabajo, las licencias retribuidas y el período de suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor, así como el crédito horario sindical de la Representación Legal de los trabajadores.

Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas están poco generalizadas en las empresas del Sector Avícola, pero son, en general, más habituales y más ricas en contenido en los Convenios que se aplican en los Centros de trabajo de empresas que fabrican MDD.

3.2. Regulación de la contratación temporal.

Entre los nuevos ítems incluidos en el estudio de este año hemos incluido la regulación de la contratación temporal, con el fin de encontrar más posibles

diferencias relacionadas con las condiciones de trabajo en las empresas que son o no fabricantes de MDD.

En el estudio hemos incluido aquellas cláusulas que regulan la contratación temporal más allá de lo que la misma se halla regulada en el Estatuto de los trabajadores, teniendo siempre en cuenta que el Estudio va referido al año 2020, es decir, que es anterior a las novedades que introduce la Reforma laboral del año 2021.

En este apartado queremos mencionar que los centros de trabajo que contienen en sus Convenios cláusulas relativas a la contratación temporal están representadas la totalidad de los Centros de Trabajo de las empresas de la muestra. Así, los 39 de los Centros de trabajo de las empresas de la muestra tienen recogidas en sus Convenios cláusulas sobre contratación temporal.

De los 39 centros de trabajo que tienen recogidas este tipo de cláusulas, la inmensa mayoría (26, es decir, el 67%) son fabricantes de MDD.



Dentro de la regulación de la contratación temporal, el **Convenio de MATADEROS DE AVES Y CONEJOS**, que es el mayoritario en el sector contiene una regulación que no va más allá de la limitación de los mismos a un periodo de 12 meses dentro de 18.

El resto de los Convenios que se aplican en los diferentes Centros de trabajo delimitan claramente los supuestos en los que las empresas pueden acudir a la contratación temporal.

Como ejemplo citaremos una vez más el **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99002415011982)**, aplicable en 14 centros de trabajo, todos ellos fabricantes de MDD

Artículo 25. Contratación.

B) Contratos de duración determinada.

Por ello acuerdan:

a) Contrato para la realización de obra o servicio determinado:

Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando sea para realizar alguna de estas actividades:

– *Construcción, ampliación, rehabilitación de obras en general.*

– *Montaje, puesta en marcha y reparación de:*

- *Maquinaria y equipos.*
- *Elementos de transporte*

– Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y servicios, tales como:

- Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.
- Nueva línea de producción.
- Control de calidad.
- Investigación y desarrollo.
- Nuevo producto o servicio.
- Estudios de mercado y realización de encuestas.
- Publicidad.
- Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.
- Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.
- Otras actividades que, por analogía, sean equiparables a las anteriores.

b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, por una única vez, pero sin exceder la suma de los períodos contratados, los 12 meses, y efectuarse dentro del período de 18 meses del límite máximo.

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo indefinidos conforme a la normativa vigente.

Una vez más comentar que este tipo de regulación está absolutamente generalizada en los Convenios que se aplican en los Centros de trabajo de las empresas del Subsector Avícola, por lo que no se puede entender que constituya un factor diferenciador de las Condiciones de trabajo de unas y otras empresas.

4. Derechos sindicales

El apartado de Derechos sindicales, que venimos analizando en los últimos años ha sido desglosado en este estudio en varios subapartados, en los que hemos incluido los tres aspectos más comunes en este tipo de regulación, como son la acumulación de horas sindicales, la elección de Delegado Sindical y Otro tipo de derechos sindicales, que engloba todos los aspectos que resultan significativos en la regulación de este tipo de derechos más allá de los dos mencionados en los aparatos anteriores.

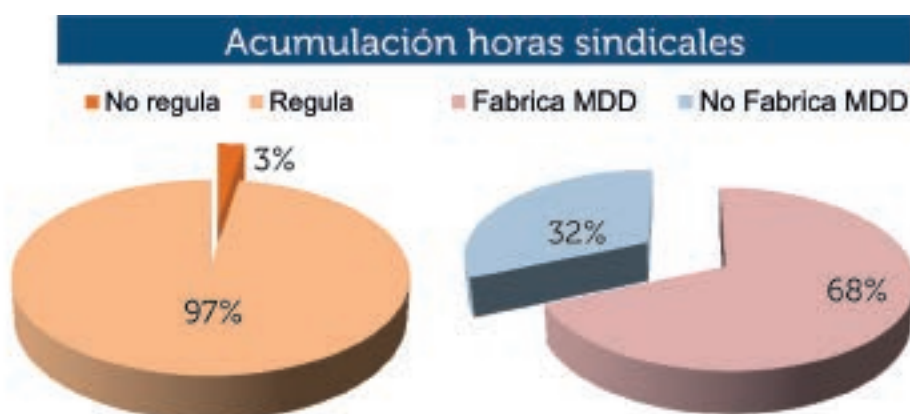
La ampliación de los derechos en materia sindical está también ampliamente recogida en los Convenios de los Centros de trabajo de empresas de la muestra del Sector Avícola. Los 39 Centros de trabajo de la muestra recogen alguna regulación sobre Derechos sindicales, más allá del estricto contenido de la Ley.



4.1. Acumulación de horas sindicales.

38 de los 39 Centros de Trabajo recogen en sus Convenios Colectivos de aplicación la acumulación de horas en determinadas condiciones.

De los Centros de trabajo que tienen recógela la acumulación horaria, 26, que suponen un 68% del total son fabricantes de MDD.



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99002415011982), aplicable en 14 centros de trabajo, todos ellos fabricantes de MDD

DERECHOS SINDICALES

Artículo 33. Garantías sindicales.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo respetarán las siguientes garantías:

a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada una de las personas que conforman la RLT en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Empresas hasta 100 personas, quince horas mensuales.

Empresas de 101 hasta 250 personas, veinte horas mensuales.

Empresas de 251 hasta 500 personas, treinta horas mensuales.

Empresas de 501 hasta 750 personas, treinta y cinco horas mensuales.

Empresas de 751 personas en adelante, cuarenta horas mensuales.

El Delegado de Prevención tendrá las mismas horas que el resto de la RLT en función del número de personas a que representen.

Las personas que conforman los Comités de Empresa o Delegados de Personal miembros de una central sindical podrán ceder las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la empresa.

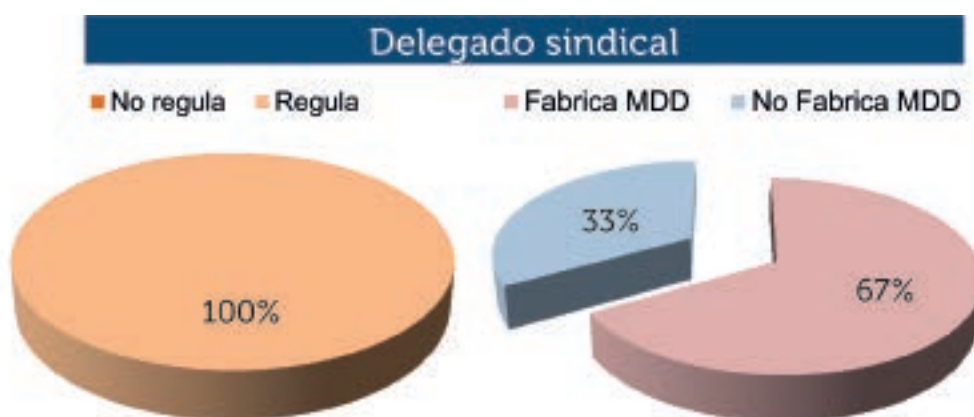
Asimismo, los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres, avisando y justificando a la Dirección de la empresa, con diez días de antelación, la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como otras actividades sindicales.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación por parte de los Sindicatos de las personas trabajadoras como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

4.2. Delegado Sindical.

Los 39 Centros de trabajo de a muestra tienen recogidas en sus respectivos Convenios cláusulas relativas a la elección de Delegado Sindical por debajo de los umbrales que marca la norma.

De los Centros de trabajo que recogen en sus Convenios este tipo de Clausulas, como ya veíamos en anteriores apartados, 26, que suponen el 67%, fabrican MDD.



Los Convenios que se aplican en la inmensa mayoría de los Centros de Trabajo, que son el de Mataderos de Aves y Conejos y el de Granjas Avícolas tienen recogida la elección de Delegados sindicales por debajo de los umbrales de lo previsto por la Ley. Así por ejemplo el de Matadero de Aves y Conejos prevé la elección de Delegado sindical en Centros de trabajo de menos de 120 trabajadores y con una determinada implantación sindical. Otro tanto ocurre con el de Granjas Avícolas, que prevé la elección desde 100 trabajadores. El de Fabricación de alimentos compuestos para animales prevé la elección a partir de 75 personas trabajadoras.

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99003395011981), aplicable en 22 Centros de Trabajo de la muestra, tanto fabricantes como no fabricantes de MDD.

Artículo 47. Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente

4.3. Otros derechos sindicales.

La regulación de otros Derechos sindicales está presente en 38 de los 39 Centros de Trabajo de las empresas del sector de Avícolas.

De ellos, el 68% (26 de 38) corresponden a centros de Trabajo de empresas que fabrican en todo o parte MDD



Los derechos que incluimos en este apartado, en el caso concreto de Sector de Avícolas hacen referencia a los Derechos de los negociadores de Convenios.

Ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99003395011981)

Artículo 48

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

Artículo 49. Garantías Sindicales.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda

11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión

Como conclusión del apartado de Derechos Sindicales, concluir que el desarrollo de la materia de derechos sindicales está completamente generalizado en las empresas del sector, al menos en cuanto a las tres variables que hemos analizado. No se puede concluir, además, que existan diferencias significativas entre las condiciones en esta materia en los Centros de trabajo que fabrican MDD y los que no lo hacen.

5. Mejoras sociales

El apartado de mejoras sociales ha sido dividido este año en varios subapartados, con el fin de facilitar su estudio y determinar con más claridad las diferencias en cuanto a condiciones de trabajo de uno u otro tipo de empresas, si las hubiera.

Estos subapartados son los siguientes:

- Complemento IT Enfermedad Común y/o accidente no laboral
- Complemento IT Accidente de trabajo y/u hospitalización
- Seguro Colectivo
- Ayudas familiares y Préstamos
- Premio permanencia o Vinculación
- Coberturas por Incapacidad Permanente o Fallecimiento
- Jubilación o Premio por jubilación
- Planes de pensiones y Previsión social
- Otras Mejoras sociales

Como paso previo del análisis de este apartado, hay que señalar que la totalidad de los Centros de trabajo de las empresas del Sector de Avícolas tiene recogidos en sus Convenios Colectivos Clausulas relativas a Mejoras sociales. La totalidad de los 39 centros de trabajo de las empresas analizadas (100%) aplican, pues, a las personas trabajadoras algún tipo de mejora en materia social o asistencial.



En los siguientes apartados recogemos con mayor detalle el análisis de las mejoras sociales que se aplican en los Centros de Trabajo de las empresas del sector.

5.1. Complemento IT Enfermedad Común y/o accidente no laboral.

Solo el 44% de los 39 Centros de trabajo (17 de 39) de la muestra del Sector de Avícolas recogen en sus Convenios de aplicación algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad Transitoria derivada de Enfermedad común.

La práctica totalidad de los Centros de trabajo que aplican este tipo de mejoras corresponden a Centros de Trabajo de empresas que fabrican en todo o en parte MDD (16 de 17, 94%)



La cobertura más común es la del 100% a partir del día 14 de la baja, recogida en el Convenio de Granjas Avícolas. Hay que mencionar, no obstante, que el Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos, que es el que se aplica mayoritariamente en el Sector, no recoge Complemento de IT.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99002415011982)

Anexo I

Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100 por 100 del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio. Más el complemento personal.

En este apartado del Estudio podemos concluir que la cobertura de la baja por Enfermedad común, si bien en general se halla poco representada en los Convenios que se aplican en las empresas de la muestra es mucho más frecuente en los Centros de trabajo de empresas que fabrican en todo o parte MDD. Además, el único centro de Trabajo que fabrica exclusivamente MDF, el de AVISERRANO en Lliria (Valencia), solo recoge un Complemento en los casos de Hospitalización por IT.

5.2. Complemento por IT por Accidente de Trabajo, Enfermedad profesional u hospitalización.

La cobertura por encima de las prestaciones de Seguridad Social en los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, se encuentra reflejada exactamente con la misma frecuencia que la de IT por Enfermedad Común.



Igualmente 16 de los 17 Centros de trabajo cuyos Convenios recogen complementos de IT en casos de AT y/o Hospitalización son fabricantes de MDD (94% del total)

Como ejemplo citaremos en este caso el Convenio de **FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES**, por recoger éste el complemento hasta el 100%

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99000275011981) Se aplica en los dos centros de trabajo de COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN) en Friol y Portomarín (Lugo)

Artículo 44. Complementos por situación de baja por incapacidad temporal.

b) Cuando la incapacidad temporal, debidamente comprobada, sea consecuencia de accidente del trabajo o enfermedad profesional, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social más las prestaciones complementarias, deberá alcanzar la cuantía del 100 % de las bases de cotización a la Seguridad Social, para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, del periodo de baja, excluida la prorrata de las pagas extraordinarias. El importe así calculado, se percibirá desde el primer día.

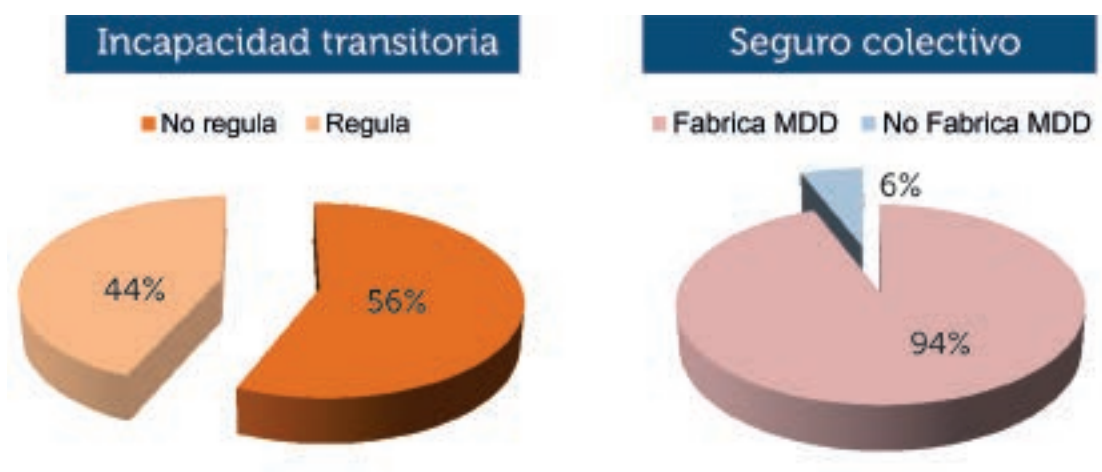
No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión de las empresas, estén establecidas

Respecto a la cobertura de la baja por Accidente de Trabajo y Hospitalización comentar que, como en el caso de las coberturas por Enfermedad Común, se halla poco representada en los Convenios que se aplican en los Centros de trabajo de las empresas de la muestra. No obstante, su presencia es mucho mayor en Centros de Trabajo de empresas fabricantes de MDD

5.3. Seguro Colectivo.

La distribución de las Cláusulas que recogen Seguros Colectivos es la misma que la de los dos anteriores ítems, por la razón de que son los mismos los Convenios los que las recogen, todos excepto el de MATADEROS DE AVES Y CONEJOS.

De los Centros de Trabajo cuyos Convenios recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo el 94% (16 de 17) son fabricantes de MDD, en tanto que el restante fabrica en Exclusiva MDF.



Los Convenios de GRANJAS AVÍCOLAS y FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES recogen las mismas coberturas para Accidente de Trabajo, pero la diferencia es que el de Granjas Avícolas recoge también cobertura para accidente no laboral.

Ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99002415011982)

Artículo 43. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.

1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizará a las personas trabajadoras o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones.

- Muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente no laboral: La empresa abonará a los herederos de la persona afectada o, en su defecto, a quien el mismo haya designado, la cantidad de 35.000 euros.

- Muerte o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador derivada de accidente laboral: La empresa abonará a los herederos o, en su defecto, a quien el mismo haya designado, la cantidad de 45.000 euros.

Como conclusión de este apartado hay que decir que la mayor parte de empresas que recogen este tipo de cláusulas son fabricantes de MDD, encontrándose además las más generosas en cuanto a coberturas en centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD.

5.4. Ayudas familiares y Préstamos.

Este tipo de Cláusulas no se hallan presentes en ninguno de los Convenios que regulan las condiciones laborales de los Centros de trabajo de las empresas de la muestra del sector de Avícolas.

5.5. Premio de Permanencia o Vinculación.

Este tipo de mejoras tampoco se hallan presentes en ninguno de los Convenios que se aplican en los Centros de trabajo del Sector de Avícolas.

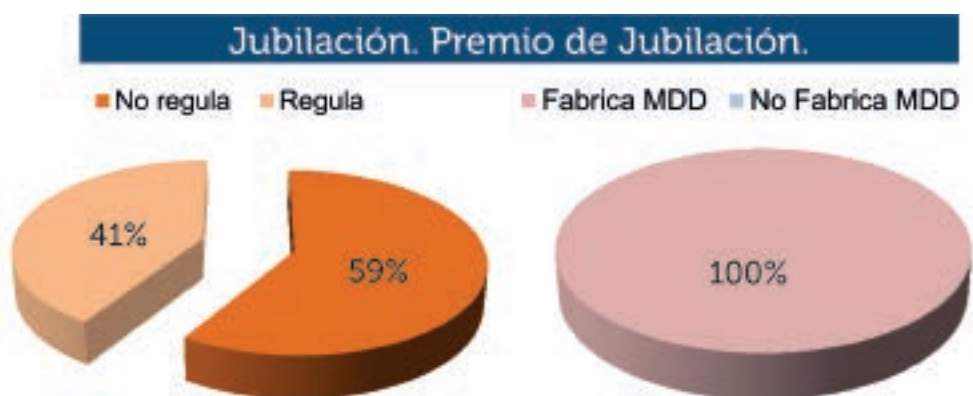
5.6. Incapacidad permanente o fallecimiento.

Las cláusulas que regulan las prestaciones por IP o fallecimiento no se hallan tampoco presentes en la muestra, más allá de las que comentamos en el apartado de Seguros Colectivos.

5.7. Jubilación o Premio de jubilación.

Las Cláusulas que regulan diferentes aspectos de la Jubilación, en este caso la jubilación parcial, se recogen en los Convenios de 16 de los 39 Centros de trabajo de las empresas de la muestra.

Todos los Centros de trabajo que tienen recogidas en sus Convenios este tipo de Cláusulas son fabricantes de MDD.



En este apartado queremos reseñar que, si bien esta cláusula aparece en los Convenios de GRANJAS AVÍCOLAS y de FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES, el compromiso de implementación de la jubilación parcial, al menos en el caso del Convenio de GRANJAS AVÍCOLAS es casi nulo, no yendo mas allá de establecer la posibilidad de solicitarla.

Sin embargo, el Convenio de FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES, si bien se aplica solo en dos centros de trabajo de la empresa COREN en Lugo si establece el compromiso de contrato de un trabajador con carácter indefinido cuando se jubile una persona trabajadora con el 100% de pensión

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99000275011981)

Artículo 45. Jubilación.

En relación con la jubilación ordinaria, anticipada y flexible se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

No obstante en relación con la Jubilación de la persona trabajadora por el cumplimiento de la edad legal de jubilación:

Se acuerda por ambas partes la aplicación en el sector del Real Decreto-Ley 28/2018 que establece la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Para exigir la jubilación obligatoria, siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión completa de jubilación al 100 % en su modalidad contributiva, la empresa deberá bien acreditar la contratación de una nueva persona de manera indefinida o bien transformar un contrato temporal en indefinido. Tendrán prioridad para ocupar dicho puesto las personas trabajadoras con contrato en prácticas.

En cuanto al apartado de Jubilación y Premio de Jubilación podemos concluir que su implementación es bien escasa, y en los Convenios que la recogen, salvo muy pocas excepciones, no se establecen compromisos en materia de jubilación, por lo que entendemos que dicho tipo de cláusulas no pueden ser considerados factor diferenciador en las Condiciones de trabajo de uno u otro tipo de empresas.

5.8. Planes de Pensiones y Previsión social.

No hemos hallado en los Convenios Colectivos aplicables a los Centros de Trabajo de las empresas del sector de fabricación de aceites referencia alguna a Planes de Pensiones ni a Previsión social complementaria.

5.9. Otras mejoras sociales.

En este apartado del estudio incluimos cualquier tipo de Mejora social no incluido en los apartados anteriores aparece escasamente representado. 25 de los 39 Centros de trabajo de la muestra tienen recogidas otro tipo de Mejoras sociales. Representan un 64% del total.

De los Centros de trabajo que tiene recogida alguna cláusula de este tipo, 12, que representan el 48% del total, son fabricantes de MDD.



La cláusula más generalizada en este apartado es la obligación por parte de las empresas en cuyos Centros de trabajo se aplica el Convenio de Matadero de Aves y Conejos o el de Fabricación de Alimentos Compuestos para animales, de poner a disposición de sus personas trabajadoras un local-comedor.

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2019-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99003395011981) (aplicable en 22 Centros de Trabajo de la muestra)

Artículo 24. Comedores.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

Dentro del apartado de "Otras mejoras sociales" la conclusión que podemos sacar es que, pese a su mayoritaria presencia, están igualmente representados en las empresas fabricantes de MDD y en las que no lo son.

Como conclusión general del apartado de mejoras sociales decir que, si bien este tipo de cláusulas son generales en todos los Centros de Trabajo de las empresas del Sector entendemos que la presencia de este tipo de cláusulas se halla implantada en general con mayor incidencia en los Centros de trabajo de empresas que fabrican en todo o en parte MDD.

6. Industria 4.0

Dentro del apartado de Industria 4.0 hemos querido incidir en todo aquello que tiene relación con la implantación de nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo y Derechos digitales.

Dentro del análisis de este apartado hemos incluido 2 ítems, que son los correspondientes a la implantación del Teletrabajo y la Desconexión digital

En este apartado queremos reseñar que este tipo de cláusulas están escasísimamente implantadas en las empresas del Sector de fabricación de Aceites.

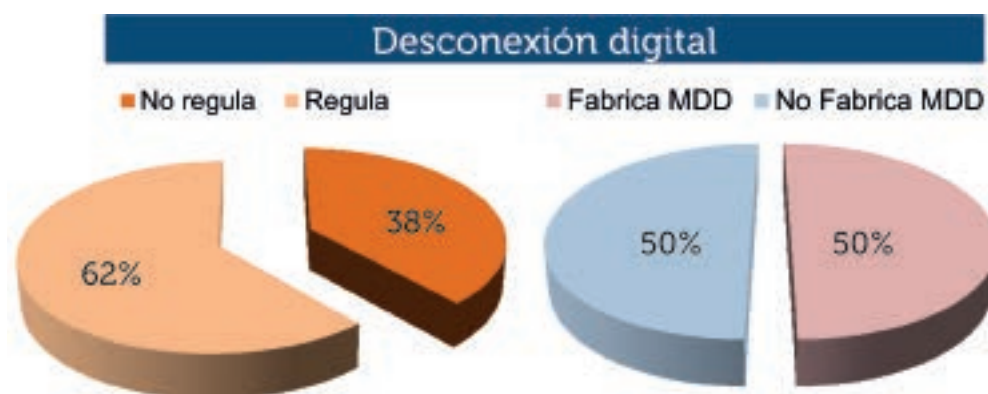
6.1. Teletrabajo.

Así, en el apartado de Teletrabajo no hemos encontrado regulación alguna en ninguno de los 4 Convenios Colectivos que son de aplicación en el Sector.

6.2. Desconexión Digital.

El derecho a la desconexión digital, en cambio, parece regulado en 24 del total de 39 Centros de trabajo de la muestra del Sector de Avicultura.

La presencia de este tipo de cláusulas es igualmente frecuente en los Centros de Trabajo que fabrican MDD y en los que no lo hacen.



Como ejemplo:

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2019-2025
(CÓDIGO DE CONVENIO N.º 99003395011981)**

Art. 14. Jornada

Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

Como conclusión del apartado de Industria 4.0 queremos indicar que, aunque tengan presencia en una mayoría de Centros de trabajo del sector, entendemos que no constituyen un factor diferenciador de las Condiciones de trabajo en unas y otras empresas., por hallarse igualmente presente en uno y otro tipo de empresas.

6.1.3. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva.

El análisis de las condiciones laborales del Top 10 de empresas que forman el Ranking 2020 del sector de Avicultura nos muestra que todas las empresas de la muestra aplican un Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal.

Se ha analizado un total de 4 convenios colectivos.

El convenio de Mataderos de aves y conejos se aplica tanto en empresas fabricantes de MDD como en empresas MDF, el 56% de las empresas que aplican este convenio en alguno de sus centros se encuentra en el segmento de empresas MDD, mientras que el 44% restante son empresas MDF.

En cuanto a los convenios colectivos de Granjas avícolas y otros animales y Fabricación de alimentos compuestos para animales, solo se aplican en empresas relacionadas con la fabricación de productos MDD, mientras que el convenio de la Industria cárnica, es de aplicación en empresas MDF.

Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, hay que señalar que el 75% de los convenios analizados de este sector regula de forma más o menos extensa la igualdad de oportunidades.



En cuanto a la relación de las empresas que aplican estos convenios con la fabricación de productos MDD o MDF, el análisis muestra que el 25% de los convenios analizados que no regula este principio se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

En cuanto a las formas de regular el principio de igualdad, el 67% de los convenios que lo regula lo hace de forma genérica, tal es el caso del convenio de la **Industria cárnica** (Artículo 86): “G) El Comité velará, (... por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo” y del **Convenio de Mataderos de aves y conejos** (Artículo 1): “El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.”

Mientras que el convenio colectivo de **Granjas avícolas y otros animales** cuenta con un artículo dedicado a la Igualdad de oportunidades en el que hace mención a la Ley 3/2007 (Artículo 40): “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.”

Comisión de Igualdad

El 75% de los convenios analizados de aplicación en el sector Avícola menciona o regula una Comisión de igualdad.



En estos convenios encontramos una Comisión de igualdad desarrollada en cuanto su composición, funcionamiento y funciones. Tal es el caso del Convenio colectivo de **Industrias Cárnicas**, en su Disposición adicional quinta: *"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 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"* y los **Convenios de Mataderos de aves y conejos y Fabricación de alimentos compuestos para animales** que recogen el mismo texto: *"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."*

Planes de Igualdad

La mitad de los convenios analizados de aplicación en el sector recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad y la otra mitad no menciona nada sobre este tipo de medidas.



Los convenios analizados que recoge en su articulado alguna mención o desarrollo sobre Planes de Igualdad se aplican en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

El convenio colectivo de **Granjas avícolas y otros animales** cuenta con un artículo dedicado a la Igualdad de oportunidades (Artículo 40) en el que recoge la obligatoriedad de negociar planes en empresas de más de 250 personas, algo que ya ha quedado obsoleto con la aplicación del RD6/2019, dice los siguiente: *"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."*

Mientras que el convenio de **Fabricación de alimentos compuestos para animales** en su Disposición adicional tercera recoge los contenidos mínimos de los Planes de igualdad y el cumplimiento del RD 6/2019: *"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."*

El 50% las empresas analizadas del sector Avícola cuentan con un Plan de Igualdad localizable o registrado en el REGCON.

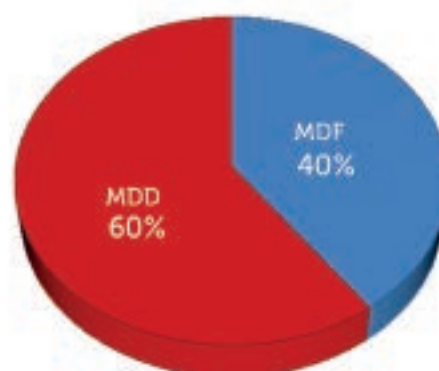
Dentro del grupo de empresas que cuenta con un Plan de Igualdad, el 60% se relaciona con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD, que suponen el 60% de las empresas en el Ranking, y el 40% restante con empresas MDF.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que más de la mitad, el 50% ha negociado su Plan de Igualdad el mismo porcentaje que las empresas relacionadas con productos MDF, en las que la mitad ha negociado un Plan de Igualdad.

Empresas con plan de Igualdad



Planes de Igualdad



Empresas MDD



Empresas MDF



Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Contratación, Formación, Promoción)

Los convenios colectivos analizados del sector de Avicultura no recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualdad Salarial

La mitad de los convenios colectivos analizados del sector de Avicultura cuenta con alguna mención sobre Igualdad salarial. Los 2 convenios que recogen en su articulado alguna medida son de aplicación uno en empresa MDD y el otro en empresa MDF.



El **Convenio Colectivo de la Industria Cárnica** lo hace de una forma muy extendida en otros convenios, incluye entre las funciones de Comisión de igualdad la de elaboración de informes sobre brecha salarial. Así se observa en la Disposición adicional quinta: "impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente". Mientras que el **Convenio de Fabricación de alimentos compuestos para animales** lo recoge en los contenidos mínimos de los Planes de Igualdad y menciona el RD de igualdad retributiva (Disposición adicional tercera): "*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.*"

Acoso sexual o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, todos los convenios colectivos sectoriales analizados de aplicación en el sector de Avicultura regulan de alguna forma, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual, aunque en menor medida, el acoso por razón de sexo.



En cuanto a los convenios colectivos que incluyen el acoso en su régimen disciplinario como falta muy grave, hay que destacar que en ambos convenios se incluye una definición del tipo de acoso. El **Convenio colectivo de Granjas avícolas y otros animales** solo incluye el acoso sexual en su Anexo III. Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores: *“1.4.14. El acoso sexual entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.”*

Mientras que el **Convenio de Fabricación de alimentos compuestos para animales** incluye en su Artículo 36 la definición de ambos tipos de acoso, sexual y por razón de sexo: *“1.5.12 El acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.”*

En cuanto a los convenios que incluyen también medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo hay que señalar que son el 75% de los convenios analizados.

Se trata del **Convenio Colectivo de la Industria Cárnica y el Convenio Colectivo de mataderos de aves y conejos y el Convenio de Fabricación de alimentos compuestos para animales**. En ambos casos las medidas preventivas se incluyen como un punto del Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y se refieren a lo siguiente: *“• Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.”*

En cuanto a los convenios que establecen un procedimiento de actuación en casos de acoso con un Protocolo de prevención y actuación del acoso hay que señalar que el 75% de los convenios analizados cuenta con dicho procedimiento.

Solo el **Convenio colectivo de Granjas avícolas y otros animales** mandata la elaboración de un Procedimiento de actuación en casos de acoso en su 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.”*

Por el contrario, el resto de convenios si incluye en su redactado un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso, el **Convenio colectivo de Industria Cárnica el Convenio Colectivo de mataderos de aves y conejos y el Convenio de Fabricación de alimentos compuestos para animales** cuentan con un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo que en ambos casos desarrolla una estructura similar:

1. Principios
2. Objetivo del presente protocolo
3. Definición y conductas constitutivas de acoso
4. Medidas de prevención del acoso
5. Ámbito de aplicación y vigencia
6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso
7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso.

En estos tres convenios, **Industria Cárnica, Mataderos de Aves y Conejos y Fabricación de alimentos compuestos para animales**, la instrucción del procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y la participación de la RLT en el proceso de investigación quedará decidida por la persona que sufre acoso: *"La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia"*,

Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 50% de los convenios analizados del sector de Avicultura recoge alguna medida para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, o al menos, menciona alguno de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

Dentro del grupo de convenios que protege en mayor o menor medida a las trabajadoras víctimas de violencia de género, se incluyen tanto empresas MDD como empresas MDF.



Dentro del grupo de convenios que recoge estas medidas, encontramos referencias a algunos de los derechos establecidos en la Ley 1/2004. Así el **Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos** en su artículo 20 recoge el derecho a reducción de jornada: *"Las trabajadoras víctimas de la violencia de género a que se refiere el apartado uno de la Disposición Adicional séptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación destiempo de trabajo que se utilicen en las empresas."* Y el **Fabricación de alimentos compuestos para animales** recoge los derechos legalmente establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género en su artículo 14 (Licencias): *"5. Asimismo, los progenitores tendrán derecho al permiso por lactancia de hijos menores de nueve meses, por nacimiento de hijos prematuros, para la realización de exámenes prenatales, para el cuidado de hijos menores de seis años, así como a reducir o reordenar su jornada de trabajo cuando sean víctimas de la violencia de género."* Y en su artículo 30 (Movilidad funcional y geográfica): *"La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo."*

Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Top 10 de las empresas del sector de **Avicultura** nos muestra que todas estas empresas aplican algún Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal.

El 75% de los convenios analizados regula de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres y el 25% que no regula este principio se aplica en empresas MDD.

El 67% de los convenios recoge el principio de igualdad de manera genérica tal es el caso del *Convenio colectivo de Industria cárnica* y del *Convenio de Mataderos de aves y conejos*. Mientas que el convenio colectivo de *Granjas avícolas y otros animales* cuenta con un artículo dedicado a la Igualdad de oportunidades en el que hace mención a la Ley 3/2007.

El 75% de los convenios analizados de aplicación en el sector Avícola menciona o regula una Comisión de igualdad.

En los convenios de *Industrias Cárnicas*, *Mataderos de aves y conejos* y *Fabricación de alimentos compuestos para animales* encontramos una Comisión de igualdad desarrollada en cuanto su composición, funcionamiento y funciones.

La mitad de los convenios analizados de aplicación en el sector de recogen la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad y estos convenios son de aplicación en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

El convenio colectivo de *Granjas avícolas y otros animales* cuenta con un artículo dedicado a la Igualdad de oportunidades en el que recoge la obligatoriedad de negociar planes en empresas de más de 250 personas, algo que ya ha quedado obsoleto con la aplicación del RD6/2019, mientras que el convenio de *Fabricación*

de alimentos compuestos para animales recoge el contenido mínimo de un Plan de igualdad y el cumplimiento del RD 6/2019.

El 50% las empresas analizadas del sector Avícola cuentan con un Plan de Igualdad localizable o registrado en el REGCON, de las cuales el 60% se relaciona con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD.

La mitad de las empresas, tanto MDD como MDF, ha negociado su Plan de Igualdad.

Los convenios colectivos analizados de este sector no recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La mitad de los convenios colectivos analizados hace mención a la Igualdad salarial. Estos convenios son de aplicación uno en empresa MDD y el otro en empresa MDF.

El *Convenio Colectivo de la Industria Cárnica* lo hace de una forma muy extendida en otros convenios, incluye entre las funciones de Comisión de igualdad la de elaboración de informes sobre brecha salarial. Por su parte el *Convenio de Fabricación de alimentos compuestos* para animales lo recoge en los contenidos mínimos de los Planes de Igualdad y menciona el RD de igualdad retributiva.

Todos los convenios colectivos sectoriales analizados regulan de alguna forma, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Hay que destacar que tanto en el *Convenio colectivo de Granjas avícolas y otros animales* como en el *Convenio de Fabricación de alimentos compuestos para animales* aparece el acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave en su régimen disciplinario y ambos convenios incluyen una definición del tipo de acoso.

Los convenios de *Industria Cárnica*, *Mataderos de aves y conejos* y *Fabricación de alimentos compuestos para animales* recogen medidas preventivas contra el acoso sexual y por razón de sexo que se incluyen como un punto del Protocolo de actuación.

Mientras que el *Convenio colectivo de Granjas avícolas y otros animales* mandata la elaboración de un Procedimiento de actuación en casos de acoso, los *Convenios de Industria Cárnica*, *Mataderos de aves y conejos* y *Fabricación de alimentos compuestos para animales* cuentan con un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo bastante desarrollado y con una estructura similar.

La mitad de los convenios analizados recoge alguna medida para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, o al menos, menciona alguno de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

Dentro del grupo de convenios que protege en mayor o menor medida a las trabajadoras víctimas de violencia de género, se incluyen tanto empresas MDD como empresas MDF.

Los convenios que recoge estas medidas hacen referencia a algunos de los derechos establecidos en la Ley 1/2004, tal es el caso del *Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos* y del *Convenio Colectivo de Fabricación de alimentos compuestos para animales*.

6.2. Sector de Conservas de pescado

6.2.1. Resultados generales

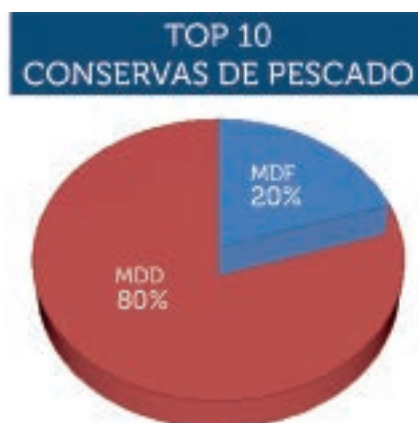
A continuación, se muestra el Top 10 de empresas del sector de Conservas de pescado según su cifra de facturación (Ranking Alimarket 2020) objeto de la investigación realizada. El cuadro recoge: puesto en el Ranking, nombre de la empresa, ubicación sede central, ventas y plantilla correspondientes al año 2020.

Ranking de las 10 empresas Sector de Conservas de Pescado

Puesto Ranking	Nombre de las empresas	Sede Central	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	CORPORACIÓN JEALSA RIANXEIRA	A Coruña	712,83	2.688
2	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	A Coruña	588,35	1.558
3	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)	A Coruña	577,90	5.078
4	CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO	Vizcaya	365,00	3.024
5	GRUPO CONSERVAS DANI	Barcelona	120,00	800
6	IGNACIO GONZÁLEZ MONTES, S.A.	A Coruña	95,90	322
7	HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.	Pontevedra	89,32	248
8	GRUPO CONSORCIO ESPAÑOL CONSERVERO	Cantabria	78,30	264
9	FRANCISO GIL COMES, S.L.U. GRUPO	Castellón	73,20	2.875
10	CONSERVAS DEL NOROESTE, S.A. (CONNORSA)	Pontevedra	70,12	210

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

- El Top 10 de empresas y grupos dedicados al sector de Conservas de pescado, muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, que suponen el 80%, mientras que las empresas MDF suponen tan solo el 20% restante.



- En cuanto a los datos generales de las **ventas y plantilla** de las 10 empresas de mayor facturación en el sector de Conservas de pescado, observamos que estas diez empresas alcanzan unas ventas totales de 2.770,92 millones de euros, lo que supone 151,74 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de la facturación del 5,79%. Respecto a las ventas totales del sector, estas diez empresas concentran el 55% de la facturación total.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan unos 17.067 puestos de trabajo, lo que supone 148 empleos más que en 2019 y un ligero crecimiento de la ocupación del 0,87%. En estas empresas se concentra algo más del 90% del empleo del sector de Conservas de pescado.

Evolución de las ventas y plantilla Sector de Conservas de Pescado

RANKING	2019	2020	Variación anual	
			absoluta	%
Ventas (Mill. de €)	2.619,18	2.770,92	151,74	5,79
Empleo (Personas)	16.919	17.067	148,00	0,87

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

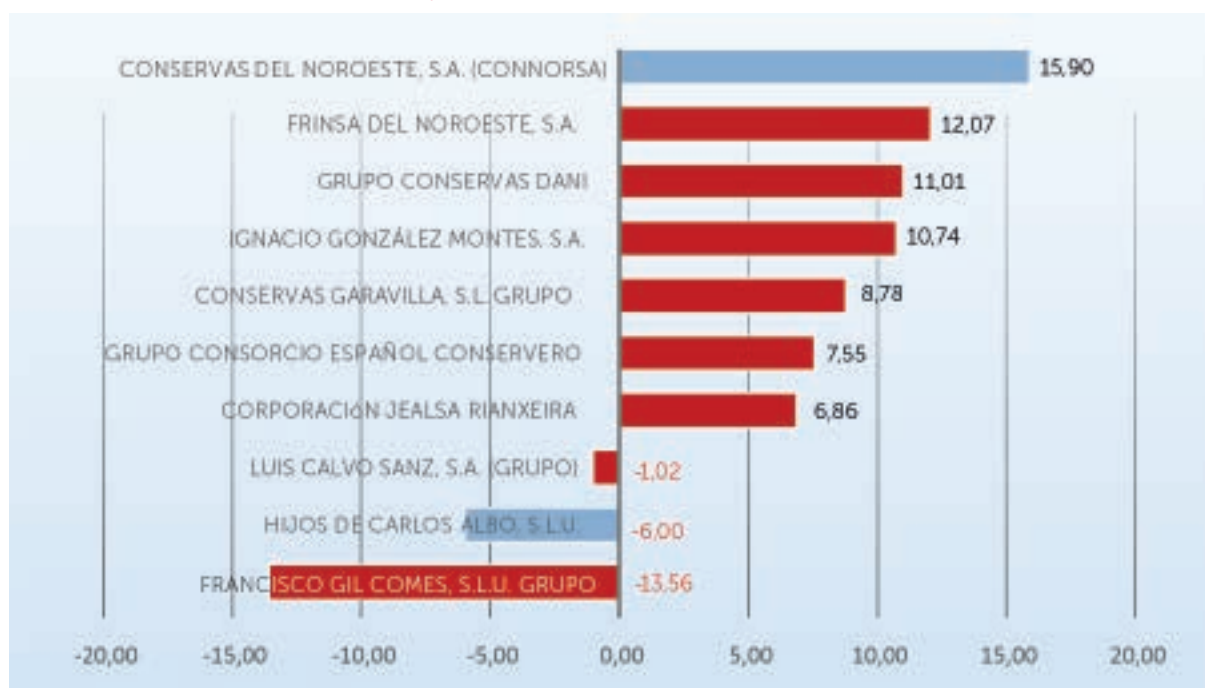
Ventas y plantilla del Ranking 2020 Sector de Conservas de Pescado

2020	Ranking	%sector
Ventas (Mill. €)	2.770,92	55,12
Empleo (Personas)	17.067	91,21

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET y del INE

- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** en el Top 10 de empresas del sector de Conservas de pescado, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las ventas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas, el 86% fabrica parcial o mayoritariamente MDD, mientras que en el caso de las empresas que ven caer sus ventas, el 67% pertenece al segmento MDD.

Evolución de las ventas Ranking Sector de Conservas de Pescado



- En cuanto a la evolución del **empleo** en el Top 10 de empresas del sector de Conservas de pescado, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las plantillas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos del empleo el 80% se relacionan con la fabricación de MDD, mientras que en el grupo de empresas que se destruye empleo, se reparte al 75% son empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente, MDD.

Evolución del empleo Ranking Sector de Conservas de Pescado



- El Top 10 de empresas del sector de Conservas de pescado según el valor de sus ventas, factura de media de 277 millones de euros, lo que supone un crecimiento de las ventas del 5´8%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación alcanza los 326,44 millones de euros y un crecimiento del 6%, mientras que las empresas que fabrican MDF facturan de media 79,72 millones de euro, en este caso un 2´52% más que en 2019.

Las cifras de facturación media muestran como las empresas MDD cuentan con una facturación mayor que las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD facturan de media 246,72 millones de euros más al año, lo que supone un 75´5% más que las empresas fabricantes de MDF.

En cuanto a la evolución de la facturación, se observan crecimientos tanto en la facturación media de las empresas MDD como en las empresas MDF, con un crecimiento superior de 3,5 puntos en el segmento MDD.

Ventas medias Top 10 Sector de Conservas de Pescado

	Ranking	MDD	MDF
2019	261,92	307,96	77,76
2020	277,09	326,44	79,72
%var.	5,79	6,00	2,52

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

En cuanto al empleo, las empresas que forman el Top 10 del sector de Conservas de pescado generan una media de 1.707 empleos con un crecimiento del 0´87%.

Las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de 2.076 empleos con un crecimiento anual cercano al 1%, mientras que las empresas que fabrican MDF se quedan en una plantilla de 226 personas trabajadoras y una caída del 1´29%.

Las cifras de empleo medio muestran como las empresas MDD generan mucho más empleo que las empresas MDF en el sector de Conservas de pescado. Exactamente las empresas que fabrican MDD generan de media 1.847 empleos más, lo que supone un 89% más que las empresas MDF.

En cuanto a la evolución del empleo, se observa un tímido crecimiento del empleo en las empresas MDD, mientras que el empleo de las empresas MDF desciende un 1´29%.

De modo que las empresas que **fabrican MDD en el sector de Conservas de pescado facturan de media un 75´5% más** que las empresas que fabrican MDF y **generan, de media, un 89% más de empleo**. Igualmente, las empresas que **fabrican MDD en el sector de Conservas de Pescado**, muestran una tendencia de crecimiento más importante tanto en su cifra de facturación y se muestran más dinámicas en la creación de empleo.

Empleo medias Top 10 Sector Conservas de Pescado

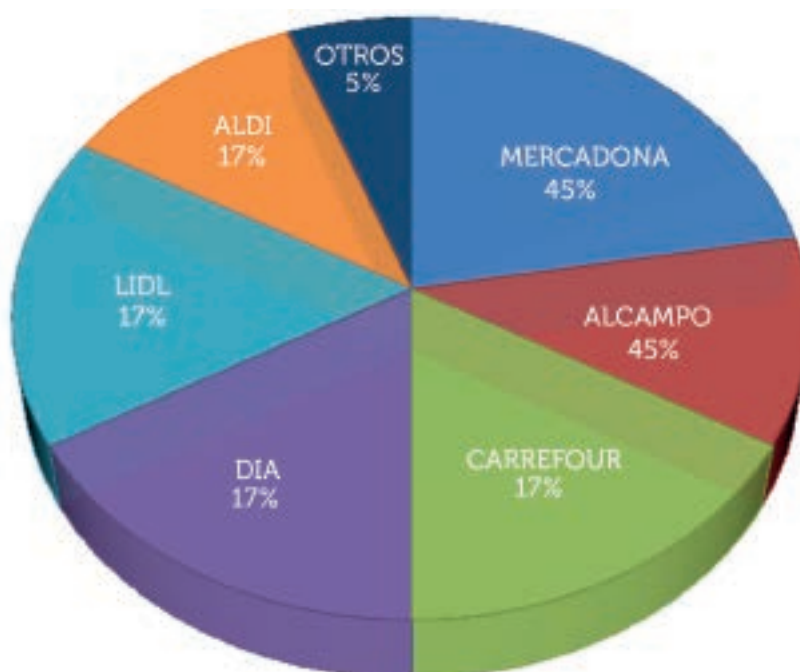
	Ranking	MDD	MDF
2019	1.692	2.057	232
2020	1.707	2.076	229
%var.	0,87	0,94	-1,29

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

Análisis distribución:

En el sector de Conservas de pescado, las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en el mercado y acaparan el 78% de todas las ventas en volumen de las conservas de atún, el 73% de las de sardinas y sardinillas, el 67% de las de calamares y pulpo y el 65% de mejillones y berberechos.

- De las 8 empresas del Top 10 del sector de Conservas de pescado analizadas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 22% fabrica para MERCADONA y el 17% para CARREFOUR, DIA y LIDL. Las empresas que fabrican conservas de pescado **para una sola MDD**, lo hace para MERCADONA.



Conclusiones

- El Ranking analizado del Top 10 de empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de Conservas de pescado, muestra un panorama sectorial dominado por las empresas fabricantes de MDD que suponen el 80% del total.

La evolución de las ventas y el empleo de estas empresas ha sido favorable en 2020 con un crecimiento de la facturación del 5´8% y del 0´9% en el empleo. Estas diez empresas aportan el 55% de las ventas del sector y acogen al 90% del empleo.

El 86% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDD, lo que supone 6 puntos por encima del porcentaje que suponen en el Ranking, mientras que la empresa que registra el mayor crecimiento en su facturación pertenece al segmento de empresas MDF. En el caso del empleo, el 80% de empresas que consiguen crecimientos en el empleo se encuentran en el segmento de la MDD, el mismo porcentaje que suponen en el Ranking, mientras que la empresa que registra el mayor crecimiento del empleo pertenece al segmento de empresas MDF. Las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente, MDD en el sector de Conservas de pescado facturan de media un 75´5% más que las empresas MDF y generan, de media, hasta un 89% más de empleo. Igualmente, las empresas que fabrican MDD en el sector de Conservas de Pescado, muestran una tendencia de crecimiento más importante tanto en su cifra de facturación y se muestran más dinámicas en la creación de empleo.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para MERCADONA, CARREFOUR, DIA y LIDL. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA.

6.2.2. Resultados de Negociación Colectiva

Para la elaboración del análisis de Negociación Colectiva del Sector de Conservas de Pescado hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 18 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

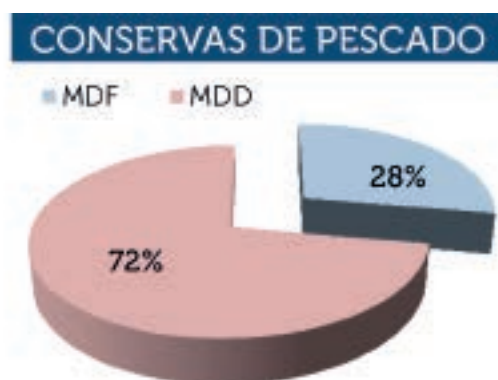
En este caso la totalidad de los Centros de Trabajo de las empresas que forman parte del ranking aplican un mismo convenio colectivo, que es el de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, con vigencia entre los años 2016 y 2020, que se aplica en la totalidad de las empresas y centros de trabajo del estudio.

No se han detectado pactos de empresa aplicables en ninguno de los centros de trabajo de las empresas de la muestra.

El estudio que realizamos este año se ocupa de las condiciones de trabajo vigentes en el año 2020.

De los Centros de trabajo analizados, un total de 13 (72%) pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que tan solo 5 centros, que representan el 28% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.

El hecho de que tan solo sea uno el Convenio colectivo de aplicación en todas las empresas del sector hace que las condiciones de trabajo sean absolutamente homogéneas para todo el sector.



Resultados por materias:

En el análisis de Resultados por materias, para una mayor comprensión del mismo, hemos dividido el mismo en 6 grandes subapartados:

1. Salarios
2. Jornada
3. Estabilidad en el empleo y contratación temporal
4. Derechos sindicales
5. Mejoras sociales
6. Industria 4.0

Dentro de cada uno de estos grandes subapartados incluimos a su vez un mayor detalle que en años anteriores, con el fin de obtener una foto lo más clarificadora posible de las condiciones de trabajo en los distintos centros de trabajo de las empresas del sector.

1. Salarios

1.1. Salario anual.

A la hora de realizar la comparativa entre salarios hay que tener en cuenta que las retribuciones que aparecen en este estudio corresponden exclusivamente a salario base por categoría, sin incluir pluses. No hemos incluido tampoco la retribución variable o por objetivos, en el caso de que fuera de aplicación, siguiendo la misma línea del estudio realizado en años anteriores

Hay que mencionar que en este caso el convenio de aplicación en las empresas del ranking es el mismo en todos los casos, como ya hemos mencionado; el Convenio Estatal del Sector de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que se aplica en los 18 Centros de trabajo de la muestra.

El hecho de que se aplique un solo convenio hace que las variaciones en materia salarial en los centros de trabajo de las empresas de la muestra sean inexistentes, al menos en cuanto a salario base por categoría.

Para el estudio, como venimos haciendo en todos los estudios realizados hasta la fecha, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente

Media salarial Peón de producción:

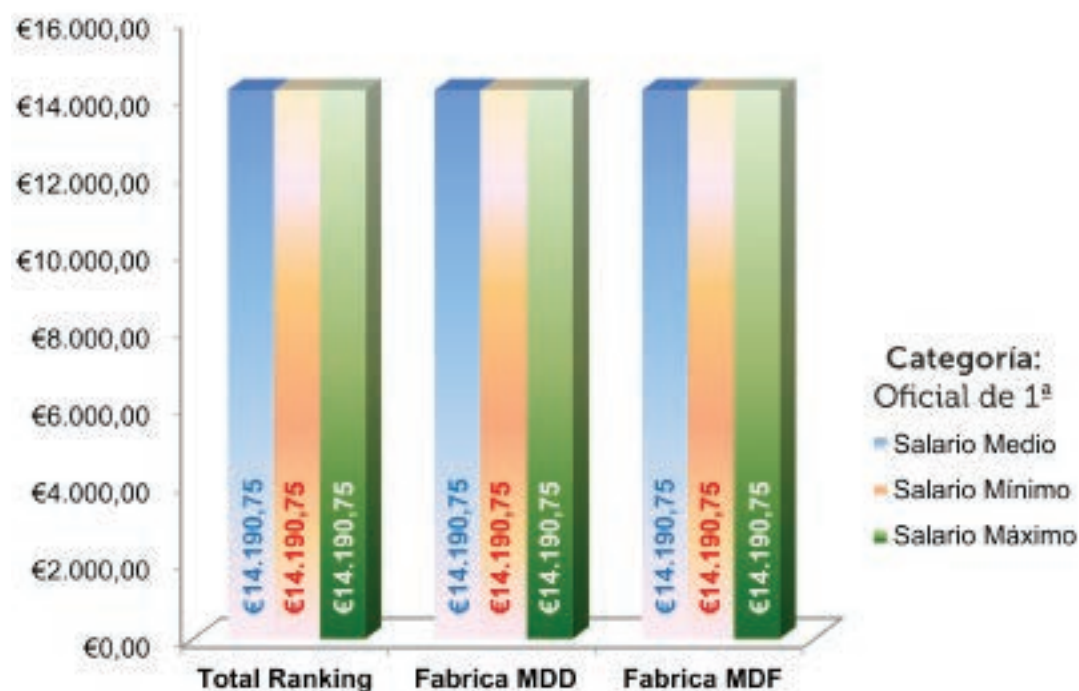
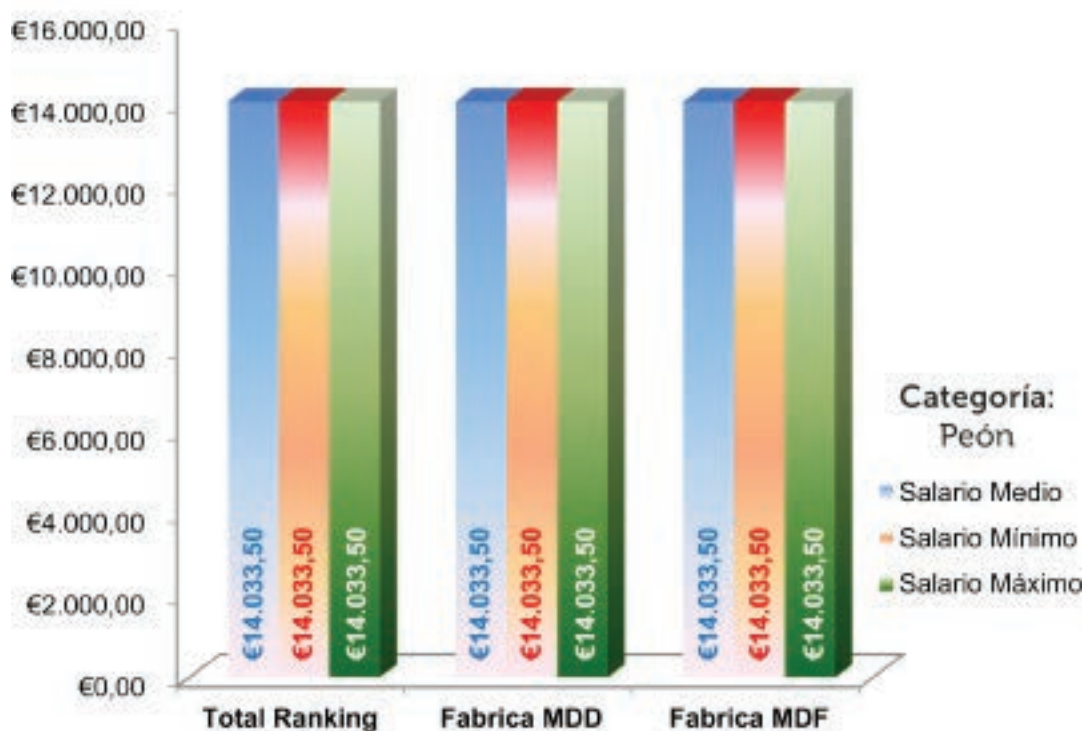
	Total Ranking	Fábrica MDD	Fábrica MDF
Salario Medio	14.033,50€	14.033,50€	14.033,50€
Salario Mínimo	14.033,50€	14.033,50€	14.033,50€
Salario Máximo	14.033,50€	14.033,50€	14.033,50€

Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fábrica MDD	Fábrica MDF
Salario Medio	14.190,75€	14.190,75€	14.190,75€
Salario Mínimo	14.190,75€	14.190,75€	14.190,75€
Salario Máximo	14.190,75€	14.190,75€	14.190,75€

Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra no existe ninguna diferencia en el salario que se aplica en las empresas que fabrican MDD y en las que fabrican en exclusiva MDF.

Los Gráficos adjuntos comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª muestran la absoluta igualdad existente en los salarios de aplicación en unas y otras empresas.



En el **cómputo anual**, hay que reseñar que los trabajadores afectados por el Convenio Estatal del Sector de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que afecta a la totalidad de trabajadores de los Centros de Trabajo de la muestra perciben 2 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una.

La conclusión es que no hay diferencia alguna en materia salarial entre empresas que fabrican MDD y las empresas que fabrican exclusivamente MDF.

1.2. Salario variable.

El Convenio Estatal del Sector de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que se aplica en todas las empresas y centros de trabajo de la muestra no recoge regulación alguna sobre salario variable.



1.3. Antigüedad.

El Convenio Estatal del Sector de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO suprime la percepción del complemento de Antigüedad. Por lo tanto, en ninguno de los centros de trabajo de las empresas de la muestra existe la percepción por parte de las personas trabajadoras del complemento de antigüedad.

A este respecto reproducimos el contenido de la cláusula relativa a la regulación del concepto de antigüedad en el Convenio que se aplica a la totalidad de los Centros de trabajo de las empresas el estudio

Artículo 20. Supresión del plus de experiencia profesional.

A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo

Por lo tanto, consideramos que la regulación o no de la antigüedad no puede considerarse un factor diferenciador entre los Convenios que fabrican MDD y los que no lo hacen, máxime cuando ésta se halla suprimida en la totalidad de los Centros de Trabajo.

2. Jornada

2.1. Jornada de trabajo.

La totalidad de Centros de trabajo analizados en la muestra del sector Conservas de Pescado tiene cómputo de jornada anual de 1.730 horas/año, que es la establecida en el Convenio Estatal del Sector de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO.

Jornada Anual:

horas/año	Total Ranking	Fábrica MDD	Fábrica MDF
Jornada Media	1.730,00	1.730,00	1.730,00
Jornada Máxima	1.730,00	1.730,00	1.730,00
Jornada Mínima	1.730,00	1.730,00	1.730,00

La jornada anual aplicada en todos los Centros de trabajo de la muestra es de 1.730,00 horas/año.

En este apartado hay que destacar también la nula variación que existe en la jornada laboral de unas y otras empresas. Ello se debe a que la totalidad de las empresas del ranking aplican en sus centros de trabajo la jornada laboral de 1.730 horas al año, que es la pactada en el Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO.

No existen, pues, en este caso, diferencias en las condiciones de trabajo de los diferentes centros de trabajo de las empresas de la muestra analizada en materia de jornada de trabajo a aplicar.

2.2. Distribución irregular de la jornada.

En los ítems incluidos en el estudio de este año hemos incluido, como ya hicimos en el del año anterior, la regulación de la distribución irregular de la jornada, entendida como la posibilidad de que las empresas establezcan en el calendario laboral sistemas de distribución irregular que hagan viable la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas. Esta posibilidad está presente en todas las empresas, ya que el ET, en su artículo 34 permite la posibilidad de aplicación de esta distribución irregular de la jornada limitada a un 10% de la misma.

En el estudio hemos incluido, pues, aquellas cláusulas que regulan una distribución diferente a la que establece el propio Estatuto.



En este apartado, en lo que se refiere al Sector de Conservas de pescado, hay que destacar que la totalidad de los Centros de trabajo de la muestra tienen recogida regulación sobre distribución irregular de la jornada, ya que la misma aparece regulada en el Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que se aplica en todos ellos.

Reproducimos un extracto del contenido de dicha cláusula:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO (Vigencia 2016-2020)

Artículo 27. Jornada.

1. Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del convenio de 1.730 horas.

2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores

3. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

5. Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.

6. En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo, se mantendrá el mismo con la misma consideración que la vigente hasta el momento y, en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, el comité de empresa o delegado y empresarios establecerán la regulación correspondiente.

En todo caso, tanto la regulación como la reducción real de la jornada de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, habida cuenta de la situación preexistente.

Asimismo, se acuerda:

a) Jornada de lunes a viernes con carácter general.

b) Establecer para el personal de fabricación, la jornada de lunes a viernes, con la facultad para la empresa de extenderla, al sábado hasta las 14 horas, para el personal necesario y atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de trabajos pendientes el día anterior, recepción de pescado, etc., siempre y cuando, este personal que trabaje en la mañana del sábado, no supere el 25 % de los grupos afectados. Este personal que realice jornada el sábado por la mañana, tendrá compensación de las horas trabajadas, en cómputo normal, en la semana siguiente.

Igualmente, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y de manera excepcional, podrá extenderse la jornada más allá de las 14 horas del sábado y/o durante la jornada del domingo, respetando en todo caso los descansos que establece la legislación vigente. Si no existiera representación legal de los trabajadores, se procederá de igual modo que para el supuesto previsto en el apartado segundo del presente artículo.

No existe, pues, una relación directa entre la regulación de la flexibilidad de la jornada de trabajo y la fabricación o no de MDD, ya que la misma tiene idéntica regulación en todos los Centros de trabajo objeto del estudio.

2.3. Régimen de trabajo a turnos.

En el estudio de este año incluimos como novedad el análisis de las cláusulas que regulan el trabajo a turnos en las diferentes empresas de la muestra, con el fin de establecer las posibles diferencias que existan en la regulación de esta materia.

El régimen de trabajo a turnos no aparece regulado en el Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que es, recordamos una vez más, el aplicable a la totalidad de los Centros de trabajo de las empresas de nuestro estudio.



No existe, pues, tampoco una relación directa entre la regulación de la flexibilidad de la jornada de trabajo y la fabricación o no de MDD, ya que, aunque los turnos de trabajo estarán evidentemente presentes en las empresas del estudio, carecen de regulación específica en el Convenio sectorial de aplicación en todos ellos.

3. Estabilidad en el empleo y contratación temporal

3.1. Estabilidad en el empleo.

El Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, aplicable en todos los Centros de trabajo del Sector tiene recogida en su articulado disposiciones relativas a la Estabilidad en el empleo.



La cláusula de estabilidad en el empleo es, pues, la misma en todos los casos, que es la que aparece en el redactado del Convenio Estatal de CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que se aplica en los 18 centros de trabajo referidos.

Reproducimos un extracto de su contenido:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Artículo 7. Clasificación según la permanencia.

1.2. f) No podrá suspenderse la actividad de trabajadores fijos-discontinuos mientras permanezcan en alta en la empresa productores contratados con carácter temporal.

g) Los trabajadores eventuales que hayan permanecido en alta en la empresa 240 días por año, durante los cinco años anteriores consecutivos anteriores a la entrada en vigor del presente convenio, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Asimismo, los trabajadores eventuales que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, durante tres años consecutivos, o cinco alternos, permanezcan en alta en la empresa 225 días por año, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Art 7.3. b) No se puede efectuar contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa

Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas están generalizadas en todas las empresas del Sector de Conservas de Pescado por lo cual tampoco constituyen un factor diferenciador de las condiciones de trabajo entre olas diferentes empresas del sector.

3.2 Regulación de la contratación temporal.

Entre los nuevos ítems incluidos en el estudio de este año hemos incluido la regulación de la contratación temporal, con el fin de encontrar más posibles diferencias relacionadas con las condiciones de trabajo en las empresas que son o no fabricantes de MDD.

En el estudio hemos incluido aquellas cláusulas que regulan la contratación temporal más allá de lo que la misma se halla regulada en el Estatuto de los trabajadores, teniendo siempre en cuenta que el Estudio va referido al año 2020, es decir, que es anterior a las novedades que introduce la Reforma laboral del año 2021.

En este apartado queremos mencionar que el Convenio de aplicación en la totalidad de los Centros de trabajo de las empresas del estudio, Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, tiene recogida regulación sobre contratación temporal que mejora lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, limitando la misma a determinados supuestos y estableciendo una indemnización por fin de contrato también superior a la dispuesta en el Estatuto de los Trabajadores.



A continuación, reproducimos extracto de las citadas disposiciones:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Art 7.2. Personal de contratación temporal.

En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma.

Art. 7.3. Estabilidad de plantillas.

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad que viene marcada por una acusada aleatoriedad en el suministro de primeras materias y subsiguientemente por actividad productiva irregular. Es objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad

de las plantillas, y en la que la contratación eventual y externa, responde única y exclusivamente a las circunstancias excepcionales. Con ello se lograría, entre otras:

- Una mejor organización.
- Unas mejores relaciones humanas con una mayor vinculación del personal a la empresa.
- Unos mayores índices de productividad.
- Una mejor calidad en los elaborados por especialización del personal, etc.

A los efectos de alcanzar tal objetivo, en los parámetros de actividad productiva irregular, las partes consideran que la elasticidad que proporciona el personal fijo-discontinuo se adapta perfectamente a las necesidades de la industria conservera, y que es por tanto precisa la incentivación de esta modalidad de contratación.

A tal fin las partes acuerdan:

A) Causalizar la contratación temporal con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

En este sentido, durante la vigencia del presente convenio colectivo, los actuales contratos eventuales, se adecuarán a las situaciones de excepción siguientes:

1. Cubrir bajas derivadas de I.T.
 2. Por ausencias imprevistas.
 3. Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla. En este sentido se encuadrarían los oficios propios (electricistas, fontaneros, mecánicos, etc.).
 4. La realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas.
 5. Abundancia de materias primas y siempre que suponga una excepción dentro de cada campaña.
- B) El que no se efectúe contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa.

Artículo 24. Plus de contratación temporal.

Los trabajadores con contratos eventuales o de temporada, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

Una vez más comentar que este tipo de regulación se halla presentes en todas las empresas del Sector de Conservas de Pescado por lo cual tampoco constituyen un factor diferenciador de las condiciones de trabajo entre las diferentes empresas del sector.

4. Derechos sindicales

El apartado de Derechos sindicales, que venimos analizando en los últimos años ha sido desglosado en este estudio en varios subapartados, en los que hemos incluido los tres aspectos más comunes en este tipo de regulación, como son la acumulación de horas sindicales, la elección de Delegado Sindical y Otro tipo de derechos sindicales, que engloba todos los aspectos que resultan significativos en la regulación de este tipo de derechos.

Con carácter general, comentar que el único convenio de aplicación en la totalidad de los Centros de Trabajo de la muestra tiene recogidos varios artículos que regulan los Derechos sindicales más allá de lo establecido en las propias leyes de aplicación.



4.1 Acumulación de horas sindicales.

El Convenio Estatal de **CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO** tiene recogida regulación específica relativa a la acumulación de horas sindicales, estableciendo su posible acumulación, pero limitando las mismas a 90 horas al mes.



Dicha regulación aparece recogida en al Art. 47 del **CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO**

Artículo 47. De los Comités de Empresa.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes con las siguientes limitaciones y condiciones:

Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate.

En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.

4.2. Delegado Sindical.

El Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO tiene recogida regulación específica relativa al derecho a la elección de Delegado sindical en empresas de más de 200 trabajadores, para aquellos sindicatos con más del 15% de afiliación.



Artículo 45. Derechos Sindicales.

(...) En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

4.3. Otros derechos sindicales.

El convenio contempla igualmente la regulación de derechos para los trabajadores escogidos para cargos sindicales de nivel provincial, autonómico y nacional, así como permisos para los negociadores de Convenios Colectivos.



Artículo 46. Derechos de los Delegados Sindicales.

12. Excedencia: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grado profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. *Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión*

Como conclusión del apartado de Derechos Sindicales, concluir igualmente que éstos no constituyen un factor diferenciador de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que desempeñan su tarea en empresas que fabriquen o no MDD.

5. Mejoras sociales

El apartado de mejoras sociales ha sido dividido este año en varios sub-apartados, con el fin de facilitar su estudio y determinar con más claridad las diferencias en cuanto a condiciones de trabajo de uno u otro tipo de empresas, si las hubiera.

Estos subapartados son los siguientes:

- Complemento IT Enfermedad Común y/o accidente no laboral
- Complemento IT Accidente de trabajo y/u hospitalización
- Seguro Colectivo
- Ayudas familiares y Préstamos
- Premio permanencia o Vinculación
- Coberturas por Incapacidad Permanente o Fallecimiento
- Jubilación o Premio por jubilación
- Planes de pensiones y Previsión social
- Otras Mejoras sociales

Como paso previo del análisis, hay que señalar que el Convenio Estatal de **CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO**, de aplicación en todos los Centros de Trabajo de la muestra, tiene recogidas en sus Convenios Clausulas relativas a Mejoras sociales. La totalidad de los 18 centros de trabajo de las empresas analizadas (100%) aplican, pues, a las personas trabajadoras algún tipo de mejora en materia social o asistencial.



En los siguientes apartados recogemos con mayor detalle el análisis de dichas cláusulas según la tipología propuesta

5.1. Complemento IT Enfermedad Común y/o accidente no laboral.

El Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, el único de aplicación en las empresas y centros de la muestra no recoge complemento alguno para los casos de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común o accidente no laboral.



5.2. Complemento por IT por Accidente de Trabajo, Enfermedad profesional u hospitalización.

La cobertura por encima de las prestaciones de Seguridad Social en los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, por el contrario, están presentes en todos los Centros de trabajo de las empresas de la muestra analizada. Esta cobertura es del 100 del salario neto.



El Redactado del artículo correspondiente del **CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO** que se aplica en los 18 Centros de trabajo de la muestra es el siguiente:

Artículo 23. Complemento por accidente laboral.

Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias.

Los accidentes de trabajo producidos «in itinere» tendrán el mismo tratamiento que se establece en el párrafo precedente, siempre y cuando dichos accidentes se produzcan, como máximo, dentro de una hora previa a la entrada o una hora posterior a la salida, con la obligación de presentar a la empresa el volante de asistencia de la compañía aseguradora que lo acredite.

Cuando por razón de enfermedad o indisposición física se tenga que abandonar el puesto de trabajo, la empresa abonará el día completo sin detrimento alguno de su retribución, y quedando supeditado para que se produzca este abono a que el productor concurra a consulta médica y se produzca la correspondiente baja por enfermedad.

5.3. Seguro Colectivo.

No existen cláusulas de Seguro Colectivo en el único Convenio que regula las relaciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas de la muestra.



5.4. Ayudas familiares y Préstamos.

El Convenio aplicado a todas las empresas y centros de trabajo de la muestra tiene recogidas en su articulado cláusulas que incluyen algún tipo de ayudas que catalogamos como ayudas y prestaciones familiares, entre las que incluimos las prestaciones familiares del tipo que sean, incluidas ayudas a nupcialidad si las hubiera, ayudas de estudios a la persona trabajadora o a sus hijos, cónyuges o familiares directos, ayudas asistenciales, etc. Hemos incluido también en este apartado del análisis las cláusulas correspondientes a Préstamos o ayudas, como por ejemplo, ayudas a vivienda, si las hubiera.



El contenido de la cláusula es el siguiente:

CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Artículo 43. Ayudas.

Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100.

Dicha ayuda se percibirá proporcionalmente a los días de permanencia en alta y jornada, y siempre y cuando el descendiente no perciba rentas anuales superiores a la que establezca la normativa en materia de IRPF sobre rendimientos de trabajo, actualmente fijada en 8.000 €..

Asimismo, se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.

Esta ayuda escolar alcanzará a todo el personal de la empresa. El personal con contrato eventual, percibirá la ayuda en proporción a los días de permanencia en alta en la empresa. En el supuesto de que trabajen en la misma empresa el hombre y la mujer con derecho a la ayuda escolar, queda convenido la perciban solo uno de ellos.

5.5. Premio de Permanencia o Vinculación.

Este tipo de mejoras se halla también recogida en el único Convenio que afecta a la totalidad de empresas y Centros de Trabajo de la muestra analizada, el **CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO**.



El contenido de la cláusula es el siguiente:

CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia.

El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores.

Se establece un plus extraordinario de permanencia que se abonará en la última nómina del trabajador de conformidad con la siguiente escala:

Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa:

A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real.

A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real.

A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real.

A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real.

A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real.

A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años.

A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años.

Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.

5.6. Incapacidad permanente o fallecimiento.

El CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, de aplicación en todas las empresas y Centros de Trabajo de la muestra no incluye clausula alguna con coberturas por Incapacidad temporal o fallecimiento.



5.7. Jubilación o Premio de jubilación.

Las cláusulas Relativas a Jubilación y Premio de Jubilación no se hallan presentes en el único Convenio que se aplica en todos los Centros de Trabajo de las empresas de la muestra analizada.



5.8. Planes de Pensiones y Previsión social.

Tampoco aparecen registradas en el Convenio Estatal de **CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO** referencia alguna a Planes de pensiones y previsión social



5.9. Otras mejoras sociales.

En este apartado del estudio incluimos cualquier tipo de Mejora social no incluido en los apartados anteriores.

En El Convenio aplicable a todos los Centros de trabajo de las empresas de la muestra aparece regulada una mejora social que consiste en el suministro de productos elaborados en las respectivas empresas a precios especiales.



El contenido del artículo correspondiente es el siguiente:

CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Artículo 42. Suministros.

Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

Como conclusión del apartado de mejoras sociales decir que, si bien este tipo de cláusulas son generales en todos los Centros de Trabajo de las empresas del Sector entendemos que la presencia de este tipo de cláusulas no constituye un factor diferenciador de las condiciones de trabajo de las empresas fabricantes de MDD con aquellas otras que fabrican en exclusiva MDF.

6. Industria 4.0

Dentro del apartado de Industria 4.0 hemos querido incidir en todo aquello que tiene relación con la implantación de nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo y Derechos digitales.

Dentro del análisis de este apartado hemos incluido 2 ítems, que son los correspondientes a la implantación del Teletrabajo y la Desconexión digital

En este apartado queremos reseñar que este tipo de cláusulas están escasísimamente implantadas en las empresas del Sector de Conservas de Pescado.

Ni el apartado del Teletrabajo ni el de la desconexión digital aparecen regulados en ninguno de los Convenios que afectan a los Centros de trabajo de las empresas del Sector de Conservas de Pescado.

Como conclusión del apartado de Industria 4.0 queremos indicar que, por la nula implantación de este tipo de cláusulas hay que señalar que no constituyen un factor diferenciador de las Condiciones de trabajo en unas y otras empresas.

6.2.3. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva.

El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 20120 del sector de Conservas de pescado, nos muestra que la mayoría de ellas aplica el Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco.

De modo que solo se ha analizado 1 convenio colectivo de ámbito estatal.

Principio de igualdad entre mujeres y hombres

El Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco, tiene regulado de manera genérica la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y lo hace remitiéndose a la obligatoriedad empresarial que se recoge 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”. (Disposición adicional cuarta)*

Comisión de Igualdad

El Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco apuesta por dar continuidad a la Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación en su Disposición adicional cuarta, *“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”.*

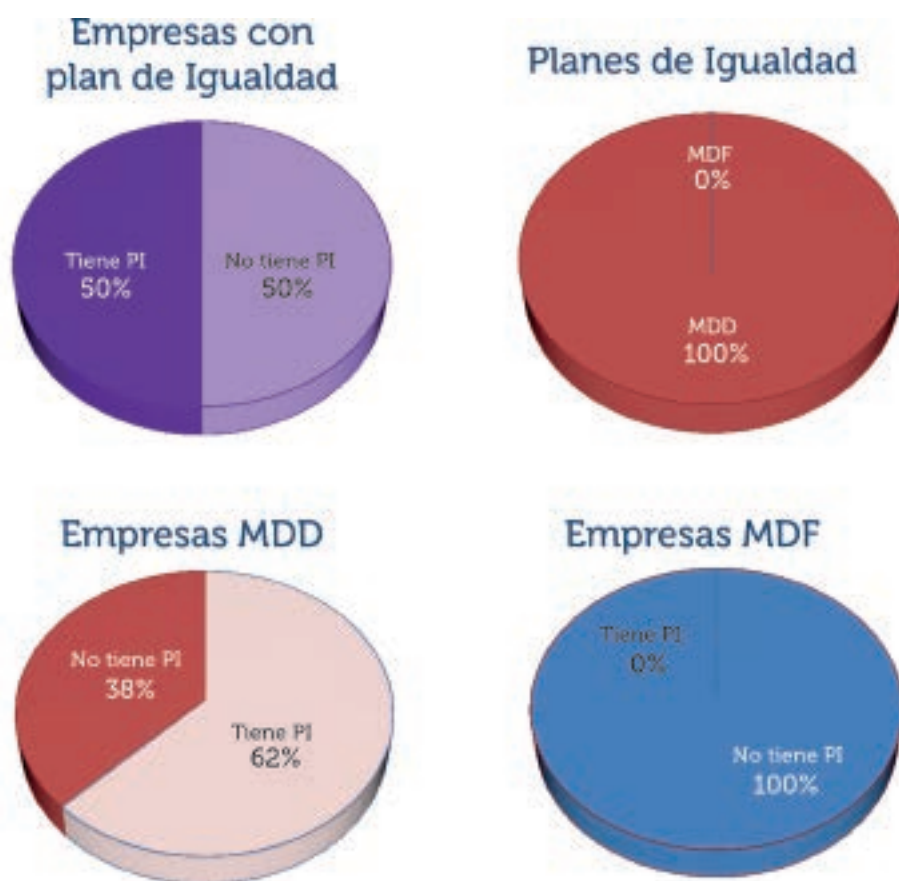
Planes de Igualdad

En cuanto a la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, el **Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco** no recoge nada sobre dicha obligación.

La mitad de las empresas analizadas del sector de Conservas de pescado cuenta con Plan de Igualdad localizable, de las cuales el 100% se relaciona con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que más de la mitad, el 62% ha negociado un Plan de Igualdad, frente al 38% que no ha desarrollado este tipo de medidas.

Por el contrario, todas las empresas relacionadas la fabricación de productos MDF del Top 10 analizado, no ha negociado su Plan de Igualdad.



Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Contratación, Formación, Promoción)

El **Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco** no recoge ninguna medida concreta dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ninguna de las áreas analizadas.

Igualdad Salarial

Ninguno de estos dos convenios recoge ni menciona nada sobre igualdad salarial.

Acoso sexual o por razón de sexo

El Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco no recoge nada sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ni siquiera figura entre sus faltas muy graves, algo que es habitual en la negociación colectiva. Tampoco recoge medidas para prevenir este tipo de conductas ni desarrolla ni menciona un procedimiento ni protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco en su Artículo 17 Licencias, recoge textualmente: *"Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género"*

Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Top 10 de las empresas del sector de **Conservas de Pescado** nos muestra que todas las empresas aplican convenio sectorial y no encontramos ningún convenio de empresa.

La mayoría de estas empresas aplica el **Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco**, aunque alguna cuenta con Pacto o Acuerdo de empresa.

El convenio sectorial analizado regula el principio de igualdad de trato y oportunidades remitiéndose a la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mientras que no recoge la obligatoriedad empresarial de negociar Planes de Igualdad, aunque la mitad de las empresas cuenta con un Plan de igualdad.

El 62% de las empresas relacionadas con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos MDD ha negociado un Plan de Igualdad, mientras que las empresas relacionadas con el segmento de productos MDF, no ha negociado Planes de igualdad.

El convenio estatal analizado apuesta por dar continuidad a la Comisión de Igualdad, sin desarrollar composición, ni funciones y tampoco recoge medidas concretas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ni menciona el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En cuanto a la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo el convenio analizado es bastante pobre, ya que ni siquiera recogen este tipo de acoso entre sus faltas muy graves. No cuenta con medidas preventivas ni con un procedimiento claro de actuación en casos de acoso.

Los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género se recogen de manera muy genérica, refiriéndose a los permisos de la LO 1/2004 en el **Convenio de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco**.



6.3. Sector de Comida Refrigerada

6.3.1. Resultados generales

A continuación, se muestra el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de comida refrigerada según su cifra de facturación (Ranking Alimarket 2020) objeto de la investigación realizada. El cuadro recoge: puesto en el Ranking, nombre de la empresa, ubicación sede central, ventas y plantilla correspondientes al año 2020.

Ranking de las 10 empresas sector Comida Refrigerada

Puesto Ranking	Nombre de las empresas	Sede Central	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	CASA TARRADELLAS, S.A.	Barcelona	1.062,02	2.056
2	NUEVA PESCANOVA, S.L.	Pontevedra	905,00	10.277
3	GRUPO PROFAND, S.L.	Pontevedra	664,00	2.950
4	GRUPO IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A.	Pontevedra	356,90	3.378
5	RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A.	Murcia	277,50	496
6	MASCATO, S.A.	Pontevedra	218,30	1.672
7	PESCAPUERTA, S.A. GRUPO	Pontevedra	212,30	1.013
8	ATUNES Y LOMOS, S.L. (ATUNLO)	Pontevedra	193,00	847
9	ANGULAS AGUINAGA, S.A.	Guipúzcoa	117,75	339
10	PLATOS TRADICIONALES, S.A.	Valencia	116,77	684

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

- El Top 10 de empresas y grupos dedicados a la Fabricación de comida refrigerada, muestra una mayor presencia de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, que suponen el 70%, mientras que las empresas MDF ocupan el 30% restante.



- En cuanto a los datos generales de las **ventas y plantilla** de las 10 empresas de mayor facturación en el sector de Fabricación de comida refrigerada, observamos que estas diez empresas alcanzan unas ventas totales de 4.123,54 millones de euros, lo que supone 12,25 millones de euros menos que el año anterior y una caída de la facturación del 0,3%. Respecto a las ventas totales del sector, estas diez empresas concentran el 73% de la facturación total.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas suman un total de 23.712 personas trabajadoras, lo que supone 211 empleos más que en 2019 y un tímido crecimiento de la ocupación del 0,9%. Estas empresas reúnen al 85% del empleo del sector de Comida refrigerada.

Evolución de las ventas y plantilla en el sector Fabricación de Comida refrigerada

RANKING	2019	2020	Variación anual	
			absoluta	%
Ventas (Mill. de €)	4.135,79	4.123,54	-12,25	-0,30
Empleo (Personas)	23.501	23.712	211,00	0,90

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

Ventas y plantilla del Ranking 2020 en el conjunto del sector de Fabricación de Comida refrigerada

2020	Ranking	%sector
Ventas (Mill. €)	4.123,54	73,14
Empleo (Personas)	23.712	85,29

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET y del INE

- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** en el Top 10 de empresas del sector de Comida refrigerada, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las ventas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas, el 71% son empresas MDD y en el caso de las empresas que ven caer sus ventas, la presencia de empresas MDD desciende al 67%. En el caso de las empresas MDF, hay que señalar que ocupan los puestos de mayores ventas y de mayores caídas registradas en el año 2020.

Evolución de las ventas Ranking Comida Refrigerada



- En cuanto a la evolución del **empleo** en el Top 10 de empresas del sector de Comida refrigerada, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las plantillas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos del empleo encontramos a todas las empresas fabricantes de MDF, que suponen el 43% del total. Mientras que en el caso de las empresas que destruyen empleo, se observan solo empresas relacionadas con la fabricación, total y/o parcial, de productos MDD.

Evolución del empleo Ranking Comida Refrigerada



- El Top 10 de empresas del sector de Comida refrigerada según el valor de sus ventas, factura de media de 412,35 millones de euros, lo que supone una ligera caída de las ventas del 0,30%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media se sitúa en 491,53 millones de euros y un descenso del 1,20%, mientras que las empresas que fabrican MDF facturan de media 227,60 millones de euros y, en este caso un 4,55% más que en 2019.

Las cifras de facturación media muestran como las empresas MDD cuentan con una facturación mayor que las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD facturan de media 263,93 millones de euros más al año, lo que supone un 53,6% más que las empresas MDF.

En cuanto a la evolución de la facturación, se observa un importante crecimiento del 4,55% en las ventas de empresas MDF, mientras que las empresas MDD sufren un recorte del 1,2% en sus ventas.

Ventas medias Top 10 Sector Comida Refrigerada

	Ranking	MDD	MDF
2019	413,58	497,53	217,70
2020	412,35	491,53	227,60
%var.	-0,30	-1,20	4,55

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

En cuanto al empleo, las empresas que forman el Top 10 del sector de Comida refrigerada generan una media de 2.371 empleos con un ligero crecimiento del 0,90%.

Las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de 3.051 empleos y registran una caída anual del 1%, mientras que las empresas que fabrican MDF suman una plantilla media de 785 personas y un importante crecimiento del empleo del 22,6%.

Las cifras de empleo medio muestran como las empresas MDD generan más empleo que las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD generan de media 2.266 empleos más, lo que supone un 74% más que las empresas MDF.

En cuanto a la evolución del empleo, se observa un importante crecimiento del empleo en las empresas MDF que alcanza el 22,6%, mientras que el empleo de las empresas MDD desciende un 1,04%.

De modo que las empresas que **fabrican MDD en el sector de Comida refrigerada facturan de media un 53,6% más** que las empresas que fabrican MDF y las empresas MDD **generan, de media, un 74% más de empleo**. Sin embargo, las empresas que **fabrican MDF en el sector de Comida Refrigerada**, muestran una tendencia de crecimiento más importante en su cifra de facturación y en mayor dinamismo en la creación de empleo.

Empleo medias Top 10 Sector Comida Refrigerada

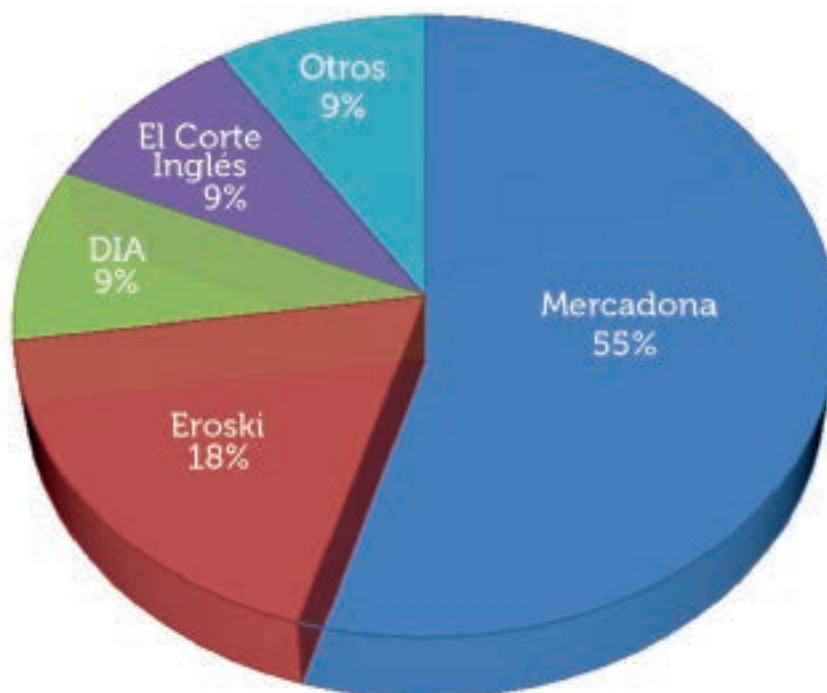
	Ranking	MDD	MDF
2019	2.350	3.083	640
2020	2.371	3.051	785
%var.	0,90	-1,04	22,64

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

Análisis distribución:

En el sector de Comida refrigerada, las marcas de distribución (MDD) acaparan cerca del 58% del total en volumen, mientras que en el segmento de comida refrigerada alcanzan el 60% en volumen.

- De las 7 empresas del Top 10 del sector de Comida refrigerada analizado que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 55% fabrica para MERCADONA y el 18% para EROSKI. Las empresas que fabrican comida refrigerada para **una sola MDD**, lo hace para MERCADONA.



Conclusiones

- El Ranking analizado del Top 10 de empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de **Comida Refrigerada**, muestra un panorama sectorial con un 70% de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y un 30% de empresas fabricantes de MDF.

La evolución de las ventas del conjunto de estas empresas no ha sido muy favorable en 2020 y registra una ligera caída del 0,3%, mientras que el empleo consigue un tímido crecimiento del 0,9%. Estas diez empresas aportan el 73% de las ventas del sector y acogen al 85% del empleo.

El 71% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDD, lo que supone 1 punto por encima del porcentaje que suponen en el Ranking, mientras que la empresa que registra el crecimiento más importante de las ventas pertenece al segmento de empresas MDF. En el caso del empleo, el 57% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se encuentran en el segmento de la MDD, lo que supone en este caso 13 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el total del Ranking, mientras que las dos empresas que registran el crecimiento más importante del empleo pertenecen al segmento de empresas MDF.

Las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector de Comida refrigerada, facturan de media un 53,6% más que las empresas MDF y generan, de media, hasta un 74% más de empleo. Sin embargo, las empresas que fabrican MDF en el sector de Comida Refrigerada, muestran una tendencia de crecimiento más importante en su cifra de facturación y en mayor dinamismo en la creación de empleo.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para MERCADONA y EROSKI. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA.

6.3.2. Resultados de Negociación Colectiva

Para la elaboración del análisis de Negociación Colectiva del Sector de Fabricación de Comida refrigerada hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 25 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso un total de 13 diferentes, 6 de ellos sectoriales (5 Estatales y uno provincial) y 7 de ámbito de empresa. Los convenios analizados han sido los siguientes:

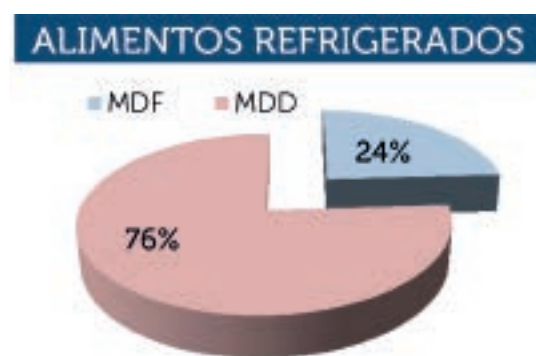
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L. CENTRO DE CHAPELA	36105012012017	EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L.. CENTRO DE ARTEIXO	15100731012018	EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L.. CENTRO DE PORRIÑO	36105081012017	EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATUNLO CAMBADOS, S.L.	36104562012011	EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATUNLO O GROVE, S.L.	36104662012013	EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATUNLO SANTOÑA S.L.	39100652012018	EMPRESA
PESCAPUERTA, S.A.	36104732012014	EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN	99100085012011	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE GUIPUZCOA	20000295011981	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO	99001315011981	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS	99000875011981	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL	99016365012007	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES	99001305011981	SECTOR

- Todos los Convenios analizados tienen vigencia durante el año 2020.
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).

Los Convenios colectivos analizados afectan a un total de 23.712 trabajadores y trabajadoras del sector, distribuidos en 25 centros de trabajo

No se han detectado pactos de empresa de desarrollo de los respectivos convenios sectoriales aplicables en ninguno de los centros de trabajo de las empresas de la muestra.

De los Centros de trabajo analizados, un total de 19, el 76% del total pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que los 6 centros restantes, que representan el 24% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante



El estudio que realizamos este año se ocupa de las condiciones de trabajo vigentes en el año 2020.

La variedad de convenios aplicables hace que las condiciones laborales de los diferentes centros de trabajo de las empresas del sector sea, pues, bastante heterogénea, acentuada aún más por el hecho de que en algún caso la misma empresa aplica diferentes convenios en sus diferentes centros de trabajo.

Resultados por materias:

En el análisis de Resultados por materias, para una mayor comprensión del mismo, hemos dividido el mismo en 6 grandes subapartados:

1. Salarios
2. Jornada
3. Estabilidad en el empleo y contratación temporal
4. Derechos sindicales
5. Mejoras sociales
6. Industria 4.0

Dentro de cada uno de estos grandes subapartados incluimos a su vez un mayor detalle que en años anteriores, con el fin de obtener una imagen lo más clarificadora posible de las condiciones de trabajo en los distintos centros de trabajo de las empresas del sector.

1. Salarios

1.1. Salario anual.

A la hora de realizar la comparativa entre salarios hay que tener en cuenta que las retribuciones que aparecen en este estudio corresponden exclusivamente a salario base por categoría, sin incluir pluses. No hemos incluido tampoco la retribución variable o por objetivos, en el caso de que fuera de aplicación, siguiendo la misma línea del estudio realizado en años anteriores.

Hay que mencionar que el elevado número de Convenios Colectivos aplicables hace que exista heterogeneidad en los Salarios aplicables en los Centros de trabajo de la muestra, dándose incluso el caso de aplicarse diferentes salarios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa.

Para el estudio, como venimos haciendo en todos los estudios realizados hasta la fecha, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Fábrica MDD	Fábrica MDF
Salario Medio	14.390,10€	14.292,76€	13.620,00€
Salario Mínimo	13.218,81€	13.218,81€	13.300,00€
Salario Máximo	17.329,80€	17.329,80€	14.033,50€

Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fábrica MDD	Fábrica MDF
Salario Medio	15.294,36€	15.703,17€	13.740,90€
Salario Mínimo	13.775,11€	13.775,11€	13.433,00€
Salario Máximo	20.419,35€	20.419,35€	14.190,75€

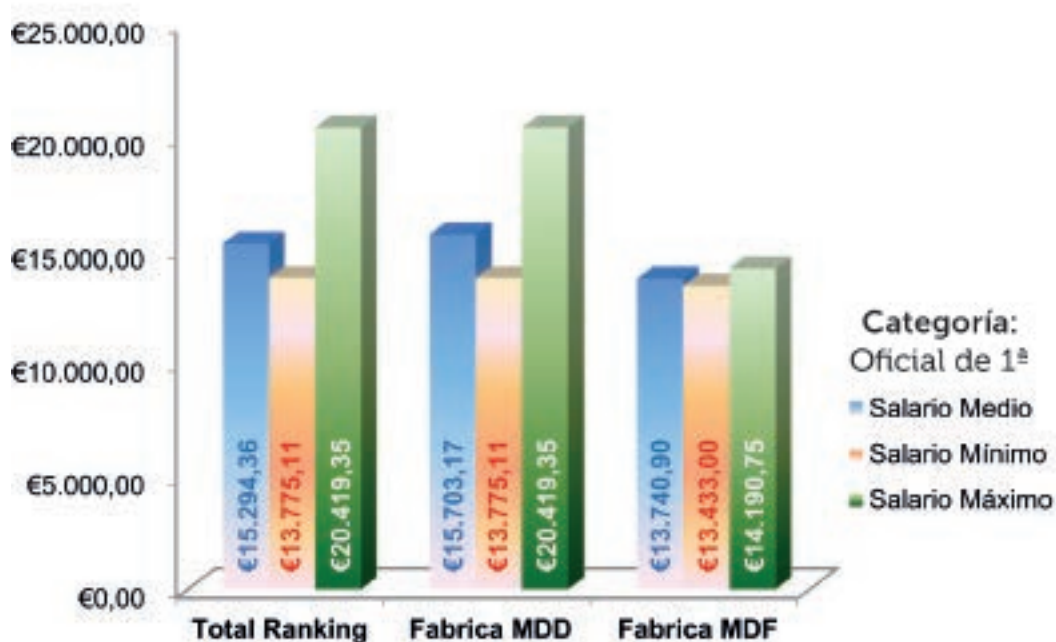
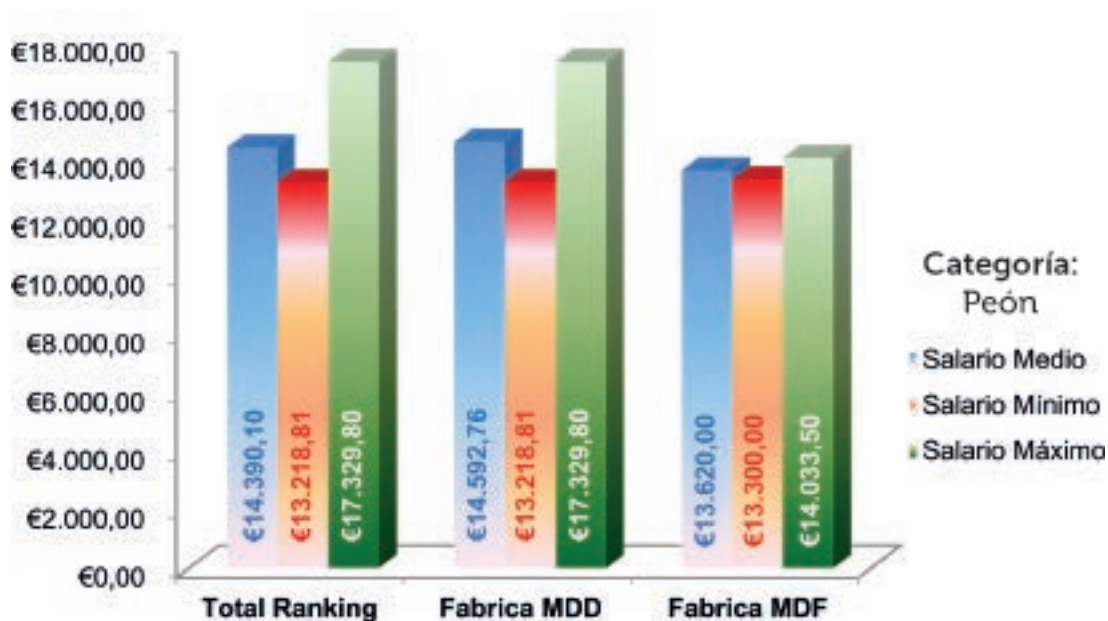
Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario medio es claramente superior en las empresas que fabrican en todo o en parte MDD

El salario máximo de cada categoría (17.329,80 € para el Peón/Auxiliar de Producción y 20.419,35 € para el Oficial 1º de producción) se registran ambos en una empresa que fabrica Marca de Distribución. Se trata de ANGULAS AGUINAGA, S.L. en su centro de trabajo de Irura (Gipuzkoa), que aplica el **CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE GIPUZKOA**, con vigencia para los años 2017-2021.

Por el contrario, los salarios más bajos de cada categoría son de aplicación también en varios centros de trabajo de empresas que fabrican MDD, concretamente en los Centros de Paterna y Catarroja (Valencia) de NUEVA PESCANOVA, S.L., el de Vigo de GRUPO IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A., el de Vigo de MASCATO, S.A. y el de Burgos en ANGULAS AGUINAGA, S.L. que establecía unos salarios de 13.218,81 € para el Peón/auxiliar de Producción y de 13.775,11 €/año para el Oficial 1º de Producción (CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN).

En la lista aparece un salario más bajo para el Oficial 1º. Es el que se recoge en el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATUNLO O GROVE, S.L., aplicable en el centro de O Grove de ATUNES Y LOMOS, S.L. (Fabrica MDF). Dicho convenio aplicaría un salario de 13.433,00 € euros para el oficial 1ª, si bien es cierto que este Salario no corresponde a 2020, sino a 2019, y además es un salario que se calcula por aplicación del SMI.

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, nos representan las diferencias salariales por categoría en los salarios mínimo, medio y máximo.



Las diferencias salariales entre las empresas que fabrican MDF son mucho menores, y van desde los 13.300,00 € para el Peón Auxiliar y 13.450,00 € para el Oficial 1º aplicados en el Centro de trabajo de Santoña de la empresa ATUNES Y LOMOS, S.L. (CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATUNLO SANTOÑA S.L.) a los 14.033,50 € para el Peón/Auxiliar y 14.190,75 € para el Oficial 1º de producción aplicados en los Centros de Trabajo de Cartagena y San Pedro del Pinatar de la empresa RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A. Existe, pues, una gran homogeneidad en cuanto a los salarios de las empresas que fabrican MDF que hace que suba la media de éstas.

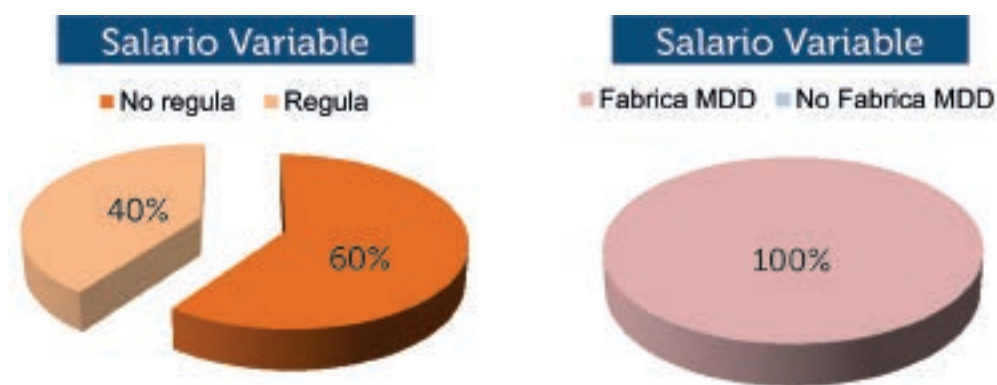
El motivo de las enormes diferencias que existen en los salarios del sector es que estas condiciones salariales difieren mucho en cuanto al Convenio de aplicación, incluso entre empresas del mismo Grupo, ya que se da el caso de que la misma empresa aplica convenios colectivos muy diversos en cuanto a condiciones salariales en sus diversos centros de trabajo, como puede ser el caso de NUEVA PESCANOVA, S.L. que aplica 5 Convenios Colectivos diferentes en sus 6 Centros de Trabajo.

En el cómputo anual, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, y que en general suelen ser de un mes de salario o 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. Las pagas extraordinarias percibidas son en la práctica totalidad de los casos 2.

La conclusión es que en este caso sí parece existir una relación directa entre la fabricación o no de MDD, ya que el salario medio, (y el máximo, aunque no el mínimo) son superiores en las empresas que fabrican en exclusiva MDD.

1.2. Salario variable.

La regulación sobre salario aparece recogida en los Convenios aplicables a 10 Centros de Trabajo de las empresas del Sector. Todos ellos pertenecen a empresa que fabrican en todo o en parte MDD.



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN, (CÓDIGO DE CONVENIO 99100085012011), aplicable en los Centros de Paterna y Catarroja (Valencia) de NUEVA PESCANOVA, S.L., el de Vigo de GRUPO IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A., el de Vigo de MASCATO, S.A. y el de Burgos en ANGULAS AGUINAGA, S.L.

Artículo 14. Conceptos retributivos

4. Plus de productividad:

En el ámbito de cada empresa podrá estipularse un sistema de retribución en función de la productividad, sistema que podrá afectar a todos o a una parte de los trabajadores de la empresa, en función de sus cometidos; en tal caso se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores el establecimiento de un pacto de ámbito empresarial –o concretado a un determinado centro de trabajo– por medio del cual se regulará la percepción de un complemento salarial VARIABLE por cantidad y/o calidad de trabajo en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, bajo la denominación de Plus de Productividad.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Corresponde a la dirección de la empresa previa consulta con los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, o, en su caso, las representaciones sindicales, la determinación de los rendimientos tomando como medida:

- 1. Se considerará rendimiento normal o mínimo y, por lo tanto exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y el 60 Bedaux, que es el rendimiento de un trabajador medio entregado a su trabajo, sin estímulo de una remuneración o incentivo.*
- 2. Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.*
- 3. Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriores citadas. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo.*
- 4. Por acuerdo de la Dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, se establecerá la tarifa del plus de productividad que supere el rendimiento normal o mínimo. En esta tarifa y en el conjunto de los pactos de retribución por productividad a establecer en las empresas, se habrán de contemplar los siguientes principios:*

A. Porcentajes mínimos de retribución:

- Todo trabajador que obtenga rendimiento normal o mínimo y, por lo tanto exigible, no será retribuido por este plus.*
- A partir del rendimiento mínimo exigible, se establecerán los incentivos a abonar para los rendimientos que se puedan calificar como «rendimiento habitual» –en torno a un KB 1,20–, y «rendimiento óptimo» –en torno al KB 1,33–, rendimientos para los que corresponderá ya a cada empresa y sistemas de productividad a implantar el determinar, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y siguiéndose criterios técnicos objetivables de medición, los porcentajes que el Plus de Productividad pueda llegar a suponer con respecto al Salario Base, y se abonará y denominará como Plus de Productividad.*

B. Los valores o mediciones que se establezcan en un pacto de productividad en una empresa, se podrán modificar en el futuro por la concurrencia de las siguientes causas:

- a) Mecanización.*
- b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización del trabajo.*
- c) Cuando se fije el valor definitivo de un trabajo que antes, por ser de primera serie, tenía adjudicado un valor provisional.*
- d) Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.*
- e) Cuando exista error de cálculo.*

C. La empresa podrá suspender total o parcialmente la aplicación del sistema de incentivos cuando acredite que concurren circunstancias que alteren el proceso productivo o que se han incumplido los métodos de trabajo establecidos.

D. Se podrán contemplar en la determinación de los rendimientos objeto de retribución, tanto criterios de cantidad como de calidad en el producto obtenido, estableciéndose factores de corrección para el caso de defectos de calidad en el producto imputables al trabajador.

E. En procesos productivos en los que intervenga un colectivo de trabajadores que no sean susceptibles de medición en su rendimiento individual, sino en el resultado del colectivo, se retribuirá el plus de productividad o, en su caso, el plus de convenio en función del resultado medio o del resultado global que se obtenga por ese grupo o colectivo de trabajadores (cadenas de elaboración automatizadas, etc.).

F. Aquellas empresas que opten por la implantación de un régimen retributivo mediante sistemas de medición de la productividad, vendrán obligadas a abonar al trabajador, además del salario base y demás complementos establecidos en este convenio, el Plus de Productividad que resulte del pacto que se negocie y establezca de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores y siempre sobre la base de estudios y mediciones técnicas efectuadas por personal ajeno a la empresa y objetivables en sus resultados. En el caso de mandos o productores indirectos respecto de los cuales no sean aplicables criterios de productividad y/o medición de su rendimiento ni a nivel individual ni extrayéndolo de resultado medio de colectivos, se les abonará en los términos regulados en este convenio.

En todo caso el salario base, es el salario mínimo de convenio, de modo que el plus de productividad siempre será una cantidad a más a percibir a partir del salario base y del plus de convenio

Al respecto de este apartado comentar que, pese a que por las características de la actividad realizada el salario Variable posiblemente el salario variable se aplique en todas las empresas del Sector, solo 10 Centros de trabajo tienen recogida esta cláusula en sus Convenios Colectivos de aplicación.

El comentario que queremos hacer al respecto es que la regulación de los procedimientos de Retribución variable solo aparece reflejada en Convenios Colectivos que se aplican en Centros de Trabajo que fabrican en todo o en parte, MDD.

1.3 Antigüedad.

El derecho a la percepción de retribución en concepto de antigüedad aparece regulado tan solo en los Convenios de Aplicación de 4 Centros de Trabajo de Convenios del Sector de Fabricación de Alimentos Refrigerados. Representan el 16% del total.

Todos los Centros de trabajo que tienen regulada la antigüedad son fabricantes total o parcialmente de MDD.



Los Convenios que recogen la percepción y generación de antigüedad son los de los Centros de Trabajo de Chapela, Arteixo y Porriño de la empresa NUEVA PESCANOVA, S.L., que se aplica en dichos Centros de Trabajo y empresa con generación de trienios al 5% hasta un máximo de 13 trienios (39 años), y el de INDUSTRIA DE COMERCIO Y ALIMENTACIÓN DE GIPUZKOA que se aplica en el Centro de Trabajo de Irura (Gipuzkoa) de la empresa ANGULAS AGUINAGA S.L.

Como ejemplo (el redactado es idéntico en los 3 centros de trabajo de NUEVA PESCANOVA, S.L. mencionados):

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L. Centro de trabajo de Chapela 2015-2020 (Código de Convenio número 36105012012017)

Art. 23. Conceptos retributivos

— *Complemento de Antigüedad: las personas afectadas por el presente Convenio, desde el momento de su entrada en vigor, tendrán derecho a percibir una cuantía fija adicional del 5% del salario base de las tablas anexas por cada tres años de permanencia en la Empresa. Este complemento comenzará a percibirse desde la fecha de incorporación reconocida en la Empresa y se computará en la fecha de su cumplimiento.*

Las personas provenientes de la fusión que tuvieran reconocido un complemento de antigüedad, se integrará en este concepto.

Se establece para este complemento un límite máximo de 13 trienios (39 años).

La conclusión que podemos extraer del análisis de este apartado es que la antigüedad es un concepto cuya aplicación podríamos considerar residual en los Centros de trabajo de la muestra del sector de Fabricación de Alimentos Refrigerados, y su regulación está representada exclusivamente en los Convenios de las empresas que fabrican en todo o en parte MDD, por lo que entendemos que la regulación de esta materia puede considerarse más desarrollada en este tipo de empresas.

2. Jornada

2.1. Jornada de trabajo.

De los 25 centros de trabajo de la muestra analizada, 24, es decir, el 96% tienen recogida jornada Anual. El único Centro de trabajo que tiene recogida exclusivamente Jornada Anual es el de PESCAPUERTA, S.A. GRUPO en Vigo (Pontevedra). Aplica el CONVENIO de PESCAPUERTA, S.A., con vigencia desde 2014 (fabrica MDF). Es precisamente la jornada más alta de la muestra.

Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.751,64	1.748,89	1.760,33
Jornada Máxima	1.800,00	1.776,00	1.800,00
Jornada Mínima	1.730,00	1.730,00	1.730,00

La jornada media de los Convenios que se aplican en los Centros de Trabajo del sector es de 1.751,64 horas/año, siendo esta inferior en las empresas que fabrican en todo o en parte MDD (1.748,89 h/año como media). En las empresas fabricantes de MDF la jornada media es claramente superior (1.760,33 horas/año de jornada media).

La Jornada mínima de la muestra (1.730 h/año) es la recogida en el **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que se aplica en los Centros de Trabajo de GRUPO PROFAND, S.L.** en Cambre y Sada (A Coruña), Villagarcía de Arousa (Pontevedra) y Zaragoza. Se trata de una empresa fabricante de MDD. El Convenio se aplica también en los Centros de trabajo de RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A. en Cartagena y San Pedro del Pinatar (Murcia). Esta última empresa es fabricante en exclusiva de MDF.

En lo que se refiere a la jornada máxima de la muestra (1.800 h/año) se aplica exclusivamente en el Centro de trabajo de la empresa PESCAPUERTA, S.A. GRUPO, en Vigo (Pontevedra). Se trata de una empresa que fabrica exclusivamente MDF.

En este apartado hay que destacar que la jornada, como media es claramente superior en los Centros de trabajo fabricantes de MDF respecto a las empresas que fabrican en todo o en parte MDD.

2.2. Distribución irregular de la jornada.

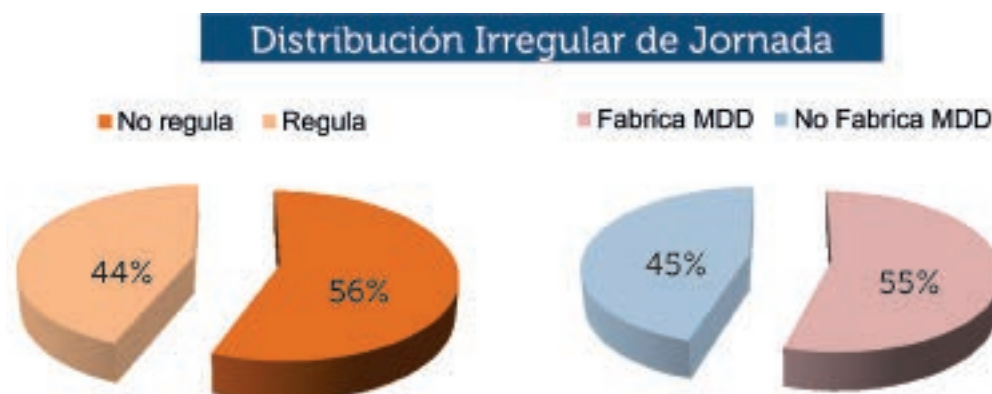
En los ítems incluidos en el estudio de este año hemos incluido, como ya hicimos en el del año anterior, la regulación de la distribución irregular de la jornada, entendida como la posibilidad de que las empresas establezcan en el calendario laboral sistemas de distribución irregular que hagan viable la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas. Esta posibilidad está presente en todas las empresas, ya que el ET, en su artículo 34 permite la posibilidad de aplicación de esta distribución irregular de la jornada limitada a un 10% de la misma.

En el estudio hemos incluido, pues, aquellas cláusulas aquellas cuya regulación no se remite al Estatuto

En este apartado, en lo que se refiere al Sector de Alimentos Refrigerados debemos destacar que la distribución irregular de la jornada se regula en la 11 de los 25 Centros de trabajo de la muestra analizada, que representan un 44% del total.

De los 11 Centros de trabajo que tienen regulada en Convenio la distribución irregular de la jornada, 6 son fabricantes en todo o en parte de MDD, y otros 5 fabrican exclusivamente MDF.

Los porcentajes son distintos entre uno y otro tipo de empresa. El porcentaje sobre el total es del 32% para los fabricantes de MDD y del 83% para los fabricantes en exclusiva de MDF.



En este apartado hay que mencionar que ninguna de las cláusulas analizadas prevé una distribución irregular de la jornada inferior al 10% que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L. Centro de trabajo de Chapela 2015-2020 (Código de Convenio número 36105012012017)

Art 17. Jornada

B. Distribución irregular de la jornada.

La Empresa podrá distribuir de manera irregular hasta un 10% de la jornada anual de trabajo de conformidad con el art. 34.3 párrafo 2º del ET, en función de las necesidades de organización del trabajo. Esta distribución irregular podrá implicar:

- a) Una jornada de hasta 9 horas diarias, de acuerdo con la normativa actual.*
- b) Acumular las horas en determinados periodos del año.*
- c) En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en este artículo.*

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el/la trabajador/a deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de prestación del trabajo.

Las horas que deban realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso y no podrán exceder del 30% de las horas totales; además se tendrá en cuenta que el/la trabajador/a esté disponible y conforme. Para las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección, en la medida de lo posible, con 5 días de antelación desde el momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente, concretando de mutuo acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/a los periodos de disfrute y pudiendo acumularse estos descansos en jornadas completas.

Cuatrimstralmente se verificará por parte de la Dirección de la Empresa y los RLT el control de la bolsa de horas ocasionadas por la distribución de la jornada irregular con carácter individual, compensándose en el cuatrimestre siguiente los desfases que en su caso se produzcan.

A la hora de la distribución y duración de la jornada, se tendrá en cuenta el derecho de los/las trabajadores/ras a la conciliación de la vida familiar y laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.8 del E.T.

Para una mejor optimización de los recursos, la Empresa promoverá el control horario de todos los/as trabajadores/as al comienzo y a la finalización de su jornada laboral diaria

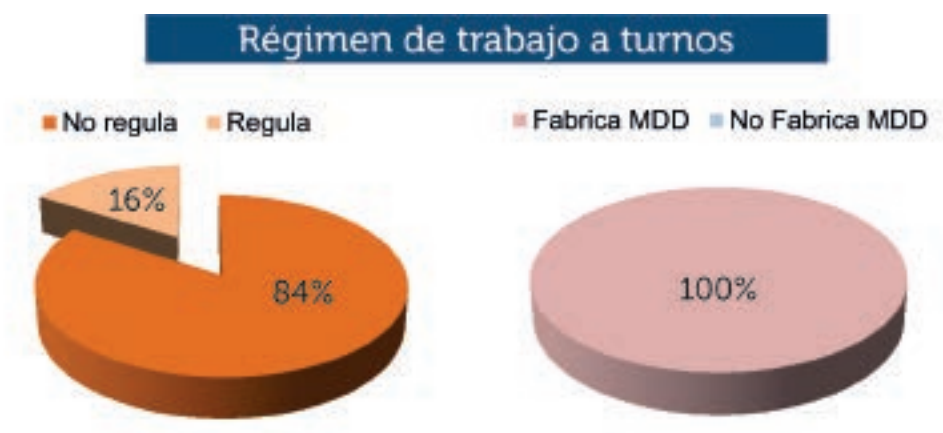
La regulación específica de la distribución irregular de la jornada es no constituye un factor diferenciador de las condiciones de trabajo entre las empresas fabricantes y no fabricantes de MDD, dado que no se halla mayoritariamente representada en los Convenios de los Centros de trabajo de la muestra, y que en aquellos en los que se regula, esta regulación no mejora, en general, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2.3. Régimen de trabajo a turnos.

En el estudio de este año incluimos como novedad el análisis de las cláusulas que regulan el trabajo a turnos en las diferentes empresas de la muestra, con el fin de establecer las posibles diferencias que existan en la regulación de esta materia.

El régimen de trabajo a turnos aparece regulado con una regulación específica en 4 de los 25 Centros de trabajo de la muestra, que suponen apenas un 16% del total.

Los 4 Centros de trabajo que recogen en sus Convenios la regulación del régimen de trabajo a turnos son fabricantes de MDD.



Como ejemplo, en los Convenios de Chapela y Porriño de NUEVA PESCANOVA S.L. se prevé la implantación de un 4º turno de trabajo

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L. Centro de trabajo de Chapela 2015-2020 (Código de Convenio número 36105012012017)

Art. 17. —Jornada

... Cuarto Turno:

Existirá un cuarto turno de trabajo, que podrá desarrollarse a través de contratos a tiempo completo o a tiempo parcial, para los cuales los sábados, domingo y festivos serán jornadas ordinarias, con el siguiente régimen:

a) Cuarto turno tiempo completo: la jornada será de 5 días semanales, con dos días consecutivos de descanso.

b) Cuarto turno tiempo parcial: la duración mínima de la jornada de estos contratos será del 60% cuatrimestral de la jornada de un trabajador/a a tiempo completo comparable. Las horas complementarias podrán llegar hasta el 50% de la jornada.

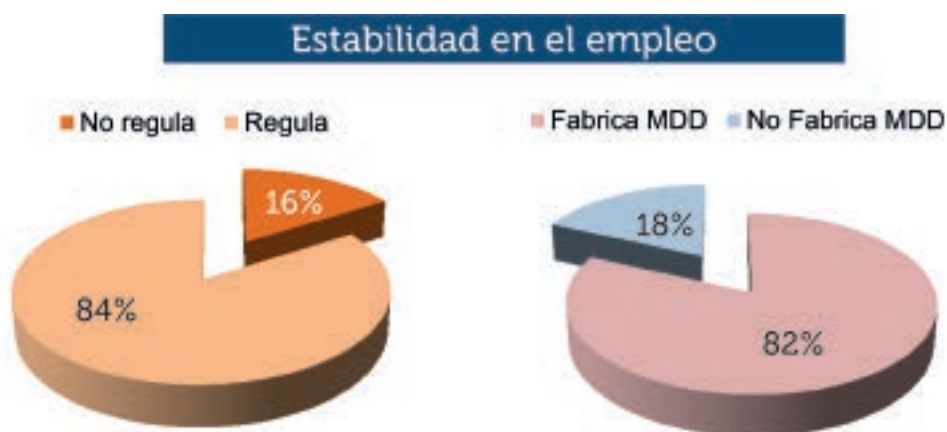
En este apartado podemos concluir que, en general, la regulación del Régimen de trabajo a turnos es bastante escasa en las empresas del subsector de Alimentos refrigerados, siendo además esta una regulación bastante escasa y poco garantista.

Entendemos, pues, que la regulación del trabajo a turnos no constituye tampoco un factor diferenciador de importancia entre las condiciones de trabajo de las empresas que fabrican MDD y las que no lo hacen

3. Estabilidad en el empleo y contratación temporal

3.1. Estabilidad en el empleo.

Este tipo de cláusulas son usuales en los Convenios analizados. 21 Centros de trabajo (84% del total) tienen recogidas en su Convenio cláusulas de estabilidad. De estos 21 centros de trabajo, 18 son fabricantes de MDD (82% de la muestra)



Dentro de las cláusulas de estabilidad en el empleo encontramos una con fuerza imperativa que obliga a la empresa a transformar contratos de temporal a Indefinido. E trata de la del Convenio de la empresa ATUNLO CAMBADOS, S.L.U.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA ATUNLO CAMBADOS, S. L. U. (Código de Convenio número 36104562012011) (fabrica MDF)

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A la firma del convenio, los contratos de todos los trabajadores fijos discontinuos se transformarán existentes en la empresa en los contratos indefinidos ordinarios.

10 contratos temporales también se transformarán en contratos indefinidos a la firma del convenio, y 5 incorporaciones semestrales de plantilla (1 de julio y 1 de enero) a lo largo del año 2018 y 2019 (30 altas en los 3 años).

Por otra parte, el Convenio de Conservas de Pescado prevé la transformación a fijos-discontinuos de los trabajadores eventuales con un número determinado de jornadas realizadas en los ejercicios anteriores.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO (CÓDIGO DE CONVENIO Nº 99001315011981), que se aplica en los Centros de Cambre y Sada (A Coruña), Villagarcía de Arousa (Pontevedra) y Zaragoza de GRUPO PROFAND, S.A. (Fabricante de MDD) y en los de Cartagena y San Pedro del Pinatar (Murcia) de RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A. (Fabricante de MDF)

Artículo 7. Clasificación según la permanencia.

... Tendrá la consideración de fijo de carácter continuo:

a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria conservera.

b) El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo al año; se considerarán también como trabajados los días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a la incapacidad temporal, domingos, festivos, vacaciones o permisos y licencias retribuidas.

... e) Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.

f) No podrá suspenderse la actividad de trabajadores fijos-discontinuos mientras permanezcan en alta en la empresa productores contratados con carácter temporal.

.... Los trabajadores eventuales que hayan permanecido en alta en la empresa 240 días por año, durante los cinco años anteriores consecutivos anteriores a la entrada en vigor del presente convenio, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Asimismo, los trabajadores eventuales que a partir de la entrada en vigor del presente convenio, durante tres años consecutivos, o cinco alternos, permanezcan en alta en la empresa 225 días por año, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

El régimen jurídico y regulación legal y contractual que establece el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores fijos discontinuos afectados por el mismo, con independencia de su fecha de contratación.

Por Ultimo, el Convenio de ACUICULTURA MARINA, aplicable en los Centros de Trabajo de NUEVA PESCANOVA, S.L. en Insuiña-Xove (Lugo) y en el de ANGULAS AGUINAGA en Cambados (Galicia), fabricantes ambas de MDD, establece un mínimo en plantilla del 75% de trabajadores fijos

Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas están bastante generalizadas en las empresas del Sector de Alimentos Refrigerados, siendo en general más habituales en los Centros de Empresas que fabrican MDD, pero la cláusula que contiene un mayor grado de compromiso la encontramos en un Centro de trabajo que fabrica exclusivamente MDF.

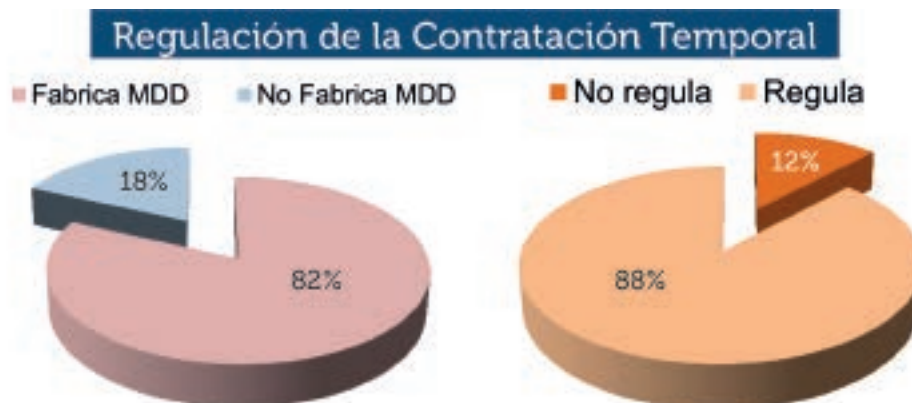
3.2 Regulación de la contratación temporal.

Entre los nuevos ítems incluidos en el estudio de este año hemos incluido la regulación de la contratación temporal, con el fin de encontrar más posibles diferencias relacionadas con las condiciones de trabajo en las empresas que son o no fabricantes de MDD.

En el estudio hemos incluido aquellas cláusulas que regulan la contratación temporal más allá de lo que la misma se halla regulada en el Estatuto de los trabajadores, teniendo siempre en cuenta que el Estudio va referido al año 2020, es decir, que es anterior a las novedades que introduce la Reforma laboral del año 2021.

En este apartado queremos mencionar que los centros de trabajo que contienen en sus Convenios cláusulas relativas a la contratación temporal presentes en 22 de los 25 Centros de Trabajo de las empresas estudiadas. Supone un porcentaje del 88% del total.

De los 22 centros de trabajo que tienen recogidas este tipo de cláusulas, la inmensa mayoría (18, es decir, el 82%) son fabricantes de MDD.



En general los Convenios establecen los motivos por los que se pueden contratar trabajadores con contrato de Obra o Servicio o Eventuales, impidiendo en algunos el uso de la contratación temporal mientras haya fijos-discontinuos endientes de llamamiento, como es el caso del **CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL (CÓDIGO DE CONVENIO: 99016365012007)**

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL (CÓDIGO DE CONVENIO: 99016365012007) aplicable en los Centros de Trabajo de NUEVA PESCANOVA, S.L. en Insuiña-Xove (Lugo) y en el de ANGULAS AGUINAGA en Cambados (Galicia), fabricantes ambas de MDD

Artículo 12. Formas de contratación.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 8, 11, 12 y 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como a las modificaciones introducidas en dicha Ley tanto por leyes complementarias o por los RDL en vigor y de aquellos que en el futuro pudieran legislarse como complementarios o modificación a las presentes establecidas.

Contratación temporal.

Es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, que, durante la vigencia del mismo, la contratación temporal ya sea de forma directa por las empresas o, en su caso vistas las circunstancias concurrentes, mediante contrato de puesta a disposición, tenga como motivo las siguientes causas generales:

1. Cubrir baja derivadas de IT.
2. Por ausencias imprevistas.
3. Trabajos que, por su especial cualificación, no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla. Oficios estos distintos a los enmarcados por el sector.
4. La realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas.
5. Abundancia de materias primas y siempre que suponga una anomalía dentro de cada campaña.

Asimismo, acuerdan, además de lo previsto en el apartado de Estabilidad de la plantilla, que no podrán realizarse contratos temporales incluidos los contratos de puesta a disposición mientras no exista la plena ocupación de todo el personal fijo o fijo discontinuo de la empresa. Por ello de tener personal en un momento dado sin ocupación efectiva, dicho personal realizará –de ser posible– las labores de los puestos que se necesitasen cubrir con carácter excepcional.

Encadenamiento de contratos. Se cumplirá lo establecido en el artículo 15.5 del ET.

Como concreción de los anteriores motivos generales en relación con las modalidades contractuales se establece:

Contrato de obra o servicio determinado:

- Programas de I+D.
- Proyectos pilotos.
- Programas de aplicaciones de nuevas tecnologías y experimentales.
- Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla.

Contrato eventual:

- Por circunstancias del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas o urgencias.

La duración de esta modalidad de contratación no podrá superar los 12 meses dentro del periodo de 18 meses.

Contrato de interinidad:

- Cubrir bajas derivadas de IT o vacaciones.
- Excedencias.

El **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN, (CÓDIGO DE CONVENIO 99100085012011)**, aplicable en os Centros de Trabajo de Paterna y Catarroja (Valencia) de **NUEVA PESCANOVA, S.L.**, en el de Vigo de **IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A.**, el de Vigo de **MASCATO, S.L.** y el de BURGOS de **ANGULAS AGUINAGA, S.A. (fabricantes todos ellos de MDD)** establece la limitación de los contratos eventuales a un periodo de 9 meses dentro de los 12 anteriores, así como la limitación del uso del Contrato de Obra o Servicio a determinadas actividades.

Art 9. Contratación

d) Contrato de obra o servicio.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del ET se identifica como tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas, además de las generales contempladas en la Ley, las que a continuación se especifican:

Montaje, puesta en marcha y reparación de:

- Maquinaria y equipos.
- Instalaciones.
- Elementos transporte.
- Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.
- Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, como los siguientes:

- Control de calidad.
- Centralización de tareas.

La duración de estos contratos estará en función de la duración de las obras o servicios identificados, pudiendo estas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

La utilización de la modalidad contractual de obra y servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas, en principio, de duración incierta, no podrán superar, en ningún caso, un periodo superior a los dos años de duración inicial o acumulada.

e) Contrato eventual (9/12).

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener

una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

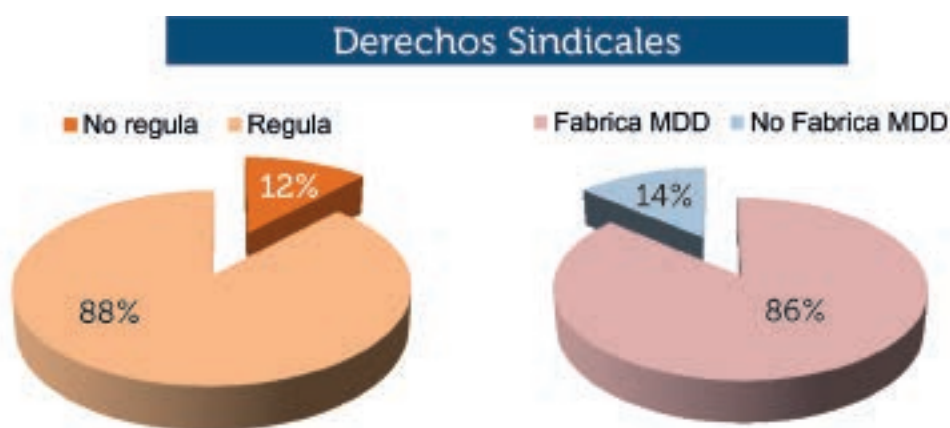
En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima de nueve meses.

Una vez más comentar que este tipo de regulación es relativamente frecuente en los Convenios que se aplican en los Centros de trabajo de las empresas del Subsector de Alimentos Refrigerados, recogiendo con mayores garantías en general en los Centros de trabajo fabricantes de MDD.

4. Derechos sindicales

El apartado de Derechos sindicales, que venimos analizando en los últimos años ha sido desglosado en este estudio en varios subapartados, en los que hemos incluido los tres aspectos más comunes en este tipo de regulación, como son la acumulación de horas sindicales, la elección de Delegado Sindical y Otro tipo de derechos sindicales, que engloba todos los aspectos que resultan significativos en la regulación de este tipo de derechos.

La ampliación de los derechos en materia sindical está también ampliamente recogida en los Convenios de los Centros de trabajo de empresas de la muestra del Sector de Fabricación de aceites. 22 de los 25 Centros de Trabajo analizados (88%) recogen alguna regulación sobre Derechos sindicales, más allá del estricto contenido de la Ley. De los Convenios que recogen algún tipo de mejora en esta materia, el 86% (19 del total de 22) se aplican en Centros de Trabajo de empresas que fabrican en todo o en parte MDD.

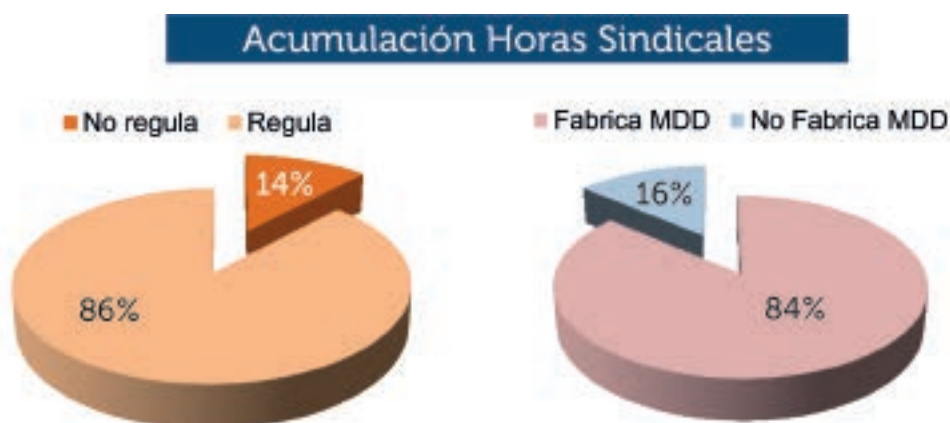


Sin embargo, en porcentaje del total, vemos que el 100% de los Centros de trabajo fabricantes de MDD tienen recogidos derechos sindicales en sus Convenios, en tanto que en los fabricantes de MDF el porcentaje baja al 50%.

4.1 Acumulación de horas sindicales.

El 86% (19 de 22) de los Centros de trabajo cuyos Convenios recogen algún tipo de mejora en los Derechos Sindicales establecen la acumulación de horas en determinadas condiciones

De los Centros de trabajo que tienen recógela la acumulación horaria, 16, que suponen un 84% del total son fabricantes de MDD.



Las cláusulas son de similar índole en todos los Convenios. Citaremos tan solo una:

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN, (CÓDIGO DE CONVENIO 99100085012011), aplicable en os Centros de Trabajo de Paterna y Catarroja (Valencia) de NUEVA PESCANOVA, S.L., en el de Vigo de IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A., el de Vigo de MASCATO, S.L. y el de BURGOS de ANGULAS AGUINAGA, S.A. (fabricantes todos ellos de MDD)

Artículo 30. De la representación de los trabajadores.

5. Acumulación de horas.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical.

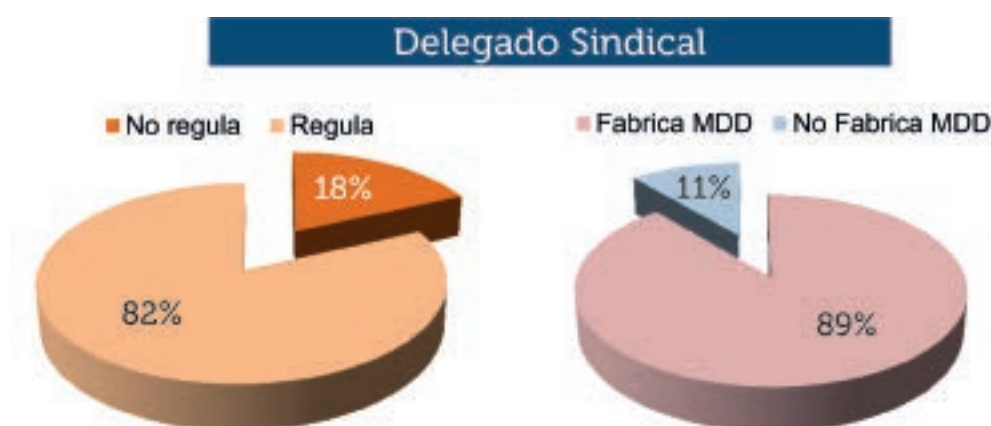
Podrán cederse las horas referidas a un año, avisando por escrito a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión, y expresando quien o quienes sean los cedentes y cesionarios, así como el tiempo de duración de la cesión

Cuando en uso del crédito de horas sindicales vayan a ausentarse simultáneamente la mitad o más de los representantes de los trabajadores o alguna sección se vaya a quedar con menos del cincuenta por ciento de los trabajadores habrá que avisar a la empresa con un mínimo de cinco días naturales de antelación, salvo causa justificada que lo impida

4.2 Delegado Sindical.

18 de los 22 Centros que tienen regulada la materia de Derechos sindicales Centros de trabajo de la muestra (82%) tienen incluidos en sus Convenios Colectivos cláusulas relativas a la elección de Delegado Sindical y las funciones del mismo.

De los Centros de trabajo que recogen en sus Convenios este tipo de Clausulas, la gran mayoría, el 89% (16 de 19) son fabricantes de MDD.



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL (CÓDIGO DE CONVENIO: 990163650120), aplicable en los Centros de Trabajo de NUEVA PESCANOVA, S.L. en Insuiña-Xove (Lugo) y en el de ANGULAS AGUINAGA en Cambados (Galicia), fabricantes ambas de MDD.

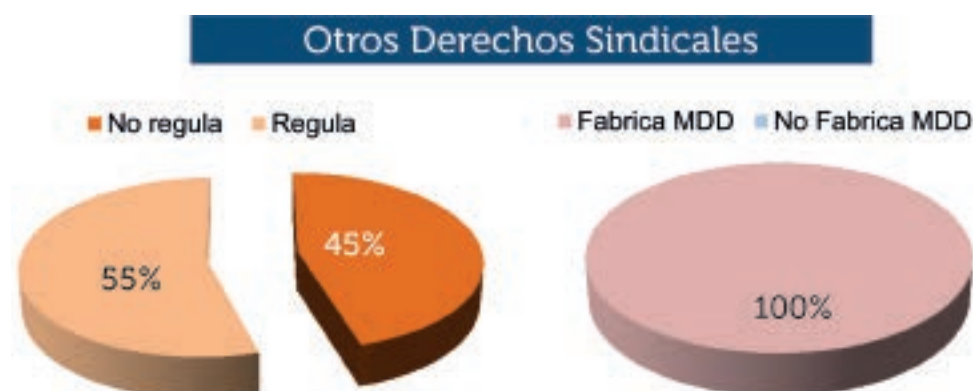
Artículo 39

Delegado Sindical. Las centrales sindicales con representación legal de los trabajadores y que sean firmantes del presente convenio, podrán en las empresas con más de ciento setenta y cinco personas en su plantilla designaran un Delegado o Delegada Sindical con los mismos derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical para dicha figura. Esta persona ejercerá la representación del sindicato en el centro de trabajo.

4.3. Otros derechos sindicales.

La regulación de otros Derechos sindicales está presente en 12 de los 22 Convenios que tienen algún tipo de regulación sobre derechos sindicales. Suponen el 55% del total.

Todos ellos son Centros de Trabajo de empresas que fabrican MDD.



La mayoría de cláusulas en este apartado hacen referencia al derecho a celebrar Asambleas durante la jornada laboral. En este sentido, la mejor regulación la encontramos en el **CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN DE GIPUZKOA DE 2017-2021 (CÓDIGO 20000295011981)**.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN DE GIPUZKOA DE 2017-2021 (CÓDIGO 20000295011981) Se aplica en el Centro de Irura (Gipuzkoa) de la empresa ANGULAS AGUINAGA, S.A.

Artículo 50.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 asambleas y 8 horas, durante la vigencia del presente convenio.

Dichas asambleas lo serán de todas las personas trabajadoras de cada empresa o centro de trabajo y serán convocadas por el Comité de Empresa.

La Convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

Las horas de celebración de la asamblea se fijarán de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentales, la empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma, la representación de los y las trabajadoras podrá reducir el plazo de preaviso en 24 horas.

La retribución de esta asamblea hasta el límite establecido se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

Artículo 47.º Permisos.

Las secciones sindicales de Empresa reconocidas de acuerdo con el artículo anterior, dispondrán para el conjunto de su afiliación, de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación, congresos de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado y 72 horas si se utilizase más de 1 día.

Dichas Secciones Sindicales podrán convocar asambleas para sus integrantes, con un tope anual de 3 horas y 2 asambleas retribuidas.

Como conclusión del apartado de Derechos Sindicales, concluir que el desarrollo de la materia de derechos sindicales se halla mayoritariamente desarrollado en los Convenios que afectan a los Centros de trabajo de las empresas del sector de Fabricación de Alimentos Refrigerados, encontrándose un desarrollo más amplio en general en las empresas que fabrican en todo o en parte MDD.

5. Mejoras sociales

El apartado de mejoras sociales ha sido dividido este año en varios subapartados, con el fin de facilitar su estudio y determinar con más claridad las diferencias en cuanto a condiciones de trabajo de uno u otro tipo de empresas, si las hubiera.

Estos subapartados son los siguientes:

- Complemento IT Enfermedad Común y/o accidente no laboral
- Complemento IT Accidente de trabajo y/u hospitalización
- Seguro Colectivo
- Ayudas familiares y Préstamos
- Premio permanencia o Vinculación
- Coberturas por Incapacidad Permanente o Fallecimiento
- Jubilación o Premio por jubilación
- Planes de pensiones y Previsión social
- Otras Mejoras sociales

Como paso previo del análisis, hay que señalar que la totalidad, es decir los 25 de los Centros de trabajo de las empresas del Sector de Alimentos Refrigerados tiene recogidos en sus Convenios Colectivos Cláusulas relativas a Mejoras sociales. La totalidad de los centros de trabajo de las empresas analizadas (100%) aplican, pues, a las personas trabajadoras algún tipo de mejora en materia social o asistencial.

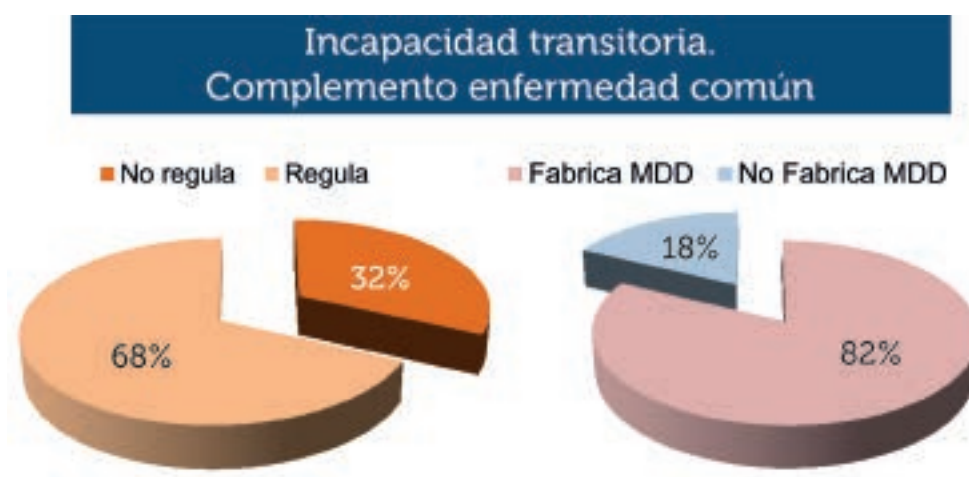


En los siguientes apartados recogemos con mayor detalle el análisis de dichas cláusulas según la tipología propuesta

5.1. Complemento IT Enfermedad Común y/o accidente no laboral.

17 de los 25 Centros de Trabajo (68%) de la muestra del Sector de Alimentos Refrigerados recogen en sus Convenios de aplicación algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad Transitoria derivada de Enfermedad común, siendo la cobertura muy dispar en los distintos casos.

El 82% (14 de 17) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes de Marca de Distribuidor (MDD).



La cobertura más habitual que nos encontramos en la IT por Enfermedad Común en los Centros de trabajo de las empresas del subsector de Alimentos Refrigerados es la limitada a los casos de hospitalización. Tan solo hemos encontrado un Convenio, que es el de INDUSTRIA Y COMERCIO DE ALIMENTACIÓN de GIPUZKOA que recoge una cobertura plena de esta contingencia hasta los 18 meses. Por su parte, los Convenios correspondientes a los centros de trabajo de NUEVA PESCANOVA de Porriño y Chapela si recogen este complemento al 100%, pero limitado a los trabajadores que estaban en plantilla en 2005.

Ejemplos:

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN, (CÓDIGO DE CONVENIO 99100085012011), aplicable en os Centros de Trabajo de Paterna y Catarroja (Valencia) de NUEVA PESCANOVA, S.L., en el de Vigo de IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A., el de Vigo de MASCATO, S.L. y el de BURGOS de ANGULAS AGUINAGA, S.A. (fabricantes todos ellos de MDD)

Artículo 29. Complemento salarial.

Se complementará hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base de los trabajadores y desde el primer día de la baja, cuando estos se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Asimismo, abonarán el mismo complemento siempre y cuando el trabajador precise hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común, pero tan solo durante el período que dure la hospitalización.

Siempre con el límite de 18 meses en un contrato indefinido o, en su caso, con el límite de duración pactado en el contrato si este no fuera indefinido

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN DE GIPUZKOA DE 2017-2021 (CÓDIGO 20000295011981) Se aplica en el Centro de Irura (Gipuzkoa) de la empresa ANGULAS AGUINAGA, S.A.

Artículo 16.º Baja por enfermedad común o accidente de trabajo.

Las empresas completarán las prestaciones que perciba el y la trabajadora por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de IT derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, hasta el 100 % de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses.

La cobertura total de prestaciones en los casos de IT es muy poco frecuente en los Centros de Trabajo de las empresas del Sector de Alimentos Refrigerados. La mayoría de los Centros de trabajo que tienen recogidas estas coberturas son fabricantes de MDD, aunque en casi todos los casos se circunscriben a casos de hospitalización.

5.2. Complemento por IT por Accidente de Trabajo, Enfermedad profesional u hospitalización.

La cobertura por encima de las prestaciones de Seguridad Social en los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, por el contrario, están presentes en la práctica totalidad de los Centros de trabajo de las empresas de la muestra analizada (24 de 25, o lo que es lo mismo, el 94%). Esta cobertura es, como regla general del 100%, aunque no en todos los casos se incluyen los mismos conceptos.

De los Centros de Trabajo que tienen recogida en sus Convenios esta contingencia 18, es decir, el 75% son fabricantes de MDD.



Por citar un ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL (CÓDIGO DE CONVENIO: 990163650120), aplicable en los Centros de Trabajo de NUEVA PESCANOVA, S.L. en Insuiña-Xove (Lugo) y en el de ANGULAS AGUINAGA en Cambados (Galicia), fabricantes ambas de MDD

Artículo 36. Mejora voluntaria por incapacidad temporal.

Las empresas abonarán a su plantilla:

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una mejora voluntaria complementaria de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario convenio, plus variable producción, plus disponibilidad, plus nocturnidad, permanencia, y ad personam, desde el día de la baja médica hasta la fecha de alta o pase a la situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

La situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) no supondrá merma en el importe de las pagas extraordinarias.

2. En caso de enfermedad común con hospitalización, las empresas abonarán hasta alcanzar el cien por cien del salario convenio más permanencia desde el primer día de su baja médica, hasta la fecha de su alta hospitalaria o pase a la situación de incapacidad en cualquiera de sus grados. No obstante, se mantendrán las mejoras que a este respecto tengan establecidas las empresas.

3. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico autorizado. La negativa por parte del personal a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dicha situación incluida la mejora voluntaria por incapacidad temporal.

Respecto a la cobertura de la baja por Accidente de Trabajo y Hospitalización no constituye un factor diferenciador de las condiciones de trabajo de unos y otros Centros de trabajo (fabricantes y no fabricantes de MDD) ya que la misma está presente en la práctica totalidad de los casos.

5.3. Seguro Colectivo.

Las Cláusulas de Seguro Colectivo para las contingencias de muerte o invalidez son bastante minoritarias en los Centros de trabajo de las empresas del subsector de Alimentos Refrigerados. Tan solo aparece este tipo de cláusulas en 11 de los 25 Centros de Trabajo de las empresas del Subsector. Representan un 44% del total.

Una vez más observamos que la inmensa mayoría (10 de 11, 91%) de los Centros de trabajo que recogen en sus Convenios las Cláusulas de Seguro Colectivo son fabricantes de MDD.



La Totalidad de los Seguros recogidos cubren la contingencia de Muerte o Invalidez por Accidente de Trabajo, aunque la mayor parte de los Convenios cubren también muerte o incapacidad por accidente no laboral, o en algún caso, como el de ACUICULTURA MARINA NACIONAL, incluye también la muerte por enfermedad.

Como ejemplo de coberturas amplias en cuanto al montante económico, citaremos el Convenio de la empresa NUEVA PESCANOVA, S.L. en Chapela, aunque los otros dos Convenios de Centro de Trabajo (Porriño y Arteixo) tienen idénticas coberturas.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L. Centro de trabajo de Chapela 2015-2020 (Código de Convenio número 36105012012017)

Art. 27. —Seguro

Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social, la Empresa mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizará a sus trabajadoras/es o, en su caso, a sus herederos/as, y en los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones, cubriendo la póliza las 24 horas del día:

1.1. Por accidente no laboral

1.1.1. Muerte del trabajador/a.

Los herederos del trabajador/a, o en su defecto la persona que él mismo haya designado, percibirán la cantidad de 60.000€.

1.1.2. Invalidez permanente total o invalidez absoluta del trabajador/a y gran invalidez.

El trabajador/a percibirá la cantidad de 60.000€ para los primeros casos, 120.000€ para los segundos, y 239.000€ para los terceros.

1.2. Por accidente laboral

1.2.1. Muerte del trabajador/a.

Los herederos/as del trabajador/a, o en su defecto la persona que él mismo haya designado, percibirán la cantidad de 60.000€.

1.2.2. Invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez. El trabajador/a percibirá la cantidad de 60.000€ para los primeros casos, 120.000€ para los segundos, y 239.000€ para los terceros.

Se entenderá por invalidez permanente total la incapacidad que inhabilite al trabajador/a, de modo permanente, para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

Se entenderá por invalidez permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite al trabajador/a de modo permanente para toda profesión u oficio.

Se entenderá por gran invalidez, la situación del trabajador/a a efectos de incapacidad permanente absoluta y que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, como son vestirse, desplazarse, comer o análogos.

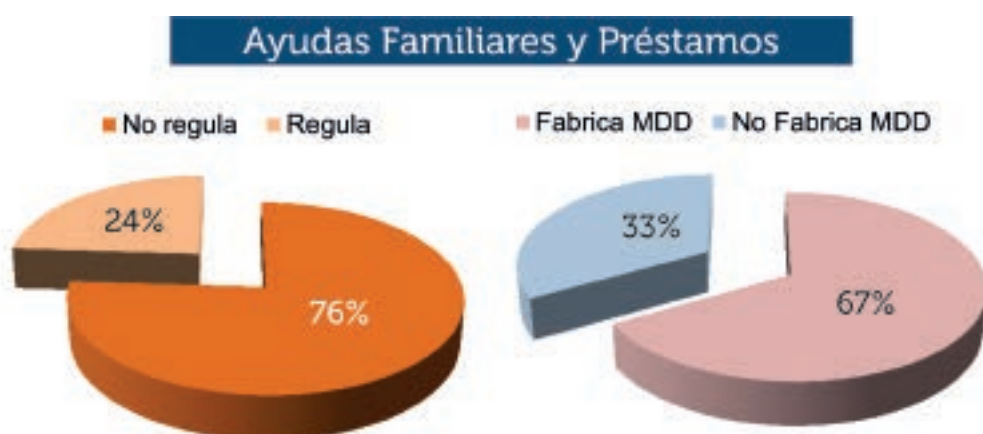
Las condiciones quedan establecidas en la Póliza de Seguros cuya copia oficial se entregará al Comité de Empresa.

Como conclusión de este apartado hay que decir que la casi totalidad de Centros de Trabajo cuyos Convenios recogen este tipo de cláusulas son fabricantes de MDD, encontrándose además también las más generosas en cuanto a coberturas en centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD.

5.4. Ayudas familiares y Préstamos.

Solamente 6 de los 25 Centros de trabajo de la muestra (24%) tienen recogidas en sus Convenios cláusulas que incluyen algún tipo de ayudas que catalogamos como ayudas y prestaciones familiares, entre las que incluimos prestaciones de muy diversos tipos, tales como ayudas a nupcialidad si las hubiera, ayudas de estudios a la persona trabajadora o a sus hijos, cónyuges o familiares directos, ayudas asistenciales, etc. Hemos incluido también en este apartado del análisis las cláusulas correspondientes a *Préstamos o ayudas*, como por ejemplo, ayudas a vivienda.

De los 6 Centros de trabajo que tienen reguladas este tipo de ayudas, la gran mayoría (4 de 6, 67%) son fabricantes de MDD.



En este caso de los Convenios que regulan las condiciones laborales en los Centros de Trabajo de la muestra tan solo 1, el **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO (CÓDIGO DE CONVENIO N° 99001315011981)**, que se aplica en los Centros de Cambre y Sada (A Coruña), Villagarcía de Arousa (Pontevedra) y Zaragoza de GRUPO PROFAND, S.A. (Fabricante de MDD) y en los de Cartagena y San Pedro del Pinatar (Murcia) de RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A.(Fabricante de MDF), recoge algún tipo de Ayuda Familiar

El contenido del Convenio es el siguiente:

Artículo 43. Ayudas.

Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100.

Dicha ayuda se percibirá proporcionalmente a los días de permanencia en alta y jornada, y siempre y cuando el descendiente no perciba rentas anuales superiores a la que establezca la normativa en materia de IRPF sobre rendimientos de trabajo, actualmente fijada en 8.000.

Asimismo, se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.

Esta ayuda escolar alcanzará a todo el personal de la empresa. El personal con contrato eventual, percibirá la ayuda en proporción a los días de permanencia en alta en la empresa. En el supuesto de que trabajen en la misma empresa el hombre y la mujer con derecho a la ayuda escolar, queda convenido la perciban solo uno de ellos.

Como conclusión de este apartado podemos ver que, en general, las Cláusulas que incluyen Ayudas sociales y préstamos son escasas en los Convenios que afectan a los Centros de Trabajo de la muestra del sector de Alimentos Refrigerados, aunque la mayoría de los Convenios que recogen este tipo de Cláusula se aplican en Centros de trabajo productores de MDD.

5.5. Premio de Permanencia o Vinculación.

Los llamados Premios de Permanencia o Vinculación se hallan recogidos en los Convenios que regulan las condiciones laborales de 10 de los 25 centros de trabajo de las empresas del Sector de Alimentos Refrigerados. Suponen el 40% del total.

De las empresas que recogen este tipo de cláusulas la gran mayoría (8 de 10, 80% del total) son fabricantes de MDD.



Ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO (CÓDIGO DE CONVENIO Nº 99001315011981), que se aplica en los Centros de Cambre y Sada (A Coruña), Villagarcía de Arousa (Pontevedra) y Zaragoza de GRUPO PROFAND, S.A. (Fabricante de MDD) y en los de Cartagena y San Pedro del Pinatar (Murcia) de RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A. (Fabricante de MDF)

Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia.

El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores.

Se establece un plus extraordinario de permanencia que se abonará en la última nómina del trabajador de conformidad con la siguiente escala:

Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa:

- A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real.*
- A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real.*
- A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real.*
- A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real.*
- A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real.*

A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años.

A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años.

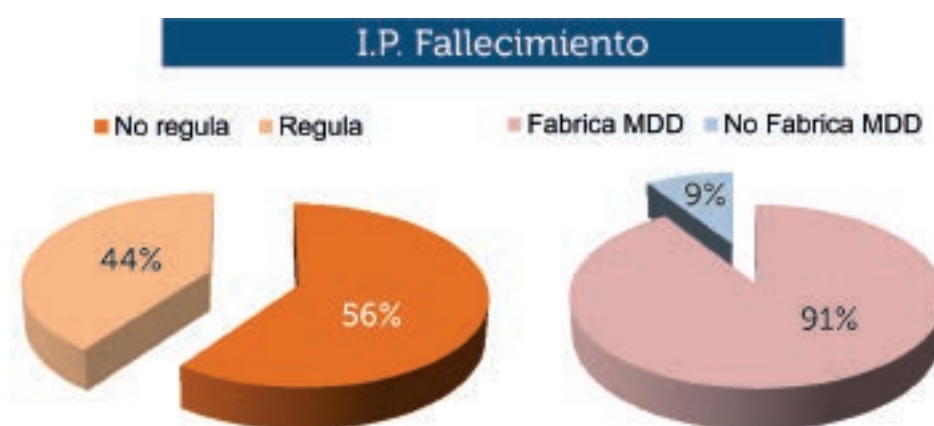
Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años

Como conclusión de este apartado mencionar que este tipo de Cláusulas está escasamente representada en los Convenios Colectivos que afectan a los Centros de trabajo de las empresas del sector de Alimentos Refrigerados. No obstante, la mayor parte de los Centros de Trabajo que recogen en sus Convenios este tipo de Clausulas son fabricantes de MDD.

5.6. Incapacidad permanente o fallecimiento.

Las Cláusulas que cubren la contingencia de Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados, o el fallecimiento de la persona trabajadora, cubiertos o no a través de Seguros Colectivos están presentes en el 44% de los Centros de Trabajo de la muestra (11 de 25).

10 de los 11 Centros que recogen en sus Convenios de Aplicación este tipo de Cláusulas (92%) son fabricantes de MDD.



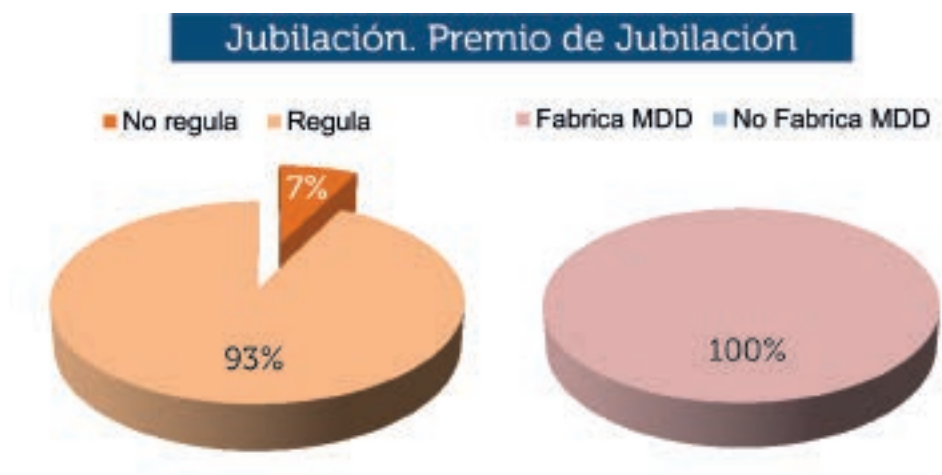
En este apartado nos remitimos al apartado de “Seguros Colectivos”, donde analizábamos la cobertura de dichas contingencias a través de los mencionados instrumentos, ya que no existen, en ninguno de los Centros de trabajo analizados, coberturas de estas contingencias (muerte o Incapacidad Permanente) más allá de las que se regulan a través de Seguros Colectivos.

También en este caso podemos extraer la conclusión de que la mayor parte de Convenios que recogen este tipo de Clausulas se aplican en centros que son fabricantes de MDD, siendo además estos los que contienen cláusulas más generosas en cuanto a indemnizaciones.

5.7. Jubilación o Premio de jubilación.

Las Cláusulas que regulan diferentes aspectos de la Jubilación, como la jubilación parcial, anticipada o los Premios de Jubilación se hallan presentes los Convenios aplicables en tan solo 5 de los 25 Centros de trabajo de la muestra de empresas de Alimentos Refrigerados (20% del total).

Todos los Centros de trabajo que tienen recogidas este tipo de Cláusulas son fabricantes de MDD.



Los Convenios que recogen este tipo de Cláusula, circunscrita en este caso a la posibilidad de que las personas trabajadoras se acojan a la jubilación anticipada, son el de ACUICULTURA MARINA, aplicable en los Centros de Insuiña-Xove (Lugo) de NUEVA PESCANOVA, S.L. y en el de Cambados (Pontevedra) de ANGULAS AGUINAGA, S.A. y los Convenios de los Centros de trabajo de Chapela, Porriño y Arteixo de NUEVA PESCANOVA, S.L.

Hay que reseñar que los citados Convenios no recogen una obligación vinculante por parte de la empresa. Es decir, que la empresa y el trabajador deben acordar la jubilación parcial, si bien es cierto que en los Centros de trabajo de NUEVA PESCANOVA, S.L. afectados por los citados Convenios existe un Acuerdo de jubilación parcial que continuará siendo de aplicación durante la vigencia de los Convenios.

Ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L. Centro de trabajo de Chapela 2015-2020 (Código de Convenio número 36105012012017)

Art. 26. —Jubilación parcial

La Dirección de la Empresa y la RLT colaborarán para facilitar el acceso de los/las trabajadores/as a la jubilación parcial, de acuerdo con la legislación de carácter general. En todo caso, se requerirá el acuerdo individual entre el/la trabajador/a afectado y la Dirección de la Empresa.

El acuerdo colectivo firmado sobre jubilación parcial, en Marzo de 2013 con vigencia ininterrumpida hasta el 31/12/2018, en las empresas que integraron el Grupo Pescanova (Frivipisca Chapela, Frinova, Bajamar Septima, Pescanova Alimentación, Pescanova) se mantendrá vigente:

Pescanova, S.A. para los CCC 36/0071916/41; 36/0071905/30; 36/0071928/53 y

36/0071920/45, acuerdo de fecha 22 de marzo de 2013.

En cuanto al apartado de Jubilación y Premio de Jubilación podemos concluir que aunque su presencia es muy minoritaria en las empresas del Sector, se encuentran únicamente representados en empresas que fabrican MDD, pese a que las citadas cláusulas, en general, no establecen compromisos vinculantes.

5.8. Planes de Pensiones y Previsión social.

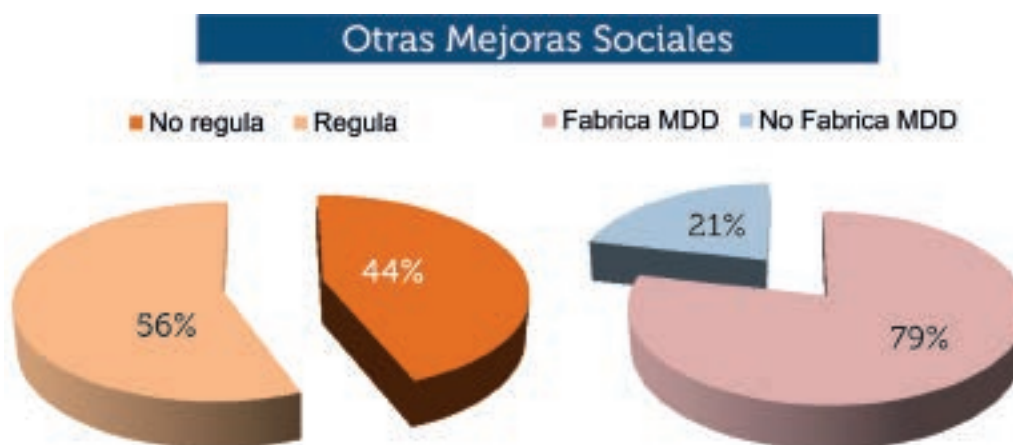
No hemos hallado en los Convenios Colectivos aplicables a los Centros de Trabajo de las empresas del sector de fabricación de aceites referencia alguna a Planes de Pensiones ni a Previsión social complementaria.



5.9. Otras mejoras sociales.

En este apartado del estudio incluimos cualquier tipo de Mejora social no incluido en los apartados anteriores aparece escasamente representado. Tan solo 14 de los Centros de trabajo de la muestra tienen recogidas otro tipo de Mejoras sociales. Representan un 56% del total

De los Centros de trabajo que tiene recogida alguna cláusula de este tipo, 11, que representan el 79% del total, son fabricantes de MDD



Las cláusulas que aparecen recogidas en este apartado son de diversa índole. Entre ellas podemos citar

- la llamada “bolsa de vacaciones” que recoge el CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS, que se aplica en los Centros de Trabajo de la empresa CASA TARRADELLAS EN Gurb, Vic y Olosto (Barcelona), fabricante de MDD
- Otras empresas recogen la existencia de un Fondo Social y Comedor (Convenio colectivo de NUEVA PESCANOVA en Chapela
- Los suministros a precio reducido de productos se recogen en el CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO que se aplica en todos los Centros del GRUPO PROFAND (Fabricante de marca Blanca) y en los Centros de Cartagena y San Pedro del Pinatar de RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A. (fabricantes en este caso de MDF).
- Por último, otros convenios tienen recogido el Servicio de Autobús, como el de NUEVA PESCANOVA en Porriño o la Ayuda por defunción, como el de INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN DE GIPUZKOA que se aplica en el Centro de ANGULAS AGUINAGA en Irura (Gipuzkoa).

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L. Centro de trabajo de Chapela 2015-2020 (Código de Convenio número 36105012012017)

Art. 29. —Fondo Social

La Empresa destinará 8.880 € al Fondo Social, para cada año de vigencia del Convenio, que será distribuido por el Comité de Empresa para becas de estudio y otros fines sociales.

Art. 30. —Comedor

La Empresa prestará un servicio de comedor en el centro de trabajo de Chapela, dentro del horario establecido al efecto por la Dirección de la Empresa, y cuya explotación ejercerá de forma directa o contratada.

La aportación del trabajador/a será de 1,90 €/comida. Este valor se revisará anualmente

Dentro del apartado de “Otras mejoras sociales” la conclusión que podemos sacar es que, pese a su escasísima implantación, aparecen en mayor número en los Centros de trabajo de las empresas que fabrican MDD

Como conclusión general del apartado de mejoras sociales decir que, si bien algún tipo de cláusula, bajo una u otra modalidad, aparecen en la mayoría de los Centros de Trabajo de las empresas del Sector entendemos que la presencia de este tipo de cláusulas se halla implantada con mayor incidencia en los Centros de trabajo de empresas que fabrican en todo o en parte MDD, lo que incide en que las condiciones de trabajo en este aspecto sean, entendemos, mejores en los Centro de trabajo de empresas fabricantes de MDD.

6. Industria 4.0

Dentro del apartado de Industria 4.0 hemos querido incidir en todo aquello que tiene relación con la implantación de nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo y Derechos digitales.

Dentro del análisis de este apartado hemos incluido 2 ítems, que son los correspondientes a la implantación del Teletrabajo y la Desconexión digital

En este apartado queremos reseñar que este tipo de cláusulas están escasísimamente implantadas en las empresas del Sector de Alimentos Refrigerados.

Ni el apartado del Teletrabajo ni el de la desconexión digital aparecen regulados en ninguno de los Convenios que afectan a los Centros de trabajo de las empresas del Sector de Alimentos Refrigerados.

Como conclusión del apartado de Industria 4.0 queremos indicar que, por la nula implantación de este tipo de cláusulas hay que señalar que no constituyen un factor diferenciador de las Condiciones de trabajo en unas y otras empresas.

6.3.3. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales del Top 10 de empresas que forman el Ranking 2020 del sector de Fabricación de comida refrigerada, nos muestra que el 58% de estas empresas cuenta con Convenio colectivo de empresa y el 42% restante aplica un Convenio colectivo sectorial.

Dentro del grupo de empresas que aplica un Convenio colectivo de empresa se observa que el 57% pertenece al segmento de empresas fabricantes de MDF y el 43% son empresas MDD.

La mayoría de las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, el 86% aplica un convenio colectivo sectorial y el 14% restante cuenta con una negociación colectiva mixta, aplicando en la misma empresa convenios de empresa y convenios sectoriales, según el centro de trabajo.

En el caso de las empresas relacionadas con la fabricación de MDF se observa que todas ellas cuentan con un convenio de empresa.

Se ha analizado un total de 13 convenios colectivos, 7 convenios de empresa, lo que supone el 58% de la muestra y 6 convenios sectoriales, que suponen el 42%.

Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, hay que señalar que el 77% de los convenios analizados de este sector regula de forma más o menos extensa la igualdad de oportunidades.



Dentro del grupo de convenios que regula la igualdad entre mujeres y hombres, el 60% son convenios sectoriales y el 40% son convenios de empresa.

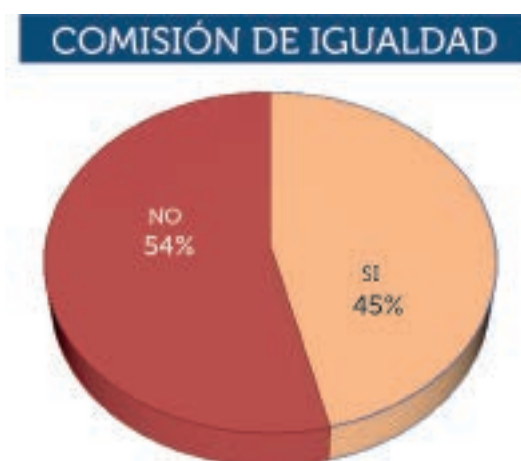
En cuanto a la relación de las empresas que aplican estos convenios con la fabricación de productos MDD o MDF, el análisis muestra que el 80% de los convenios analizados que tiene regulado este principio se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

En cuanto a las formas de regular el principio de igualdad, el 60% de los convenios regula de conformidad a lo expuesto la Ley 3/2007, tal es el caso de los convenios sectoriales de **Acuicultura Marina** (Cláusula adicional sexta), del **Convenio de Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco** (Disposición adicional cuarta) y del **Convenio sectorial de Fabricación de conservas vegetales** (Artículo 79) y de los Convenios colectivos de **Nueva Pescanova** en sus centros de Chapela (Artículo 31), Porriño (Artículo 34) y Arteixo (Artículo 29) que reproducen el mismo texto: *"Pescanova España S.L.U. y los representantes de los trabajadores/as, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo considerando a este un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007."*

El 40% restante menciona de forma genérica el principio de igualdad y no discriminación, tal es el caso de los convenios sectoriales de **Industrias Cárnicas** (Artículo 86), **Convenio de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración** (Artículo 28. Cláusula de no Discriminación) y el **Convenio de Industria y comercio de Guipúzcoa** (Artículo 59. Igualdad y no discriminación). Esta forma de regular la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra también en el convenio de empresa de **Antulo** del centro de O Grove en su Artículo 34. Compromiso con la igualdad de género.

Comisión de Igualdad

El 54% de los convenios analizados del sector de Fabricación de comida Refrigerada no hace ninguna referencia a la Comisión de igualdad, ni menciona, ni desarrolla las funciones de esta comisión.



El 86% de los convenios analizados que recoge en su articulado algo sobre la Comisión de Igualdad se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD, frente al 14% que se aplica en empresas fabricantes de MDF.

Dentro del grupo de convenios que cuenta con una Comisión de Igualdad, la mitad son convenios de empresa y la otra mitad restante, convenios sectoriales de ámbito estatal.

En el grupo de convenios que simplemente menciona algo sobre la Comisión de Igualdad, se encuentran los convenios de aplicación en **Nueva Pescanova** en sus centros de Chapela (Artículo 31), Porriño (Artículo 34) y Arteixo (Artículo 29) aunque se refiere a la comisión negociadora destinada a negociar e implementar un Plan de igualdad y el **Convenio de Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco** en su Disposición adicional cuarta: "Las partes firmantes (...) 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."

En lo que se refiere a una Comisión de igualdad con mayor desarrollo, lo encontramos en dos convenios colectivos de ámbito estatal, que se ocupan de desarrollar la composición, el funcionamiento y las funciones de esta comisión. Tal es el caso del Convenio colectivo de **Industrias Cárnicas**, en su Disposición adicional quinta: "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 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" y con un desarrollo más completo y más interesante en el Artículo 84 del **Convenio sectorial de Fabricación de conservas vegetales**: "Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación. Estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma sea paritaria en cuanto a género. Los representantes de la parte sindical tendrán un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en esta comisión."

La comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos dos veces al año, una por semestre. También con carácter extraordinario cuando se estime oportuno. La comisión elaborará su régimen de funcionamiento. Entre otras, tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Garantizar el principio de no discriminación.
- Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de trasladar a la Comisión Negociadora recomendaciones de buena conducta.
- Seguimiento del protocolo de acoso, valorando su eficacia y proponiendo las mejoras oportunas a la comisión negociadora del convenio colectivo."

Planes de Igualdad

El 54% de los convenios analizados del sector de Fabricación de comida refrigerada recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, frente al 46% que no menciona nada sobre este tipo de medidas.



El 86% de los convenios analizados que recoge en su articulado alguna mención o desarrollo sobre Planes de Igualdad se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

Dentro del grupo de convenios que regula los Planes de Igualdad, el 57% son convenios de empresa y el 43% restante, convenios sectoriales de ámbito estatal.

La mayoría de estos convenios se refieren a los Planes de igualdad sin mucho desarrollo y contextualizado en el plan de igualdad de la empresa, así lo encontramos en los convenios de empresa de aplicación en **Nueva Pescanova** en sus centros de Chapela (Artículo 31), Porriño (Artículo 34) y Arteixo (Artículo 29) se refieren al Plan de la empresa: "(...) negociar e implementar un Plan de Igualdad, destinado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres", y en el Artículo 34 del Convenio de empresa de **Atunlo** en el centro de O Grove: "(...) la Compañía se encuentra en proceso de negociación del Plan Igualdad."

Asimismo, el Convenio estatal de **Acuicultura Marina** en su Cláusula adicional sexta, recoge la obligatoriedad (ya obsoleta) de negociar planes de igualdad de las “Empresas de más de 175 trabajadores estarán obligadas a crear Planes de Igualdad, y aquellas empresas de menor número de trabajadores podrán favorecer medidas destinadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y favorecer la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.”

En cuanto a los convenios que desarrollan de una forma más extensa y dedican más espacio en sus textos a mencionar los mecanismos para negociar un plan de igualdad, con sus objetivos, medidas, etc... encontramos dos convenios en la muestra analizada, ambos de ámbito sectorial, el **Convenio la Industria y Comercio de la Alimentación** de Gipuzkoa en su Artículo 59 cuenta con un amplio desarrollo de cómo se debe negociar un Plan de igualdad, “(...) Las empresas favorecerán la elaboración e implantación de Planes de igualdad, cumpliendo con lo previsto en la legalidad vigente e impulsando aquellas acciones que tiendan al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (...) La elaboración y negociación de los Planes de igualdad en las empresas del sector obligadas por este Convenio estará sujeta a las siguientes reglas:

1. *Garantía de participación real de la representación unitaria de los/as trabajadores/as de la empresa. El plan de igualdad deberá ser negociado de buena fe con la representación de los/as trabajadores/as de la empresa en el plazo de dos meses. En caso de que tras la negociación no se alcance un acuerdo, la empresa, en cumplimiento de la presente obligación, quedará facultada para aprobar e implantar el plan de igualdad.*

2. *En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente convenio, se deberá constituir en cada una de las empresas obligadas por el presente artículo un equipo motor que se encargará de impulsar la fase de diagnóstico y elección de áreas prioritarias de intervención del plan. Dicho equipo motor estará compuesto por personas que por su interés o conocimientos sobre la materia pudieran participar.*

3. *En el seno de cada Plan aprobado, en su caso, se deberá crear una comisión de igualdad que hará el seguimiento del cumplimiento del Plan y se encargará de la interpretación y aplicación del mismo.*

4. *La dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.*

Asimismo, se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.” Y el **Convenio colectivo de Fabricación de Conservas Vegetales** que dedica tres de sus artículos a regular los planes de igualdad y otras medidas de igualdad, los objetivos que persiguen los planes de igualdad y el seguimiento de la implantación de los mismos: “Artículo 81. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 82. Objetivos de los planes de igualdad.

(...) y entre otros podrán establecerse los siguientes:

a) *Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje que favorezca la discriminación. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.*

b) *Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.*

c) *Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.*

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Fomentar la corresponsabilidad para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 83. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad."

El 60% las empresas analizadas del sector de Fabricación de comida refrigerada no cuentan con Plan de Igualdad localizable, frente al 40% que cuenta con un Plan de Igualdad.

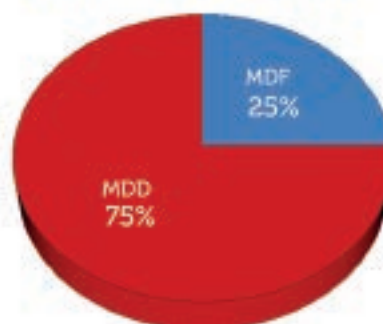
Dentro del grupo de empresas que cuenta con un Plan de Igualdad, el 75% se relaciona con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD, que suponen el 70% de las empresas en el Ranking, y el 25% restante con empresas MDF.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que más de la mitad, el 57% no ha negociado su Plan de Igualdad frente al 43% que cuenta con un Plan de igualdad. En el caso de las empresas relacionadas con productos MDF, se observa que el 67% no ha negociado un Plan de Igualdad, frente al 33% que si lo ha hecho.

Empresas con plan de Igualdad



Planes de Igualdad



Empresas MDD



Empresas MDF



Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Contratación, Formación, Promoción)

El 77% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de comida refrigerada no recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lo que supone que solo 3 convenios colectivos del total analizado recogen alguna de estas medidas.



Los pocos convenios que recogen en su articulado alguna medida de este tipo se aplican en empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y todos son convenios sectoriales uno de ámbito provincial y dos de ámbito estatal.

El **Convenio la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa** lo hace en su Artículo 59 en el área de contratación: "(...) Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición del sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida."

El **Convenio de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración** en su Artículo 28, se ocupa de las áreas de formación y promoción en el trabajo: "(...) 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."

Mientras que el redactado más completo y desarrollado lo encontramos en el **Convenio Colectivo de Fabricación de conservas vegetales** que cuenta con un artículo entero dedicado y titulado a la no discriminación en las relaciones laborales (Art. 80): "(...) 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"; en lo que se refiere a contratación y 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."

En el área de Formación: *“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”* y en el área de Promoción: *“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.”*

Igualdad Salarial

El 77% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de comida refrigerada no hace ninguna mención sobre Igualdad salarial, lo que supone que solo 3 convenios colectivos del total analizado recogen este principio.

Los pocos convenios que recogen en su articulado alguna medida de este tipo se aplican en empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y todos son convenios sectoriales de ámbito estatal.



El **Convenio Colectivo de la Industria Cárnica** lo hace de una forma muy extendida en otros convenios, incluye entre las funciones de Comisión de igualdad la de elaboración de informes sobre brecha salarial. Así se observa en la Disposición adicional quinta: *“impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente”*

El **Convenio de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración** en su Artículo 28 menciona el principio de igualdad salarial: *“(...) aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución.”*

Mientras que, de nuevo, encontramos el redactado más completo y desarrollado en el **Convenio Colectivo de Fabricación de conservas vegetales** en su artículo dedicado a la no discriminación en las relaciones laborales (Art. 80): *“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.”*

Acoso sexual o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, el 85% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de comida refrigerada regula de alguna forma, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual, aunque en menor medida, el acoso por razón de sexo.

El 73% de los convenios que regulan en mayor o menor medida el acoso sexual o por razón de sexo se relaciona con empresas fabricantes de MDD y el 55% son convenios colectivos de ámbito sectorial.



En cuanto a los convenios colectivos que incluyen el acoso en su régimen disciplinario como falta muy grave, se observa que lo más habitual es encontrar el acoso sexual y por razón de sexo entre el listado de este tipo de faltas sin incluir ninguna definición. Así lo encontramos en el 38% del total de convenios analizados y en el 45% de los convenios que regulan de alguna manera el acoso.

Esta forma de regular el acoso la encontramos fundamentalmente en convenios de ámbito empresarial, tal es el caso de los Convenios colectivos de **Nueva Pescanova** en sus centros de Chapela (Artículo 32), Porriño (Artículo 35) y Arteixo (Artículo 30) que reproducen el mismo texto e incluyen el acoso por razón de sexo: "Se consideran faltas muy graves el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso laboral o mobbing." Y en el **Convenio Colectivo de Atunlo** en su centro de O Grove: "Art. 20. k) Cualquier ataque a la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en insultos verbales o físicos, falta de respeto a la intimidad o dignidad de las personas. Acoso laboral, sexual y por razón de sexo e identidad de género."

Aunque también aparece en el Artículo 21 del **Convenio de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración**, en este caso solo el acoso sexual, sin mencionar el acoso por razón de sexo.

Menos habitual es incluir medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo dentro del articulado de los convenios analizados. Solo en 2 de los 13 convenios revisados en este sector encontramos este tipo de medidas preventivas, ambos de ámbito sectorial y de aplicación en empresas fabricantes de MDD, el **Convenio Colectivo de la Industria Cárnica y el Convenio Colectivo de conservas vegetales**. En ambos casos las medidas preventivas se incluyen como

un punto del Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y se refieren a lo siguiente: “• *Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.* • *Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.* • *Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.* • *Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.* • *Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.* • *Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.* • *Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.*”

En cuanto a los convenios que mandatan la elaboración de un Protocolo de prevención y actuación del acoso o incluyen un procedimiento ya elaborado en el Convenio, hay que señalar que representan el 54% de los convenios analizados y el 64% de los convenios que tratan el acoso en su desarrollo.

La mayoría de ellos lo hace de forma mandataria sin contar con un procedimiento propiamente dicho, así lo encontramos los convenios colectivos de empresa de **Nueva Pescanova** en sus centros de Chapela (Artículo 32), Porriño (Artículo 35) y Arteixo (Artículo 30) que reproducen el mismo texto: “*Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de prevenir y combatir las situaciones de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, y se comprometen a elaborar en el plazo máximo de tres meses, desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, un Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el art. 48 de la LOI 3/2007 y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y RD 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención en materia de prevención de riesgos psicosociales. Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene por objeto principal, garantizar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.*”

A los efectos de su cumplimiento se faculta a la Comisión Negociadora que se constituya para la negociación del Plan de Igualdad para el establecimiento y la aprobación de un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto: 1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. 2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.”

Y en dos convenios sectoriales, el **Convenio la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa** en su Artículo 59 recoge: “(...) La Comisión Permanente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo elaborará un protocolo de actuación en materia de acoso sexual en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuida y recomendada a todas las empresas para su utilización como modelo.” Y en el Convenio Colectivo para la Acuicultura Marina en su Cláusula adicional séptima: Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de 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 han sido objeto de este», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. De acuerdo con estos principios, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.”

De la muestra analizada, solo dos convenios colectivos de ámbito estatal, **Industria Cárnica y el Conservas vegetales** cuentan con un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo que en ambos casos desarrolla una estructura similar:

1. Principios
2. Objetivo del presente protocolo
3. Definición y conductas constitutivas de acoso
4. Medidas de prevención del acoso
5. Ámbito de aplicación y vigencia
6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso
7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso.

La única diferencia entre estos protocolos de acoso reside en la Comisión Instructora que en el caso del *Convenio de la Industria Cárnica*: “La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia” mientras que en *Conservas Vegetales*: “Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo”.

Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 54% de los convenios analizados del sector de Comida refrigerada recoge alguna medida para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, o al menos, menciona alguno de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

Dentro del grupo de convenios que protege en mayor o menor medida a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el 63% se aplica en empresas fabricantes, parcial o mayoritariamente, de MDD y el 37% restante, en empresas MDF. En cuanto al ámbito del convenio, el 71% de los convenios que incluyen alguna medida para la protección de mujeres víctimas de violencia de género es de ámbito empresarial.



Dentro del grupo de convenios sectoriales encontramos las medidas recogidas en la Ley 1/2004 en el **Convenio Colectivo para la Acuicultura Marina** en su Artículo 37 (Permisos retribuidos) recoge: “13. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En los términos establecidos en el art. 37.8 ET.” Y en el **Convenio de Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco** de forma aún más breve, en su Artículo 17 (Licencias): “Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género”

Por su parte, los convenios de ámbitos empresarial recogen algunas de las medidas y mejoras de la Ley 1/2004 en distintos permisos o licencias.

Así lo encontramos los convenios colectivos de empresa de **Nueva Pescanova** en sus centros de Chapela (Artículo 33), Porriño (Artículo 36) y Arteixo (Artículo 31) que reproducen el mismo texto: “De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y concretamente en el artículo 21 y la disposición adicional séptima de dicho texto legal, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

— La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

— La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada.

En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las

actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del ET tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo. Extinción del contrato de trabajo. A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos regulados en este artículo son una transposición no literal de la Ley Orgánica 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia.”

También encontramos un artículo dedicado a la violencia de género en los convenios **colectivos de empresa de Atunlo** en sus centros de Cambados y O Grove (Artículo 29 en ambos convenios): “El trabajador que sea víctima de violencia de género tendrá derecho a hacerla efectiva su protección de su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con reducción proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizado en la empresa. El contrato de trabajo puede suspenderse por decisión del trabajador de que se trate forzada a dejar su trabajo como resultado de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, a menos que del proceso legal de tutela se demuestre que la efectividad del derecho a protección de la víctima requeriría la continuidad de la suspensión. En este caso, el tribunal podrá suspender la suspensión por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses. No se computarán como ausencias, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 52 d) de las ausencias por Estatuto de los Trabajadores motivadas por la situación física o psíquica sobrevenida de violencia de género, acreditados por los servicios de atención social o los servicios de salud, según sea apropiado. Las medidas que la empresa pone a disposición de sus empleados en estas circunstancias consisten en brindar el tiempo necesario para atender apoyo psicológico, apoyo médico, apoyo legal y laboral, ofreciendo la mayor flexibilidad a las mujeres trabajadoras que inmersos en un proceso de violencia de género, tanto en su día a día como en sujeto a vacaciones, permisos, permisos voluntarios (sin que se exija un periodo mínimo de prestación de servicios), permisos retribuidos, formación profesional (aunque la mujer solicite la suspensión del contrato durante ese tiempo) Las acciones formativas incluirán acciones positivas en el acceso a la formación personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Una trabajadora que sufre violencia de género puede ejercer sus derechos laborales siempre que tal situación se acredite a la empresa en alguna de las formas señaladas en el Artículo 5 de la Ley de Galicia 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y el tratamiento integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género: certificación de orden de protección o medida cautelar, sentencia de cualquier auto judicial que declare que la mujer ha sufrido violencia de género, certificación y/o informe de los servicios sociales y/o sanitarios, o de los servicios de acogida de la Administración público o autonómico o local, informe de la fiscalía indicando la existencia de pruebas de violencia, informe de la inspección de trabajo y seguridad social, o cualquier otro que se establece por reglamento.”

Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Top 10 de las empresas del sector de **Fabricación de productos de comida refrigerada** nos muestra que el 58% de estas empresas cuenta con Convenio colectivo de empresa y el 42% restante aplica un Convenio colectivo sectorial.

Dentro del grupo de empresas que aplica un Convenio colectivo de empresa se observa que el 57% pertenece al segmento de empresas fabricantes de MDF y el 43% son empresas MDD.

La mayoría de las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, el 86% aplica un convenio colectivo sectorial y el 14% restante cuenta con una negociación colectiva mixta, aplicando en la misma empresa convenios de empresa y convenios sectoriales, según el centro de trabajo.

En el caso de las empresas relacionadas con la fabricación de MDF se observa que todas ellas cuentan con un convenio de empresa.

El 77% de los convenios analizados regula de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, el 80% se aplica en empresas MDD y el 60% de estos convenios son de ámbito sectorial.

En cuanto a la relación de las empresas que aplican estos convenios con la fabricación de productos MDD o MDF, el análisis muestra que el 80% de los convenios analizados que tiene regulado este principio se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

El 60% de los convenios que regula este principio lo hace de conformidad a lo expuesto la Ley 3/2007, tal es el caso de los convenios sectoriales de *Acuicultura Marina*, del *Convenio de Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco* y del *Convenio sectorial de Fabricación de conservas vegetales* y de los Convenios colectivos de la empresa *Nueva Pescanova* en sus centros de Chapela Porriño y Arteixo.

El 40% restante menciona de forma genérica el principio de igualdad y no discriminación, en los convenios sectoriales de *Industrias Cárnicas*, *Convenio de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración* y el *Convenio de Industria y comercio de Guipúzcoa* y en el convenio de la empresa de *Antulo* en O Grove.

El 54% de los convenios analizados no recoge nada ni menciona en su articulado nada sobre la Comisión de Igualdad. Dentro del grupo de convenios que menciona dicha comisión, el 86% se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

En el grupo de convenios que simplemente menciona algo sobre la Comisión de Igualdad, se encuentran los convenios de aplicación en *Nueva Pescanova* (Chapela, Porriño y Arteixo) y el convenio sectorial de *Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco*. Mayor desarrollo encontramos en el Convenio colectivo de *Industrias Cárnicas* y un texto aún más completo e interesante en el *Convenio sectorial de Fabricación de conservas vegetales*.

El 54% de los convenios analizados recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad y el 86% se aplica en empresas fabricantes de MDD. El 57% son convenios de empresa y el 43% sectoriales de ámbito estatal.

La mayoría de estos convenios se refieren a los Planes de igualdad sin mucho desarrollo y contextualizado en el plan de igualdad de la empresa, así lo encontramos en *Nueva Pescanova* (Chapela, Porriño y Arteixo) y en el Convenio de *Atunlo* en O Grove.

Los convenios que desarrollan de una forma más extensa y dedican más espacio en sus textos a mencionar los mecanismos para negociar un plan de igualdad, con sus objetivos, medidas, etc...son convenios de ámbito sectorial, el *Convenio la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa* y el *Convenio colectivo de Fabricación de Conservas Vegetales* que dedica tres de sus artículos a regular los planes de igualdad y otras medidas de igualdad.

El 60% las empresas analizadas del sector de Fabricación de comida refrigerada no cuentan con Plan de Igualdad localizable, frente al 40% que cuenta con un Plan de Igualdad.

Dentro del grupo de empresas que cuenta con un Plan de Igualdad, el 75% se relaciona con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD.

El 77% de los convenios colectivos analizados no recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lo que supone que solo en 3 convenios colectivos se recoge alguna de estas medidas. Estos convenios se aplican en empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y son convenios sectoriales. Se trata del *Convenio la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa*, el *Convenio de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración* y el *Convenio Colectivo de Fabricación de conservas vegetales*.

El 77% de los convenios colectivos analizados no hace ninguna mención sobre igualdad salarial. Los pocos convenios que recogen en su articulado alguna medida de este tipo se aplican en empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y todos son convenios sectoriales de ámbito estatal. Estos convenios son el *Convenio Colectivo de la Industria Cárnica*, el *Convenio de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración* y el *Convenio Colectivo de Fabricación de conservas vegetales*.

El 85% de los convenios analizados regula de alguna forma, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual aunque en menor medida, el acoso por razón de sexo. El 73% de estos convenios se relaciona con empresas fabricantes de MDD y el 55% son convenios colectivos de ámbito sectorial.

El 38% del total de convenios analizados y el 45% de los convenios que regulan de alguna manera el acoso, lo hace incluyendo el acoso en su régimen disciplinario como falta muy grave. Así lo encontramos en los convenios de empresa de *Nueva Pescanova* (Chapela, Porriño y Arteixo) y de *Atunlo* (O Grove) y en el convenio sectorial de *Elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración*.

Menos habitual es incluir medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Este tipo de medidas solo se incluyen en 2 de los 13 convenios revisados, ambos de ámbito sectorial: el *Convenio Colectivo de la Industria Cárnica* y el *Convenio Colectivo de conservas vegetales*.

En lo que se refiere a Protocolos de prevención y actuación contra el acoso, encontramos un grupo de convenios que mandata la elaboración e implementación de dicho protocolo o procedimiento, sin ningún desarrollo del mismo. Así lo encontramos en los convenios colectivos de empresa de *Nueva Pescanova* (Chapela, Porriño y Arteixo) y en dos convenios sectoriales, el *Convenio la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa* y el *Convenio Colectivo para la Acuicultura Marina*.

De la muestra analizada, solo dos convenios colectivos de ámbito estatal, *Industria Cárnica* y el *Conservas vegetales* cuentan con un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El 54% de los convenios analizados recoge alguna medida para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, o al menos, menciona alguno de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre. El 63% se aplica en empresas fabricantes, parcial o mayoritariamente, de MDD y el 71% son convenios de ámbito empresarial.

Dentro del grupo de convenios sectoriales encontramos las medidas recogidas en la Ley 1/2004 en permisos o licencias en el *Convenio Colectivo para la Acuicultura Marina* y en el *Convenio de Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco*. Mientras que los convenios de ámbitos empresarial recogen medidas y alguna mejora de la Ley 1/2004 son el convenio de *Nueva Pescanova* (Chapela, Porriño y Arteixo) y el convenio de la empresa *Atunlo* (Cambados y O Grove).



6.4. Sector de Fabricación de Aceites

6.4.1. Resultados generales

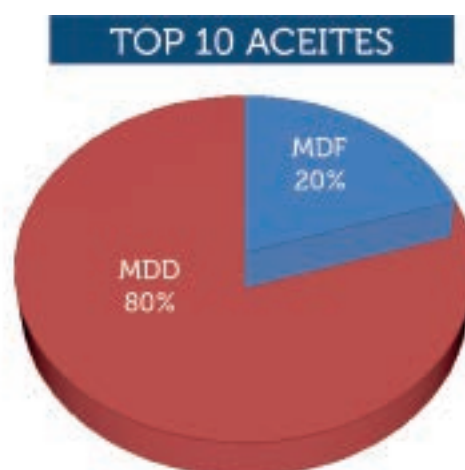
A continuación, se muestra el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de Aceites según su cifra de facturación (Ranking Alimarket 2020) objeto de la investigación realizada. El cuadro recoge: puesto en el Ranking, nombre de la empresa, ubicación sede central, ventas y plantilla correspondientes al año 2020.

Ranking de las 10 empresas Sector Fabricación de Aceites

Puesto Ranking	Nombre de las empresas	Sede Central	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	DCOOP, S.C.A.	Málaga	907,70	716
2	MIGUEL GALLEGU, S.A. (MIGASA)	Sevilla	839,67	696
3	ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A.	Sevilla	612,98	553
4	SOVENA ESPAÑA, S.A.	Sevilla	497,64	253
5	BORGES AGICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A.	Lleida	309,53	463
6	COOP. JAENCOOP	Jaén	205,00	44
7	F. FAIGES, S.L.	Tarragona	152,36	173
8	INTEÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.	Jaén	139,98	10
9	ACEITES MAEVA, S.L.	Granada	133,06	120
10	ACEITES TOLEDO, S.L.	Madrid	129,91	71

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

- El Top 10 de empresas y grupos dedicados al sector de Fabricación de Aceites muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD que suponen el 80%, frente al 20% que representan las empresas MDF.



- En cuanto a los datos generales de las **ventas y plantilla** de las 10 empresas de mayor facturación en el sector de Fabricación de Aceites, observamos que estas diez empresas alcanzan unas ventas totales de 3.928 millones de euros, lo que supone 297.96 millones de euros menos que el año anterior y una caída de la facturación del 7%. Respecto a las ventas totales del sector, estas diez empresas concentran el 38% de la facturación total.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan un total de 3.099 puestos de trabajo, lo que supone 54 empleos menos que en 2019 y una caída de la ocupación del 1,71%. En estas empresas se concentra el 21,65% del empleo del sector de Fabricación de Aceites.

Evolución de las ventas y plantilla, Fabricación de Aceites

RANKING	2019	2020	Variación anual	
			absoluta	%
Ventas (Mill. de €)	4.225,79	3.927,83	-297,96	-7,05
Empleo (Personas)	3.153	3.099	-54,00	-1,71

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

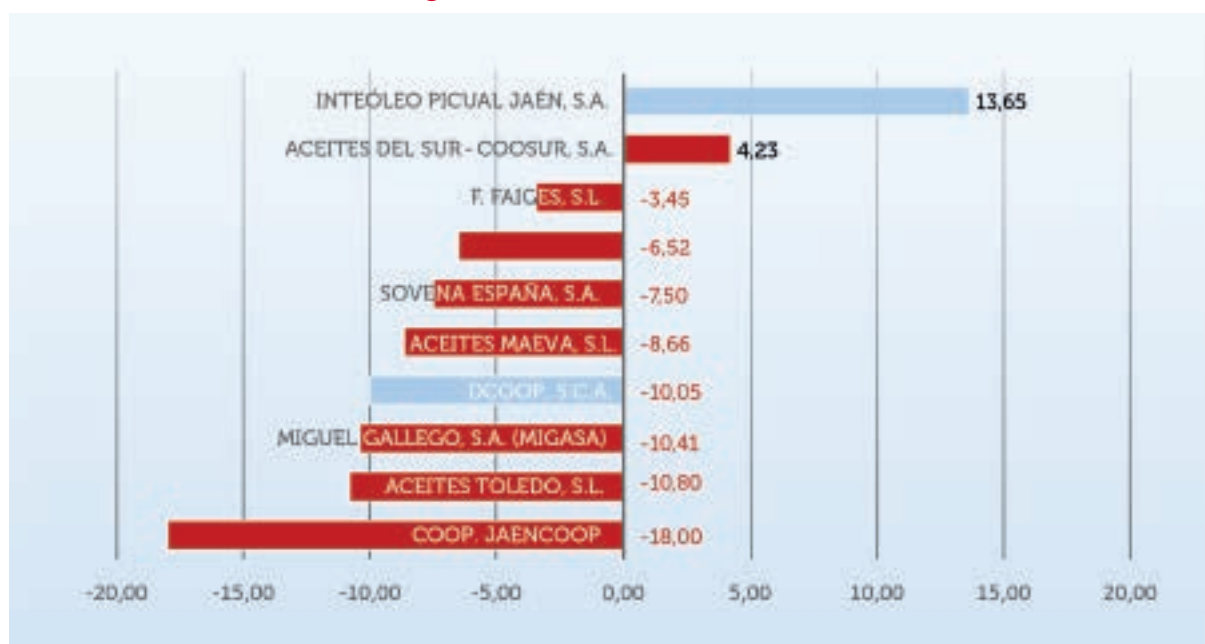
Ventas y plantilla del Ranking 2020, Fabricación de Aceites

2020	Ranking	%sector
Ventas (Mill. €)	3.927,83	38,27
Empleo (Personas)	3.099	21,65

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET y del INE

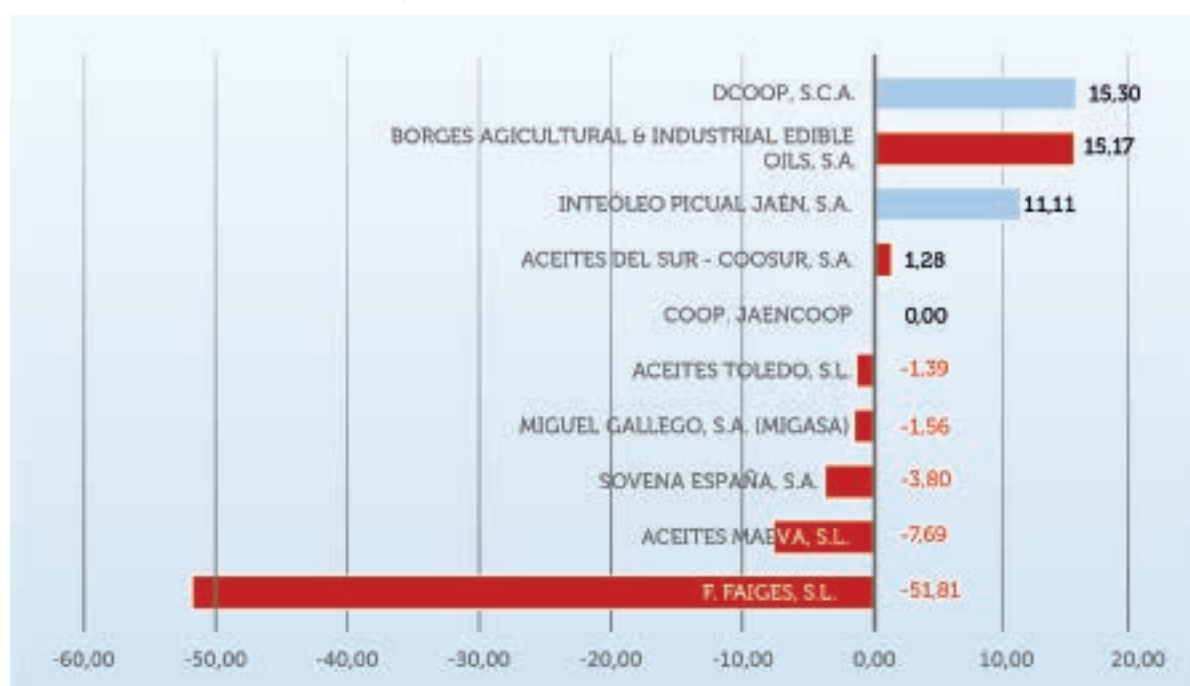
- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** en el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de Aceites, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las ventas en estas empresas. En el caso de las dos únicas empresas que consiguen crecimientos en sus ventas, una pertenece al segmento de MDD y otra al de MDF, mientras que en el caso de las empresas que ven caer sus ventas, el 87,5% son empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD.

Evolución de las ventas Ranking, Fabricación de Aceites



- En cuanto a la evolución del **empleo** en el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de Aceites, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las plantillas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos del empleo, aunque el 60% son empresas MDD, las dos empresas fabricantes de MDF han conseguido incrementar sus plantillas. En el caso del grupo de empresas en las que se destruye empleo, todas son fabricantes de MDD.

Evolución del empleo Ranking, Fabricación de Aceites



- El Top 10 de empresas del sector de Fabricación de Aceites según el valor de sus ventas, factura de media de 392,78 millones de euros, lo que supone una caída de las ventas del 7%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media se sitúa en 369,02 millones de euros y una caída del 6,9%, mientras que las empresas que fabrican MDF facturan de media 523,84 millones de euros con una caída del 7´47%, respecto a 2019.

Las cifras de facturación media muestran que las empresas MDF cuentan con una facturación mayor que las empresas MDD. Exactamente las empresas fabricantes de MDF facturan de media 154,82 millones de euros más al año, lo que supone un 29´55% más que las empresas MDD.

En cuanto a la evolución de la facturación, se observan caídas tanto en la facturación media de las empresas MDD como en las empresas MDF, con una caída superior de 0,57 puntos en el segmento MDF.

Ventas medias Top 10, Fabricación de Aceites

	Ranking	MDD	MDF
2019	422,58	386,69	566,14
2020	392,78	369,02	523,84
%var.	-7,05	-6,90	-7,47

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

En cuanto al empleo, las empresas que forman el Top 10 del sector de Fabricación de Aceites generan una media de 310 empleos con una caída del 1,71%.

Las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de 297 empleos con una caída anual del 5,95%, mientras que las empresas que fabrican MDF suman una plantilla media de 363 y un importante crecimiento del 15,24%.

Las cifras de empleo medio muestran como las empresas MDF generan más empleo que las empresas MDD. Exactamente las empresas fabricantes de MDF generan de media 66 empleos más, lo que supone un 18% más que las empresas MDD.

En cuanto a la evolución del empleo, mientras que las empresas MDD sufren una destrucción de empleo del 5,95%, el empleo en las empresas MDF consigue un importante crecimiento del 15,24%.

De modo que las empresas que **fabrican MDF en el sector de Fabricación de Aceites facturan de media un 29,55% más** que las empresas que fabrican MDD y **generan, de media, un 18% más de empleo**. Asimismo, las empresas que **fabrican MDF en el sector de Fabricación de Aceites**, aunque registran una caída ligeramente más importante de las ventas, muestran un comportamiento más dinámico en la creación de empleo.

Empleo medias Top 10 Sector Fabricación de Aceites

	Ranking	MDD	MDF
2019	315	315	315
2020	310	297	363
%var.	-1,71	-5,95	15,24

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

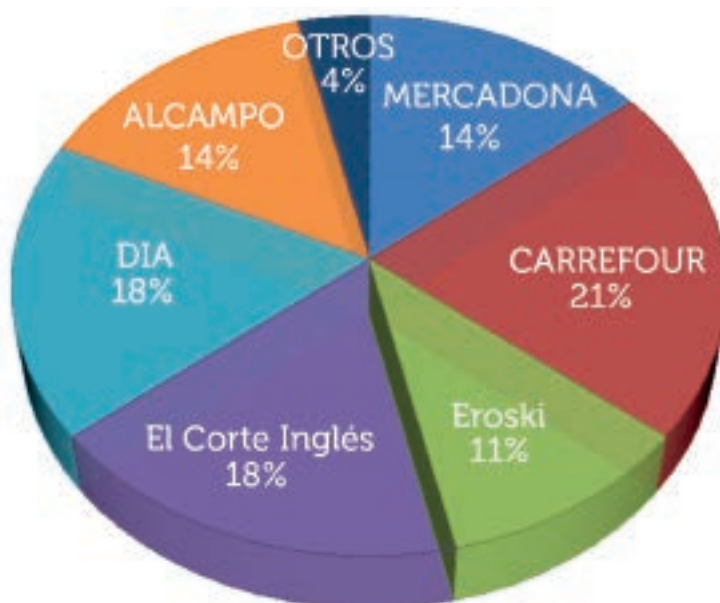
Análisis distribución:

Los aceites de marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el mercado, si bien en 2020 perdieron posiciones con respecto al año anterior.

Según datos disponibles, de las ventas totales de aceite de oliva en libreservicio, correspondió a las MDD el 56´23% en volumen y el 52´5% en valor, porcentajes en ambos casos notablemente inferiores a los del año precedente.

Esa caída de la representatividad de las MDD se había apreciado ya en años anteriores, lo que parece conformar una tendencia en el mercado del aceite, pues el peso de las primeras marcas de fabricante va en aumento.

- De las 8 empresas del sector de Fabricación de Aceites del Top analizado que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 21% fabrica para CARREFOUR y el 18% para DIA y EL CORTE INGLÉS. Las empresas que fabrican Aceite para **una sola MDD**, lo hace para MERCADONA y CARREFOUR.



Conclusiones

- El Ranking analizado del Top 10 de empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de Fabricación de Aceites, muestra un panorama sectorial dominado por las empresas fabricantes de MDD, que suponen el 80%, frente al 20% de cuota de la empresa MDF.

La evolución de las ventas y el empleo de estas empresas no ha sido muy favorable en 2020 con una caída de la facturación del 6´89% y del 1´38% en el empleo. Estas diez empresas aportan el 38% de las ventas del sector y acogen al 21´65% del empleo.

El 50% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDF, lo que supone 30 puntos por encima del porcentaje que suponen en el Ranking, asimismo las empresas que registra el mayor crecimiento de sus ventas pertenecen al segmento MDF. En el caso del empleo, el 60% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se encuentran en el segmento de la MDD y el 30% restante son fabricantes de MDF, lo que supone 10 puntos por encima de la presencia que tienen en este Ranking. Asimismo, la empresa que registra el mayor crecimiento del empleo se relaciona con la producción de MDF.

Las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDF en el sector de Fabricación de Aceites facturan de media un 29´55% más que las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD y generan, de media, un 18% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican MDF en el sector de Fabricación de Aceites, aunque registran una caída más importante de las ventas, muestran un comportamiento más dinámico en la creación de empleo.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para CARREFOUR, DIA y EL CORTE INGLÉS. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA y CARREFOUR.

6.4.2. Resultados de Negociación Colectiva

Para la elaboración del análisis de Negociación Colectiva del Sector de Fabricación de aceites hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 27 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso un total de 13 diferentes, 10 de ellos sectoriales de ámbito provincial y 3 de ámbito de empresa. Los convenios analizados han sido los siguientes:

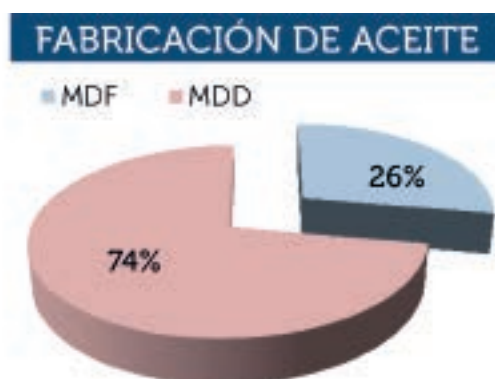
ACEITES DEL SUR-COOSUR, S.A.	90007722011992	EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SOVENA OILSEEDS ESPAÑA (CENTRO DE TRABAJO DE ANDÚJAR)	23101431012014	EMPRESA
F FAIGES, S.L.	90100722012012	EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO	45000425011989	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE GRANADA	18000105011981	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CIUDAD REAL	13000015011981	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y EL ALIÑO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LLEIDA	25000205011994	SECTOR
FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	29000765011981	SECTOR
INDUSTRIA Y COMERCIO DE ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO, RELLENADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE MADRID	28000015011981	SECTOR
INDUSTRIAS DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA	43000385011994	SECTOR
INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	14002650011982	SECTOR
INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN	23000115011982	SECTOR
INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS SEVILLA	41001535011982	SECTOR

- Todos los Convenios analizados tienen vigencia durante el año 2020.
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).

Los Convenios colectivos analizados afectan a un total de 3.099 trabajadores y trabajadoras del sector, distribuidos en 27 centros de trabajo

No se han detectado pactos de empresa de desarrollo de los respectivos convenios sectoriales aplicables en ninguno de los centros de trabajo de las empresas de la muestra.

De los Centros de trabajo analizados, un total de 20, el 74% del total pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que los 7 centros restantes, que representan el 26% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante



El estudio que realizamos este año se ocupa de las condiciones de trabajo vigentes en el año 2020.

La variedad de convenios aplicables hace que la heterogeneidad de las condiciones laborales de los diferentes centros de trabajo de las empresas del sector sea, pues, mucho mayor.

Resultados por materias:

En el análisis de Resultados por materias, para una mayor comprensión del mismo, hemos dividido el mismo en 6 grandes subapartados:

1. Salarios
2. Jornada
3. Estabilidad en el empleo y contratación temporal
4. Derechos sindicales
5. Mejoras sociales
6. Industria 4.0

Dentro de cada uno de estos grandes subapartados incluimos a su vez un mayor detalle que en años anteriores, con el fin de obtener una imagen lo más clarificadora posible de las condiciones de trabajo en los distintos centros de trabajo de las empresas del sector.

1. Salarios

1.1. Salario anual.

A la hora de realizar la comparativa entre salarios hay que tener en cuenta que las retribuciones que aparecen en este estudio corresponden exclusivamente a salario base por categoría, sin incluir pluses. No hemos incluido tampoco la retribución variable o por objetivos, en el caso de que fuera de aplicación, siguiendo la misma línea del estudio realizado en años anteriores.

Hay que mencionar que el gran número de Convenios Colectivos aplicables hace que exista una elevada heterogeneidad en los Salarios aplicables en los Centros de trabajo de la muestra, dándose incluso el caso de aplicarse diferentes salarios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa.

Para el estudio, como venimos haciendo en todos los estudios realizados hasta la fecha, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	16.609,46 €	16.256,92 €	17.616,74 €
Salario Mínimo	12.539,27 €	12.539,27 €	15.775,06 €
Salario Máximo	19.795,50 €	19.795,50 €	19.713,41 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

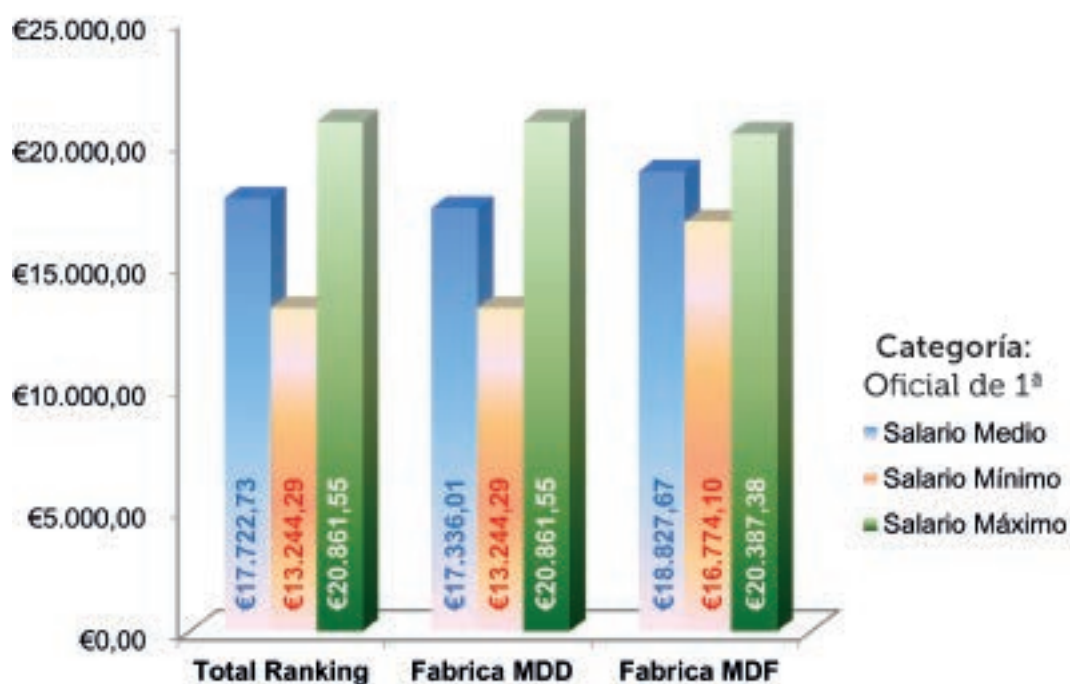
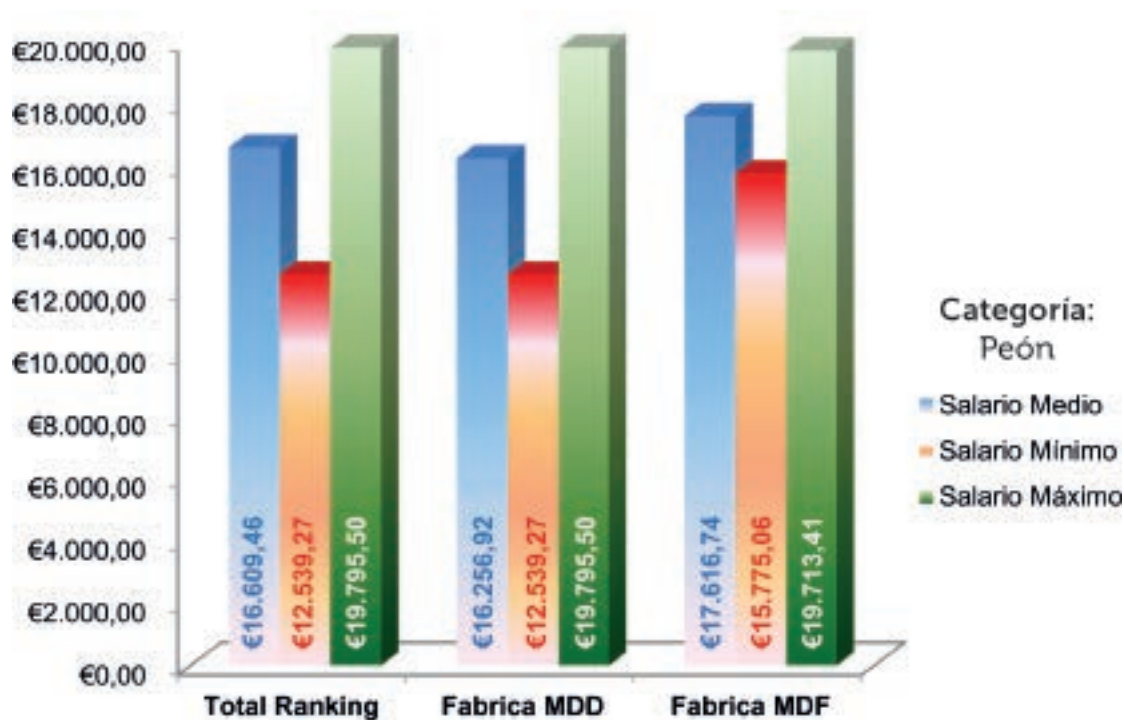
	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	17.722,73 €	17.336,01 €	18.827,67 €
Salario Mínimo	13.244,29 €	13.244,29 €	16.774,10 €
Salario Máximo	20.861,55 €	20.861,55 €	20.387,38 €

Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario medio es claramente superior en las empresas que fabrican exclusivamente MDF.

Sin embargo, encontramos que el salario máximo de cada categoría (19.713,41 euros para el Peón/Auxiliar de Producción y 20.861,55 € para el Oficial 1º de producción) se registran ambos en una empresa que fabrica Marca de Distribución. Se trata de BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO), en su centro de trabajo de Tárrega (Lleida), que aplica el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y EL ALIÑO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LLEIDA, con vigencia para los años 2018-2021

Por el contrario, los salarios más bajos de cada categoría son de aplicación también en una que fabrica MDD, concretamente en la empresa ACEITES TOLEDO, S.L., en su Centro de trabajo de los Yébenes, en Toledo. que aplica el CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO, que establecía unos salarios de 12.539,27 € para el Peón/auxiliar de Producción y de 13.287,84 €/año para el Oficial 1º de Producción.

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, nos representan las diferencias salariales por categoría en los salarios mínimo, medio y máximo.



Respecto a las empresas que fabrican MDD, queremos resaltar la gran heterogeneidad de los salarios que se aplican en cada uno de los Centros de trabajo. Así, en el extremo inferior encontramos el Centro de trabajo de Los Yébenes (Toledo) de la empresa ACEITES TOLEDO, S.L., y en el superior BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO), en su centro de trabajo de Tárrega (Lleida), con una enorme diferencia salarial entre una y otra, como puede verse en el cuadro reproducido más atrás.

Por el contrario, las diferencias salariales entre las empresas que fabrican MDF son mucho menores, y van desde los 15.775,06 € para el Peón Auxiliar y 16.774,10 € para el Oficial 1º aplicados en el Centro de trabajo de Daimiel de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A. (CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CIUDAD REAL a los 19.713,41 para el Peón Auxiliar de producción y 20.387,38 € para el oficial 1º recogidos en el CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN, que se aplica en los Centros de Guarromán de la empresa DCOOP, S.A. y de Jaén en la empresa INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.

Existe, pues, una mayor homogeneidad en cuanto a los salarios de las empresas que fabrican MDF que hace que suba la media de éstas.

El motivo de las enormes diferencias que existen en los salarios del sector es que estas condiciones salariales con anterioridad, que se producen condiciones salariales difieren mucho en cuanto al Convenio de aplicación, incluso entre empresas del mismo Grupo, ya que se da el caso de que la misma empresa aplica convenios colectivos muy diversos en cuanto a condiciones salariales en sus diversos centros de trabajo.

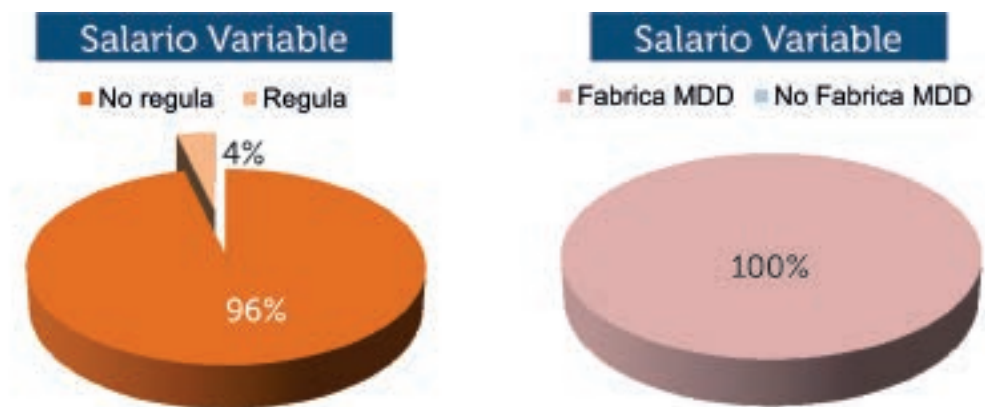
En el cómputo anual, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, y que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde.

Las pagas extraordinarias percibidas son en la mayoría de los casos 3, incluyendo la denominada paga de Beneficios, que supone un 10% del salario generalmente.

La conclusión es que en este caso sí parece existir una relación directa entre la fabricación o no de MDD, ya que el salario medio, (no así el mínimo ni el máximo) son superiores en las empresas que fabrican en exclusiva MDF.

1.2. Salario variable.

La regulación sobre salario variable solo se haya recogida en un Centro de trabajo de la muestra. Se trata del Centro de Trabajo de Los Yébenes (Toledo) de ACEITES TOLEDO, S.L. que aplica el CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO, vigente entre los años 2020-2023. Se trata de una empresa fabricante de MDD



La redacción del artículo que lo regula es la siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO,
vigente entre los años 2020-2023

Art 33. Complemento de Calidad o Cantidad.

a) SALARIO INCENTIVADO.

La realización de los trabajos podrá concertarse, de mutuo acuerdo, en régimen de Remuneración con incentivo, como el trabajo a destajo o tarea. Para el cálculo de la retribución del/la trabajador/a en estos casos, se tendrá en cuenta el tiempo que ha de invertir en cada faena u operación con arreglo al rendimiento y al importe de los salarios mínimos, estimándose que, tanto en las tareas como en los destajos, el/la trabajador/a deberá obtener un aumento sobre el salario mínimo de este Convenio no inferior al 25 por 100

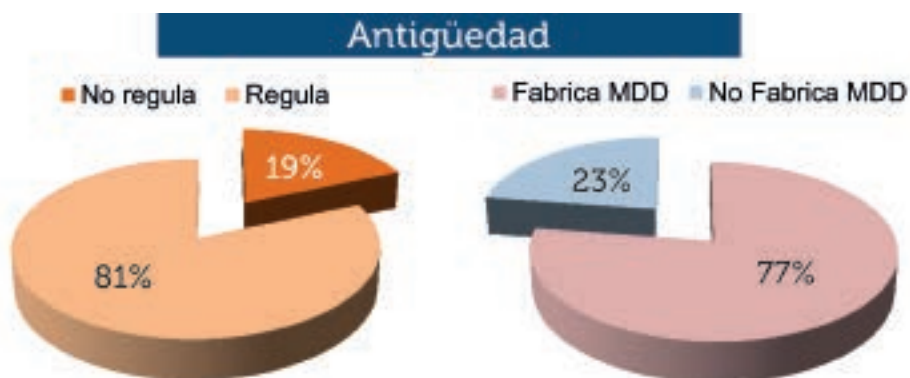
Al respecto de este apartado comentar que, pese a que por las características de la actividad realizada el salario Variable estará presente en todas o en la mayoría de las empresas del sector, solo existe un Convenio con regulación específica en esta materia, que es el que mencionamos.

El comentario que queremos hacer al respecto es que, por su escasa representación en la muestra, no se puede concluir que la regulación del concepto de salario Variable constituya un factor diferenciador en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de los Centros de Empresas que fabrican MDD y las que no lo hacen.

1.3 Antigüedad.

El derecho a la percepción de retribución en concepto de antigüedad ampliamente regulada en la muestra analizada de Convenios del Sector de Fabricación de Aceites. Así, 22 de los 27 Centros de trabajo de la muestra tienen regulada en sus Convenios la Antigüedad. Representan el 81% del total.

De los Centros de trabajo que tienen regulada la antigüedad, 17 (77%) son fabricantes de MDD, en tanto que los 5 restantes fabrican MDF. Es decir, que el 85% de los Centros de trabajo que fabrican MDD y el 71% de los que fabrican MDF tienen regulada la antigüedad en sus Convenios Colectivos.



La casuística de la regulación de la antigüedad es muy amplia:

- Hay un Grupo de Convenios que tienen congelada su generación, manteniéndose dicha antigüedad como complemento "ad personam"
- En algún caso, una vez llevada a cabo su congelación, y consolidada la misma como complemento ad personam se pactan unas cantidades fijas por trienio a percibir por cada trabajador (INDUSTRIAS DE ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA)
- Respecto a lo que podríamos llamar sistema clásico de generación de antigüedad, por bienios, trienios o quinquenios, calculados sobre salario base también hay una amplia casuística,. En algún caso (CONVENIO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS SEVILLA o CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y EL ALIÑO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LLEIDA) se establecen topes diferentes en función de la fecha de ingreso de la persona trabajadora.

A este respecto reproducimos el contenido de la cláusula relativa a la regulación del concepto de antigüedad en el **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y EL ALIÑO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LLEIDA (2018-2021)**, aplicable en el Centro de trabajo de Tárrega (Lleida) de la empresa BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO), fabricante de MDD.

Artículo 11.

La antigüedad se satisfará a razón de un 10% del salario base para cada quinquenio de permanencia en la empresa, con un tope del 20% para todos aquellos trabajadores/as que se incorporen a partir del 1 de enero de 2013.

La antigüedad se satisfará a razón de un 10% del salario base para cada quinquenio de permanencia en la empresa, con un tope del 30% para todos aquellos trabajadores/as que se incorporaron a trabajar con posterioridad al 1 de Enero de 2009 en las empresas a las que sea de aplicación el presente Convenio, o bien trabajadores/as que ya estaban trabajando con fecha 1 de enero de 2009 y que no percibían el concepto de antigüedad en la hoja de salarios.

Y un tope del 40% para todos aquellos trabajadores/as que estaban trabajando en la fecha 1 de Enero de 2009, y que percibieran en aquellos momentos en su hoja de salarios el concepto de antigüedad por debajo de la cifra establecida como límite máximo del presente párrafo.

Otro ejemplo de generación "Clásica" de antigüedad lo encontramos en el **CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO**, aplicable en el Centro de trabajo de los Yébenes (Toledo), de ACEITES TOLEDO, S.L.. se trata de un Centro de trabajo también fabricante de MDD.

Art. 31. Complementos Personales.

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio conforme a la siguiente escala:

A los 3 años..... el 5 por 100 de Salario Base.

A los 6 años.... el 10 por 100 de Salario Base.

A los 11 años.. el 20 por 100 de Salario Base.

A los 16 años.. el 30 por 100 de Salario Base.

A los 21 años.. el 35 por 100 de Salario Base.

En todo caso se respetarán las cantidades que se vinieran percibiendo por este concepto, si son superiores en su cuantía a las resultantes de aplicar la escala anterior, quedándose a partir de ese momento congeladas en dicha cantidad.

Los trabajadores con más de 21 años de servicio en la empresa y que en fecha 3 de junio de 1996 estuvieran generando un nuevo quinquenio en tiempo superior a 2,5 años, se les respetará el cobro del nuevo quinquenio cuando llegue su tiempo, quedando a partir de entonces congelada la cuantía.

La conclusión que podemos extraer del análisis de este apartado es que la antigüedad es un concepto amplísimamente recogido en los Centros de trabajo de la muestra del sector de fabricación de aceites, y su regulación está representada en un mayor porcentaje en los Convenios de las empresas que fabrican en todo o en parte MDD, por lo que entendemos que la regulación de esta materia puede considerarse más desarrollada en este tipo de empresas.

2. Jornada

2.1. Jornada de trabajo.

De los 27 centros de trabajo de la muestra analizada, 21, es decir, el 78% tienen recogida jornada Anual, si bien algunos hacen referencia también a la jornada semanal, 6 Centros de trabajo tienen recogida en exclusiva la jornada laboral de 40 horas, que se regula tan solo en dos de los Convenios, que son:

- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE GRANADA, que se aplica en el centro de D COOP, S.C.A. en Santa Fe (Granada), fabricante en exclusiva de MDF, en el de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A. en Granada, igualmente fabricante de MDF y el de ACEITES MAEVA, S.L. en Escuzar (Granada), que fabrica MDD.
- FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA, que se aplica en los Centros de trabajo de D COOP, S.C.A EN Antequera, y INTERÓLEO PICUAL

JAÉN, S.A. en Málaga, ambas fabricantes exclusivamente de MDF. Y MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA) en Villanueva de Algadas, fabricante de MDD

Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.791,48	1.789,00	1.798,57
Jornada Máxima	1.800,00	1.800,00	1.800,00
Jornada Mínima	1.752,00	1.752,00	1.790,00

La jornada media de los Convenios que se aplican en los Centros de Trabajo del sector es de 1.791,48 horas/año, siendo esta inferior en las empresas que fabrican en todo o en parte MDD (1.789,00 h/año como media). En las empresas fabricantes de MDF la jornada media es de 1.798,57 horas/año.

La Jornada mínima de la muestra (1.752,00 h/año) se aplica en los Centros de Trabajo de Montoro y Alcolea de Priego de la empresa MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA), fabricante de MDD y en el Centro de ACEITES TOLEDO, S.L. de Alcolea (Córdoba) también fabricante de MDD,

En cuanto a la jornada máxima de la muestra (1.800 h/año) se aplica en la mayoría de los Centros de trabajo, tanto fabricantes como no fabricantes de MDD. Esta jornada máxima se aplica en 16 de los 27 Centros de trabajo de la muestra estudiada.

En este apartado hay que destacar que la jornada, como media es claramente superior en los Centros de trabajo fabricantes de MDF respecto a las empresas que fabrican en todo o en parte MDD.

2.2. Distribución irregular de la jornada.

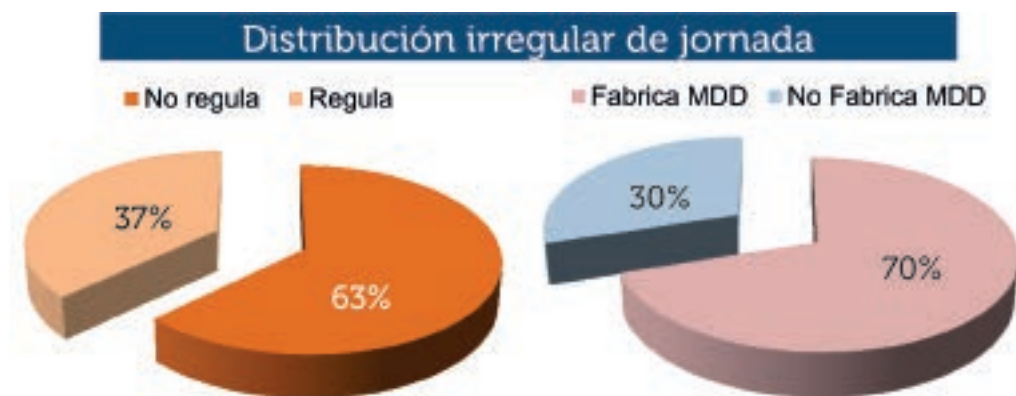
En los ítems incluidos en el estudio de este año hemos incluido, como ya hicimos en el del año anterior, la regulación de la distribución irregular de la jornada, entendida como la posibilidad de que las empresas establezcan en el calendario laboral sistemas de distribución irregular que hagan viable la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas. Esta posibilidad está presente en todas las empresas, ya que el ET, en su artículo 34 permite la posibilidad de aplicación de esta distribución irregular de la jornada limitada a un 10% de la misma.

En el estudio hemos incluido, pues, aquellas cláusulas aquellas cuya regulación no se remite al Estatuto.

En este apartado, en lo que se refiere al Sector de Industrias de Fabricación de Aceites debemos destacar que la distribución irregular de la jornada se regula en la 10 de los 27 Centros de trabajo de la muestra analizada, que representan un 37% del total.

De los 10 Centros de trabajo que tienen regulada en Convenio la distribución irregular de la jornada, 7 son fabricantes en todo o en parte de MDD.

Los porcentajes son distintos entre uno y otro tipo de empresa. El porcentaje sobre el total es del 35% para los fabricantes de MDD y del 43% para los fabricantes en exclusiva de MDF.



Como ejemplo:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE LES INDUSTRIES DE L'OLI I ELS SEUS DERIVATS DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA PER ALS ANYS 2018-2020. CÓDIGO CONVENIO 43000385011994. Aplicable en el centro de trabajo de BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO) en Tárrega (Lleida). Fabrica MDD

Artículo 29. Jornada por campaña

Para atender debidamente las alteraciones originadas por las cosechas u otras situaciones propias de la actividad, las empresas gozarán de la posibilidad de alargar la jornada de trabajo, hasta 10 horas al día, y dentro de un plazo máximo de tres meses al año, seguidos o alternados. Así, para poder acogerse a esta ampliación de la jornada ordinaria, será necesario que la empresa lo comuniqué con la máxima antelación, y en todo caso, con un mínimo de 48 horas, a los representantes del personal y al personal afectado.

En este supuesto la empresa regularizará las horas trabajadas de más mediante la reducción del horario de trabajo en otros períodos de actividad baja.

Sin embargo, las empresas previo pacto con la representación de los trabajadores, en caso de que las haya, o en el suyo defecto con una mayoría de los trabajadores de la empresa podrá pactar otro tipo de jornada respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornadas

Artículo 30. Flexibilidad horaria

Con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a través de la siguiente medida.

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 230 horas/año con un máximo de aplicación en 115 jornadas, todo ello respetando la jornada de trabajo anual establecida en el artículo 28 de este convenio. En contratos o jornadas inferiores se aplicará proporcionalmente a la misma. La ampliación de la jornada se podrá realizar a razón de 1 o 2 horas diarias de lunes a viernes, mientras que la reducción de jornadas deberá realizarse, salvo acuerdo o pacto entre las partes, a razón de jornadas completas y preferiblemente anexo a fines de semana y/o festivos.

Serán días inhábiles por la aplicación del presente apartado las 12 fiestas nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año.

Por eso, la empresa previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiera, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiera correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo, además del "plus flexibilidad".

Las empresas donde exista representación legal de los trabajadores, previo a la aplicación de ésta tendrán que comunicar causas objetivas a los delegados de personal o comité de empresa. Los trabajadores afectados por este artículo no pueden verse afectados por el artículo 29 de "jornada por campaña" o al revés.

A finales del año natural, el trabajador que tenga a su favor horas trabajadas, éstas le serán abonadas al precio de la hora extraordinaria. Caso contrario le serán compensadas por futuras ampliaciones de jornada.

Todos los trabajadores que por el puesto de trabajo que ocupen estén afectados por esta flexibilidad horaria, percibirán un incentivo igual a lo que se fija en el anexo I de este convenio. Este incentivo no será consolidable y se devengará a favor de los trabajadores mientras tanto esta medida les sea de aplicación

CONVENIO COLECTIVO SOVENA OILSEEDS ESPAÑA (CENTRO DE TRABAJO DE ANDÚJAR 2019-2023 CÓDIGO CONVENIO: 23101431012014. Se aplica en el Centro de trabajo de SOVENA ESPAÑA, S.A. en los centros de trabajo de dicha empresa en la provincia de Jaén (Andújar, Villanueva de la Reina y Jaén). Fabrica MDD

Artículo 14.-Jornada laboral. Distribución irregular de la jornada.

La jornada laboral anual para el personal de esta Empresa, para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 será de 1.768 horas, y para el año 2023 la jornada será de 1760 horas, según calendario laboral. Para el personal que no trabaja a correturnos, se distribuye a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.

Sin perjuicio de lo anterior, conscientes ambas partes de la necesidad de aproximar la producción a la demanda del mercado, lo que repercutirá en un mejor ajuste del volumen de la producción a la realidad cambiante y en una mayor estabilidad en el empleo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo de cada año de vigencia del presente convenio el 5% de la jornada de trabajo.

Hasta el 5% de jornada irregular, será considerado de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

La empresa podrá comunicar al trabajador la necesidad de extender su turno de trabajo hasta un máximo de cuatro (4) horas por encima de su jornada diaria habitual, respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos, también, siempre que existan razones de necesidad, podrá comunicar la prestación de servicios en sábado al personal con jornada de lunes a viernes, hasta un tope máximo de cuatro sábados al año.

Quedan excluidos para la utilización como jornada irregular los siguientes días:

Sistema de trabajo de 5 turnos

- Día 1 de Enero
- 4 días coincidiendo en Romería
- 2 días coincidiendo con Feria
- Días 24, 25 y 31 de Diciembre.

Sistema de trabajo de 1, 2, 3 turnos y turno partido

- Los 14 días de festivos oficiales
- Viernes y Sábado de Romería
- Sábado coincidente con Semana Santa

La empresa deberá preavisar al trabajador con una antelación mínima de cinco días naturales, excepto si concurrieran circunstancias como ausencias, incidencias de maquinaria y de fuerza mayor, en cuyo caso no se tendrá en cuenta dicho plazo.

El tiempo que se genere como consecuencia de la aplicación de estos mecanismos de distribución irregular, dará lugar a la correspondiente compensación a disfrutar en jornadas completas y por el mismo tiempo equivalente.

La utilización por parte de la Empresa de la bolsa de horas irregulares y el período de descanso compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso.

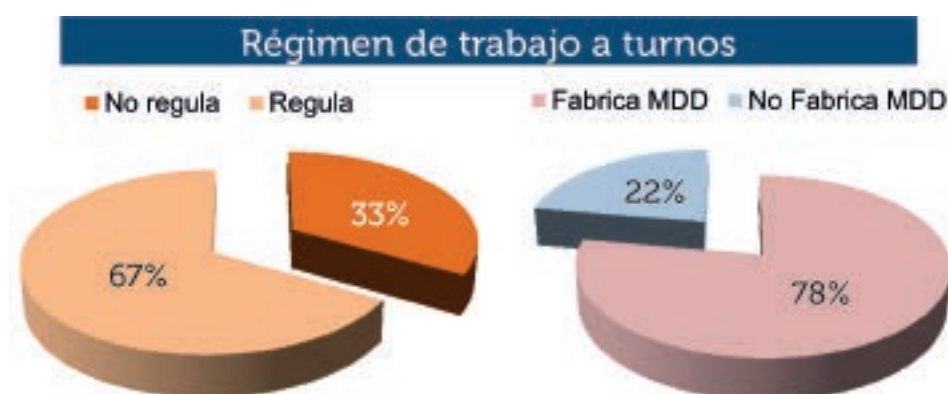
La regulación específica de la distribución irregular de la jornada es más frecuente en los centros de trabajo de las empresas que fabrican exclusivamente MDD. Encontramos asimismo que la regulación más beneficiosa para las personas trabajadoras de estos centros se encuentra en los Centros de Trabajo de las empresas que fabrican MDD. En dichos centros encontramos una regulación más restrictiva y limitada por Convenio.

2.3. Régimen de trabajo a turnos.

En el estudio de este año incluimos como novedad el análisis de las cláusulas que regulan el trabajo a turnos en las diferentes empresas de la muestra, con el fin de establecer las posibles diferencias que existan en la regulación de esta materia.

El régimen de trabajo a turnos aparece regulado con una regulación específica en 18 de los 27 Centros de trabajo de la muestra, que suponen un 67% del total.

De ellos, 14, es decir, el 78% son fabricantes de MDD. En porcentajes relativos suponen el 70% de los fabricantes de MDD.



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS, YADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNA DE LA PROVINCIA DE JAÉN. Código Convenio: 230001150119, Centro de trabajo de Guarromán de D COOP, S.C.A. y Jaén de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A. (Fabrican MDF); Jaén, Castellar y Mengíbar de MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA), Vilches, Puente del Obispo y Javalquinto de ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR) y Villanueva del Arzobispo y Puente de Génave de COOP. JAENCOOP, fabricantes todos ellos de MDD

Artículo 12.- Trabajo a turnos.

Si se realiza la actividad en régimen de turnos, se estará a lo siguiente:

Dos turnos de trabajo:

Si se organiza la actividad en dos turnos de trabajo la jornada laboral será de 8 horas, rotándose en el turno semanalmente.

b) Tres turnos de trabajo:

Si se organiza la actividad en tres turnos de trabajo la jornada laboral será de 8 horas diarias, para garantizar que el proceso productivo se mantiene durante las 24 horas.

En el supuesto que el trabajo se organice en uno, dos o tres turnos y se pretendiera mantener la actividad durante los 7 días de la semana, se creará un turno de "corretornos" para que se disfrute efectivamente los dos días ininterrumpidos de descanso semanal de forma rotativa y entre todos los descansos en un ciclo de 4 semanas o 28 días, teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general que regulan la actividad y concretamente el Real Decreto 1561/95, sobre jornadas especiales.

Cuando por necesidades de la empresa, el trabajo se realizará a turnos, y en el turno de noche sólo hubiera una persona trabajadora, éste deberá de tener un compañero/ayudante, fundamentalmente, a los efectos del cumplimiento de las normas de seguridad y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

En la formación de los turnos, el comité o delegados de personal o las personas trabajadoras donde no lo hubiere, tendrán la intervención que se establece en el artículo 7 del convenio.

Una vez que se hayan conformado los turnos a que hubiere lugar, ninguna persona trabajadora podrá verse discriminada, no participando en el turno que le corresponda, salvo por causa justificada.

Artículo 24. -Plus de turnicidad o intermitencia.

Para compensar a las personas trabajadoras que realizan su actividad en turnos por las molestias del cambio de horarios y/o por el traslado del descanso semanal a cualquiera de los días de la semana, se establece un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 12,81 euros diarios para todas las especialidades profesionales, que se percibirá todos los días efectivamente trabajados.

La percepción del plus de turnicidad o intermitencia en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo es incompatible con el abono del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 22 del convenio, y sólo será abonado los días que la persona trabajadora realice su jornada nocturna.

En los supuestos de organización del trabajo con uno o dos turnos de trabajo de cinco días a la semana (de lunes a viernes) y dos días de descanso, no corresponde el abono de plus de turnicidad

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE SEVILLA 2018-2022. (CÓDIGO 41001535011982), aplicable en los Centros de Pilas, La Roda de Andalucía, la Luisiana, Dos Hermanas, Morón de la Frontera y Osuna de MIGUEL GALLEGU, S.A. (MIGASA) y de Brenes de SOVENA ESPAÑA, S.A. (Fabricantes de MDD)

Artículo 22.º— Jornada laboral.

... Siempre que la duración de la Jornada continuada exceda de 6 horas, se establecerá un descanso de 30 minutos, que asimismo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

En el supuesto de no poder descansar, los tiempos anteriormente citados por motivos de producción, organización, etc., en todo caso ajeno a la voluntad de los trabajadores, éstos percibirán un suplemento salarial equivalente al 50% de una hora extraordinaria, por cada uno de estos períodos no descansados.

Cuando no pueda interrumpirse el trabajo durante las 24 horas del día por motivos de producción, se establecerán tres turnos diarios de trabajo de 8 horas cada uno, incluidos treinta minutos de descanso dentro de la jornada de trabajo, que se considerarán tiempo efectivo de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a rotar en estos turnos.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer un cuarto turno (corretornos) con objeto de que la producción no pare. El cuarto turno (corretornos) incluye siempre el domingo como día laborable dentro de la jornada laboral. El acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores fijará el número de horas trabajadas, los trabajadores afectados y la compensación por trabajar en este cuarto turno. Los trabajadores tendrán derecho también, a rotar en este cuarto turno.

Se establece la obligación de fijar conforme a la jornada laboral anual el número de horas al día a las que está obligado a trabajar el trabajador fijo discontinuo del cuarto turno, de forma que el tiempo de trabajo que exceda de dicha jornada laboral anual tendrá la consideración de hora o fracción de horas extraordinarias, si bien dicho exceso de la jornada laboral anual será obligatorio cumplirlo por el trabajador fijo discontinuo del cuarto turno.

Los trabajadores que presten su trabajo a turnos, tendrán derecho al percibo del plus de turnicidad. La cuantía de este plus de turnicidad asciende al 15% del salario base más la antigüedad del trabajador.

Para modificar el sistema de rotación de los trabajadores que a la firma de este convenio estén cobrando o legalmente les corresponda cobrar plus de turnicidad tanto a título individual como colectivo, será necesario el acuerdo previo de los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, se respetarán los acuerdos adoptados a nivel de empresa con anterioridad a la firma de este Convenio en materia de trabajo a turnos y en materia de cuarto turno o corretornos.

Se establece un plus de nocturnidad que asciende al 15% del salario base para las horas de trabajo o fracción comprendidas entre las 22:00 horas de la noche y 6:00 horas de la mañana, si bien dicho complemento será incompatible con el percibo del plus de turnicidad, por lo que aquellos trabajadores que estén cobrando el plus de turnicidad no tendrán derecho al cobro del plus de nocturnidad regulado en este apartado.

Las empresas se reunirán con los representantes de los trabajadores que así lo soliciten a los efectos de buscar posibles acuerdos sobre la jornada intensiva en el periodo estival.

En este apartado podemos concluir que, en general, existe una mayor regulación del régimen de trabajo a turnos en las empresas que fabrican en todo o en parte MDD, siendo además está más favorable para las personas trabajadoras.

3. Estabilidad en el empleo y contratación temporal

3.1. Estabilidad en el empleo.

Este tipo de cláusulas son relativamente poco usuales en los Convenios analizados. Solo 12 Centros de trabajo (44% del total) tienen recogidas en su Convenio cláusulas de estabilidad en el empleo.

De estos 12 centros de trabajo, 9 son fabricantes de MDD (75% de la muestra)



Así los Convenios provinciales de Jaén y Sevilla tienen recogidas limitaciones a la contratación temporal, hasta el 25% máximo de la plantilla.

Como ejemplo

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS, Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNA DE LA PROVINCIA DE JAÉN. Código Convenio: 230001150119, Centro de trabajo de Guarromán de D COOP, S.C.A. y Jaén de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A. (Fabrican MDF); Jaén, Castellar y Mengíbar de MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA), Vilches, Puente del Obispo y Javalquinto de ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR) y Villanueva del Arzobispo y Puente de Génave de COOP. JAENCOOP, fabricantes todos ellos de MDD

Artículo 38.- Empleo.

En relación con las modificaciones existentes en este convenio respecto al anterior, las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores/as fijos, ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas. Así las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores/as que supere el 25 % del número de trabajadores/as fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrolle la actividad propia en cada empresa.

Casi idéntica cláusula aparece recogida en el **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE SEVILLA 2018-2022. (CÓDIGO 41001535011982)** aplicable en los Centros de trabajo de Pilas, La Roda de Andalucía, la Luisiana, Dos Hermanas, Morón de la Frontera y Osuna de la empresa MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA) y en de Brenes de SOVENA ESPAÑA, S.A., ambos fabricantes de MDD.

Queremos citar también el **CONVENIO COLECTIVO SOVENA OILSEEDS ESPAÑA (CENTRO DE TRABAJO DE ANDÚJAR) 2019-2023 CÓDIGO CONVENIO: 23101431012014** aplicable en los centros de trabajo de Andújar, Villanueva de la Reina y Jaén de la empresa SOVENA OILSEEDS ESPAÑA, fabricante de MDD, que establece la figura del "fijo preconsolidado" estableciendo el pase a fijo de plantilla de las personas trabajadoras "fijos preconsolidados", equivalentes a los fijos-discontinuos en función del porcentaje de fijos de plantilla de la empresa.

Artículo 11.-Fijos preconsolidados.

1.º La figura del fijo preconsolidado, queda amparada legalmente por la normativa del fijo discontinuo.

2.º Dado que nuestro sistema de trabajo se basa en la campaña de semillas nacional y la entrada de barcos con semilla de terceros países, el trabajador fijo preconsolidado podría trabajar las mismas jornadas anuales que un trabajador fijo por tiempo indefinido, sin perder esa condición, aunque pasará a trabajador fijo por tiempo indefinido, siguiendo los siguientes criterios:

- Con hasta un 70% de la plantilla fija por tiempo indefinido en la factoría, un fijo preconsolidado, adquirirá la condición de fijo por tiempo indefinido cuando consiga acumular 24 meses de trabajo de forma continuada.

- Con hasta un 80% de la plantilla fija por tiempo indefinido en la factoría, un fijo preconsolidado, adquirirá la condición de fijo por tiempo indefinido cuando consiga acumular 36 meses de trabajo de forma continuada.

- Con hasta un 90% de la plantilla fija por tiempo indefinido en la factoría, un fijo preconsolidado, adquirirá la condición de fijo por tiempo indefinido cuando consiga acumular 48 meses de trabajo de forma continuada.

3.º Teniendo en cuenta que las paradas estructurales, bien sea por calendario laboral o por reparaciones programadas, no serán tenidas en cuenta a los efectos de interpretación de cómputo de continuidad.

4.º Los trabajadores fijos preconsolidados, en caso de parada por inactividad de la factoría, cesarán de forma transitoria en su actividad siguiendo los criterios de salida que se establezcan en función de antigüedad, categoría y puesto de trabajo, y los mismos criterios de reincorporación, pero a la inversa. El fijo preconsolidado tendrá prioridad de permanencia sobre el trabajador eventual.

5.º La comisión paritaria, en virtud de lo establecido en el artículo 39.1b) del convenio colectivo en aplicación, tiene entre sus funciones la interpretación y aplicación de lo referido a fijos preconsolidados.

Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas están poco generalizadas en las empresas del Sector de fabricación de aceites, pero son, en general, más habituales y más ricas en contenido en los Convenios que se aplican en los Centros de trabajo de empresas que fabrican MDD.

3.2 Regulación de la contratación temporal.

Entre los nuevos ítems incluidos en el estudio de este año hemos incluido la regulación de la contratación temporal, con el fin de encontrar más posibles diferencias relacionadas con las condiciones de trabajo en las empresas que son o no fabricantes de MDD.

En el estudio hemos incluido aquellas cláusulas que regulan la contratación temporal más allá de lo que la misma se halla regulada en el Estatuto de los trabajadores, teniendo siempre en cuenta que el Estudio va referido al año 2020, es decir, que es anterior a las novedades que introduce la Reforma laboral del año 2021.

En este apartado queremos mencionar que los centros de trabajo que contienen en sus Convenios cláusulas relativas a la contratación temporal están casi igualmente representadas en uno y otro tipo de empresas. Así, 14 de los Centros de trabajo de las empresas de la muestra (52%) tienen recogidas en sus Convenios cláusulas sobre contratación temporal, en tanto que 13 (48%) no las tienen.

De los 14 centros de trabajo que tienen recogidas este tipo de cláusulas, la inmensa mayoría (11, es decir, el 79%) son fabricantes de MDD.



Como ejemplo citaremos el **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑO 2020**. Código de Convenio: 14000265011982 aplicable en los Centros de trabajo de Montoro y Alcolea de Priego de la empresa MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA) y en el de Alcolea de la empresa ACEITES TOLEDO, S.L., ambas fabricantes de MDD. El Convenio prohíbe expresamente la contratación temporal hasta tanto no haya dado empleo a la totalidad de trabajadores fijos discontinuos de la plantilla de la empresa.

El contenido del artículo es el siguiente:

Artículo 21. Trabajadores Eventuales y Temporales

Son trabajadores eventuales aquellos que vienen definidos en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.b), que son contratados para ciertos periodos de tiempo determinados y concretos, incluso para trabajos normales y permanentes en la empresa.

Son trabajadores temporales aquellos trabajadores que no están vinculados a la empresa con un contrato de trabajo fijo o fijo de trabajos discontinuos.

Hay que exceptuar de esto, a los profesionales de oficio y los cerradores en máquinas que no sean totalmente automáticas.

Queda totalmente prohibido, contratar a trabajadores eventuales o temporales cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, cualquiera que fuese la especialidad profesional de estos últimos

Por otra parte, el **CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO 2020-2023 (CÓDIGO DE CONVENIO COLECTIVO 45000425011989)**, aplicable en el Centro de trabajo de Los Yébenes de la empresa ACEITES TOLEDO, S.L. (Fabrica MDD) recoge en su articulado la transformación a fijos-discontinuos de las personas trabajadoras eventuales que realicen 2 campañas de 45 días como mínimo.

Semejante regulación aparece en el **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2020-2022 código 13000015011981**, te de aplicable en el Centro de Daimiel de INTEROLEO PICUAL JAÉN, fabricante en este caso de MDF en exclusiva. En este caso las personas trabajadoras que realicen como mínimo tres campañas de 30 días como mínimo pasarán a la condición de fijos-discontinuos

A continuación, reproducimos extracto de la citada disposición:

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2020-2022 código 13000015011981, aplicable en el Centro de Daimiel de INTEROLEO PICUAL JAÉN, (Fabricante de MDF)

Artículo 7.- Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo.

De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia de representante sindical, si así lo solicita el trabajador, facilitando en todo caso copia del contrato a dichos representantes sindicales.

En la contratación de trabajadores temporales para la campaña de elaboración en las empresas tendrán preferencia, en todo caso, los que hubieran trabajado en la misma empresa en temporadas anteriores durante un periodo mínimo de 30 días por temporada o campaña, y dentro de esta preferencia por riguroso orden de antigüedad entre los de igual grupo profesional.

a) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos. Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de duración de 18 meses.

A partir del 1 de enero de 2013, aquellos trabajadores temporales de campaña que realicen 3 campañas consecutivas con una duración mínima de trabajo superior a 30 días por campaña pasarán a la situación de fijos-discontinuos

Por último, el **CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE LES INDUSTRIES DE L'OLI I ELS SEUS DERIVATS DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA PER ALS ANYS 2018-2020. CÓDIGO CONVENIO 43000385011994**, que se aplica en el Centro de trabajo de Cambrils de MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA) establece un salario adicional para los trabajadores eventuales de campaña:

Artículo 22. Personal de campaña eventual

El personal que tenga esta consideración percibirá, además de los salarios de este Convenio, una suma mensual de 49,55 euros

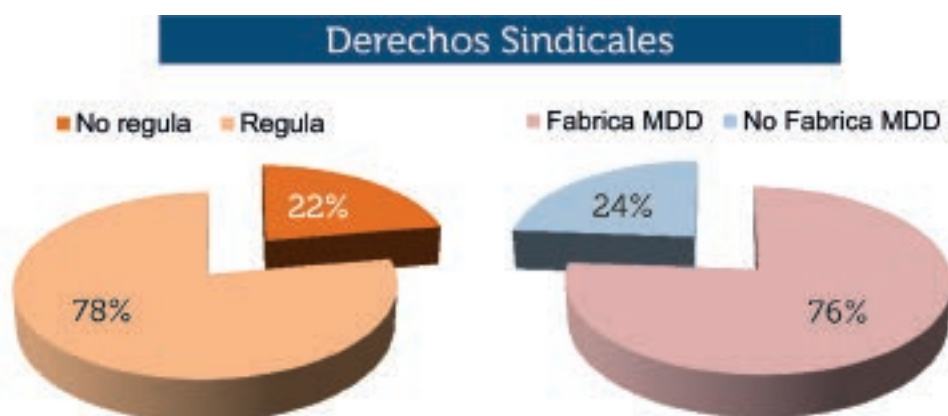
Una vez más comentar que este tipo de regulación es igualmente poco frecuente en los Convenios que se aplican en los Centros de trabajo de las empresas del Subsector de fabricación de Aceites pero, no obstante, se produce con mayores garantías en general en los Centros de trabajo fabricantes de MDD.

4. Derechos sindicales

El apartado de Derechos sindicales, que venimos analizando en los últimos años ha sido desglosado en este estudio en varios subapartados, en los que hemos incluido los tres aspectos más comunes en este tipo de regulación, como son la acumulación de horas sindicales, la elección de Delegado Sindical y Otro tipo de derechos sindicales, que engloba todos los aspectos que resultan significativos en la regulación de este tipo de derechos.

La ampliación de los derechos en materia sindical está también ampliamente recogida en los Convenios de los Centros de trabajo de empresas de la muestra del Sector de Fabricación de aceites. 21 de los 27 Centros de Trabajo analizados (78%) recogen alguna regulación sobre Derechos sindicales, más allá del estricto contenido de la Ley.

De los Convenios que recogen algún tipo de mejora en materia de Derechos sindicales, el 76% (16 del total de 21) se aplican en Centros de Trabajo de empresas que fabrican en todo o en parte MDD.

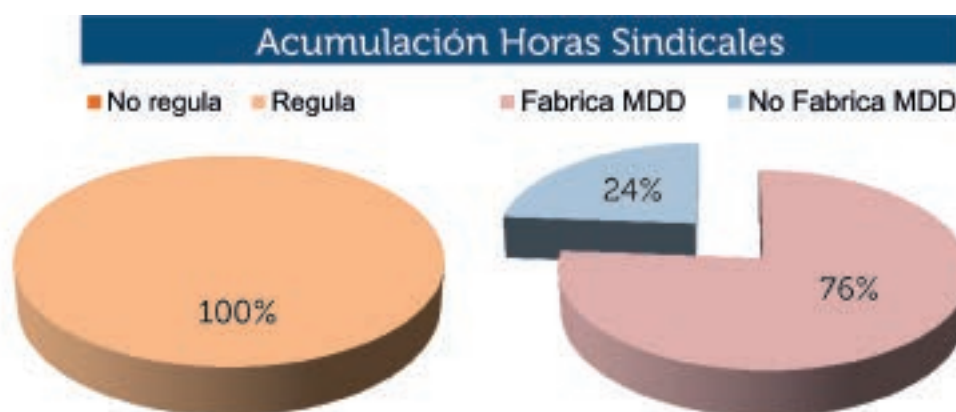


Sin embargo, en porcentaje del total, vemos que el 80% de los Centros de trabajo fabricantes de MDD tienen recogidos derechos sindicales en sus Convenios, en tanto que en los fabricantes de MDF el porcentaje baja al 25%.

4.1 Acumulación de horas sindicales.

La totalidad de los Centros de trabajo cuyos Convenios recogen algún tipo de mejora en los Derechos Sindicales establecen la acumulación de horas en determinadas condiciones.

De los Centros de trabajo que tienen recógela la acumulación horaria, 16, que suponen un 76% del total son fabricantes de MDD.



Por ejemplo, el **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE SEVILLA 2018-2022. (CÓDIGO 41001535011982)** aplicable en los Centros de trabajo de Pilas, La Roda de Andalucía, la Luisiana, Dos Hermanas, Morón de la Frontera y Osuna de la empresa MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA), en y en de Brenes de SOVENA ESPAÑA, S.A., ambos fabricantes de MDD. Establece la posibilidad de creación de una bolsa de horas, recogiendo asimismo un número de horas mayor a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 27.º— Derechos sindicales.

A los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa le serán de aplicación los derechos sindicales que se encuentran recogidos en el Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1.985, de Libertad Sindical.

Se podrá acumular en uno o varios delegados de personal o miembros de Comités de Empresa las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación siempre que se avise a la dirección de la empresa con una semana de antelación como mínimo.

Asimismo, se podrá crear una bolsa con la totalidad de las horas correspondientes al crédito horario del conjunto de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, bien trimestralmente o anualmente, pudiendo ser utilizadas indistintamente por uno o varios de los componentes dentro del periodo que se determine y sin que rebase el tope máximo correspondiente al periodo determinado.

En el caso de que exista más de una central sindical representada en el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el seno de la empresa, las horas a acumular y a utilizar serán proporcionales al número de delegados de personal o número de miembros del comité de empresa que tengan dichos sindicatos.

La cuota sindical de los trabajadores que lo soliciten se descontará en la nómina de los trabajadores.

El número de horas de crédito a que como mínimo tiene derecho cada miembro de Comité de Empresa o Delegados de Personal son las que a continuación se detallan:

De 1 a 3 delegados: 16 horas.

De 5 miembros de comité: 16 horas.

De 9 miembros de comité: 20 horas.

De 13 miembros de comité: 30 horas.

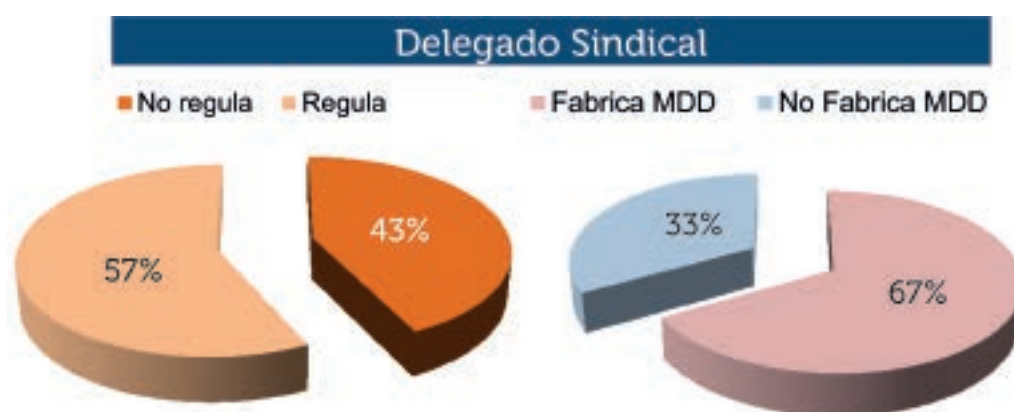
De 17 miembros en adelante: 35 horas.

El Delegado de Personal o Miembro de Comité de Empresa que sea trabajador fijo de trabajo discontinuo en la Empresa, tendrá prioridad dentro de su especialidad a ser llamado el primero y cesar el último en todas las discontinuidades del trabajo, independientemente de su antigüedad, de tal manera que en todas las llamadas será el número uno de su especialidad escalafonada a efecto de entrada y el último que cesará en el trabajo dentro de su categoría o especialidad, en todas las discontinuidades o cese del trabajo que efectué la empresa a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

4.2 Delegado Sindical.

12 de los 21 Centros de trabajo que contienen Regulación en materia de derechos sindicales (57%) tienen incluidos en sus Convenios Colectivos cláusulas relativas a la elección de Delegado Sindical por debajo de los umbrales que marca la norma.

De los Centros de trabajo que recogen en sus Convenios este tipo de Clausulas, la gran mayoría, 67% (8 de los 12) son fabricantes de MDD.



Como ejemplo:

CONVENI COL·LECTIU PROVINCIAL PER A LES INDÚSTRIES DE L'OLI I ELS SEUS DERIVATS I L'AMANIMENT, FARCIMENT I EXPORTACIÓ D'OLIVES PER ALS ANYS 2018 A 2021 LLEIDA (Codi de Conveni número 25000205011994) aplicable en el centro de trabajo de Tárrega de la empresa BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO). Fabrica MDD

Artículo 31.

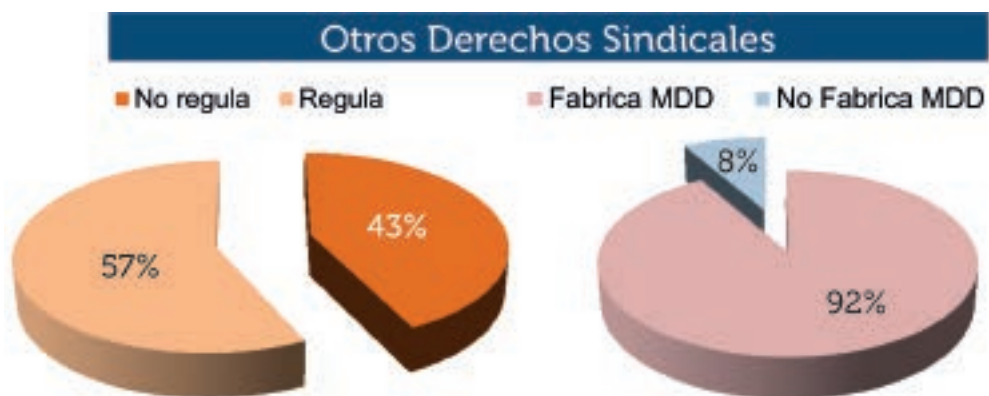
Las centrales sindicales que hayan obtenido un 10% de votos en las elecciones a comités de empresa o delegados de personal y en las empresas con más de 25 trabajadores/as, la representación del sindicato la tendrá un delegado sindical. El sindicato que elija el derecho a tener representación, le acreditará de forma fehaciente; seguidamente el anunciado delegado sindical reconocerá su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán que ser trabajadores/as de la empresa y tendrán que ser designados de conformidad con los estatutos de la central sindical a la que representan.

4.3. Otros derechos sindicales.

La regulación de otros Derechos sindicales está presente en 12 de los 21 Convenios que tienen algún tipo de regulación sobre derechos sindicales. Suponen el 57% del total.

De ellos, el 92% (11 de 12) corresponden a centros de Trabajo de empresas que fabrican MDD.



Dentro de este apartado, citamos como ejemplos el **CONVENIO COLECTIVO ACEITES DEL SUR-COOSUR, SA 2020-2024 (Código de convenio: 90007722011992)**, Aplicable en los Centros de Tarancón (Cuenca), Dos Hermanas y la Roda de Andalucía (Sevilla) y Mora (Toledo) de la empresa ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR). Fabrica MDD.

Este Convenio contempla el compromiso de abonar los desplazamientos de los miembros de Comité de empresa y Delegados de personal para reuniones o gestiones. Incluye asimismo el derecho a la celebración de asambleas en el centro de trabajo y dentro de la jornada de trabajo hasta un máximo de 8 horas/año.

Artículo 47. Gastos de desplazamientos.

Desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de Personal: La empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamiento para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma, siempre que se acredite su efectiva celebración y a los costes establecidos en el presente convenio para desplazamientos

Artículo 48. Competencias De los sindicatos.

Se reconoce a las organizaciones sindicales representativas, sin desmérito de las atribuciones conferidas por la Ley en el presente convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

- 1. Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical, en los tablones que a tal efecto colocará la empresa para su utilización con el Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma.*
- 2. Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados/as, que la empresa, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos, deducirá de las correspondientes retribuciones salariales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación. Para que se interrumpa la detracción, el trabajador deberá solicitar de la empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que se debe quedar sin efecto la orden anterior.*
- 3. A la convocatoria de asambleas de los trabajadores, cuyo lugar de reunión será el centro de trabajo, previo aviso a la Dirección de la empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación. Se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo, y si ello no fuera posible, se dispondrá de un crédito horario máximo anual de ocho horas. En lo no recogido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente*

Otro ejemplo es el **CONVENI COL·LECTIU PROVINCIAL PER A LES INDÚSTRIES DE L'OLI I ELS SEUS DERIVATS I L'AMANIMENT, FARCIMENT I EXPORTACIÓ D'OLIVES PER ALS ANYS 2018 A 2021 LLEIDA (Codi de Conveni número 25000205011994)**, aplicable al Centro de trabajo de Tàrraga de la empresa BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL EDIBLE OILS, S.A. (BAIEO), fabricante igualmente de MDD

Este Convenio contempla el abono del canon sindical.

Artículo 41 Canon sindical

De acuerdo con el artículo 11 de la LOLS, la empresa descontará en concepto de canon de negociación cantidad de 24 euros; en todo caso se respetará la voluntad individual de los trabajadores/as que tendrán que cumplimentar por escrito, previamente al descuento, el formulario que a tal efecto se repartirá y que habrá de cumplimentarse en el plazo de un mes a partir de su publicación en el BOP. Las cantidades recaudadas se repartirán proporcionalmente entre las centrales sindicales firmantes de este Convenio

Como conclusión del apartado de Derechos Sindicales, concluir que el desarrollo de la materia de derechos sindicales se halla mayoritariamente desarrollado en los Convenios que afectan a los Centros de trabajo de las empresas del sector de Fabricación de Aceites, encontrándose un desarrollo más amplio en general en las empresas que fabrican en todo o en parte MDD.

5. Mejoras sociales

El apartado de mejoras sociales ha sido dividido este año en varios sub-apartados, con el fin de facilitar su estudio y determinar con más claridad las diferencias en cuanto a condiciones de trabajo de uno u otro tipo de empresas, si las hubiera.

Estos subapartados son los siguientes:

- Complemento IT Enfermedad Común y/o accidente no laboral
- Complemento IT Accidente de trabajo y/u hospitalización
- Seguro Colectivo
- Ayudas familiares y Préstamos
- Premio permanencia o Vinculación
- Coberturas por Incapacidad Permanente o Fallecimiento
- Jubilación o Premio por jubilación
- Planes de pensiones y Previsión social
- Otras Mejoras sociales

Como paso previo del análisis, hay que señalar que la totalidad de los Centros de trabajo de las empresas del Sector de Fabricación de Aceites tiene recogidos en sus Convenios Colectivos Clausulas relativas a Mejoras sociales. La totalidad de los 27 centros de trabajo de las empresas analizadas (100%) aplican, pues, a las personas trabajadoras algún tipo de mejora en materia social o asistencial.

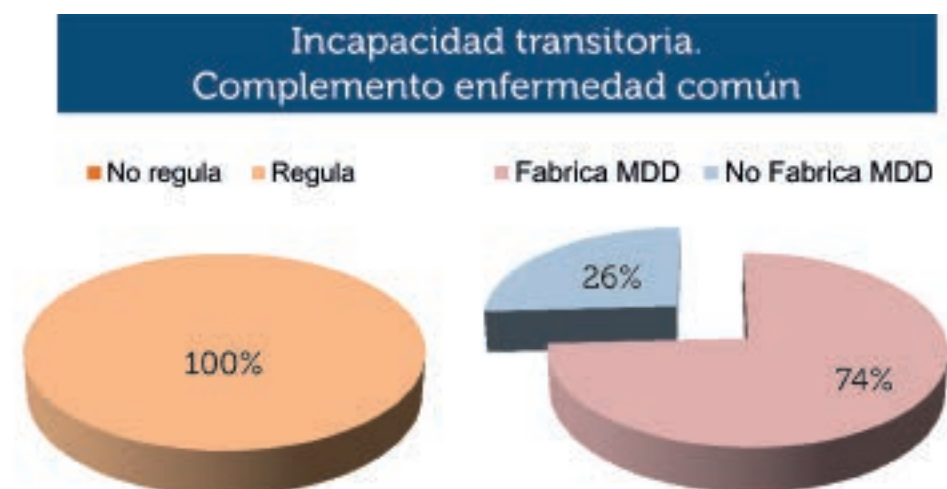


En los siguientes apartados recogemos con mayor detalle el análisis de dichas clausulas según la tipología propuesta

5.1. Complemento IT Enfermedad Común y/o accidente no laboral.

El 100% de los 27 Centros de Trabajo de la muestra del Sector de Fabricación de Aceites recogen en sus Convenios de aplicación algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad Transitoria derivada de Enfermedad común, siendo la cobertura muy dispar en los distintos casos.

El 74% (20 de 27) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes de Marca de Distribuidor (MDD).



Los porcentajes cubiertos son bastante distintos. Se complementa en general hasta un porcentaje de la base reguladora entre el 75% y el 100%, con porcentajes variables en algunos casos en función de si se trata o no de la primera baja, o ligados a absentismo de la planta. Igualmente en algunos casos, como el Convenio provincial de Sevilla, de Jaén o Córdoba se cubre el 50% de los tres primeros días de baja. Incluso algún caso, como el de SOVENA OILSEEDS ESPAÑA tienen distintas coberturas en función de la duración de la baja y del número de bajas de la persona trabajador en el año.

Como ejemplo citaremos el **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE SEVILLA 2018-2022. (CÓDIGO 41001535011982) aplicable en los Centros de trabajo de Pilas, La Roda de Andalucía, la Luisiana, Dos Hermanas, Morón de la Frontera y Osuna de la empresa MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA), en y en de Brenes de SOVENA ESPAÑA, S.A., ambos fabricantes de MDD**

Artículo 21.º— Prestaciones complementarias por enfermedad.

En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo en el período de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, contándose desde el primer día de la baja y por una sola vez en cada año de vigencia de este Convenio.

En los mismos supuestos, se complementará a los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo desde la última baja médica de ese trabajador. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes efectivo de trabajo devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio.

En los mismos supuestos, se complementará a los trabajadores temporales y eventuales de manera proporcional al tiempo de trabajo contratado. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes de trabajo contratado devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio.

En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica los partes de I.T. correspondientes a la Seguridad Social serán complementados por las empresas a partir del primer día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social.

Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la Incapacidad Laboral y por una sola vez al año.

Como quiera que en la base reguladora de la seguridad social van incluidas las gratificaciones extraordinarias, en todos los casos contemplados en el presente Artículo se descontará al trabajador de sus gratificaciones Extraordinarias la demasía que se hubiese abonado al hacer efectivos los partes de I.T. con respecto a la retribución diaria, semanal o mensual que le hubiere correspondido al trabajador si hubiese trabajado.

En caso de baja por accidente de trabajo el trabajador percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

Otros ejemplos:

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE GRANADA (CON CÓDIGO DE CONVENIO N° 18000105011981), aplicable en el centro de trabajo de Santa Fe de D COOP, S.C.A., fabricante en exclusiva de MDF, en el de Granada de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A. fabricante igualmente de MDF o en el de Escuzar de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A., fabricante de MDD.

Este Convenio tiene la cobertura del 100% para todas las bajas, independientemente de la duración de las mismas y de su carácter común o laboral. En el mismo caso está el de la provincia de Toledo

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE GRANADA

ART. 23. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso debidamente acreditado de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa completará hasta el cien por cien el salario de la persona trabajadora afectada. Dicho complemento será abonado desde el primer día.

Como ejemplo de complemento variable tenemos el **CONVENIO COLECTIVO SOVENA OILSEEDS ESPAÑA (CENTRO DE TRABAJO DE ANDÚJAR 2019-2023 CÓDIGO CONVENIO: 23101431012014, aplicable en los centros de Andújar, Villanueva de la Reina y Jaén de dicha empresa**

Artículo 29.-Percepciones en caso de baja.

La Empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social correspondientes a la situación de Incapacidad Temporal derivada exclusivamente por intervención quirúrgica, así como por accidente laboral, hasta alcanzar el 100% de la retribución de activo, excepto plus y complemento de asistencia.

En el resto de situaciones de baja por Incapacidad Temporal, la empresa complementará las prestaciones derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, hasta el porcentaje establecido en la siguiente tabla de la retribución en activo del trabajador

	DÍAS DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL			
NUM. DE BAJAS	1º AL 3º	4º AL 20º	21º AL 59º	60º hasta alta
PRIMERA	90% salario	30% salario	10% salario	25% salario
SEGUNDA	80% salario	20% salario	2,5% salario	25% salario
TERCERA	60% salario	10% salario	2,5% salario	25% salario
CUARTA Y SUCEVAS	50% salario	5% salario	2% salario	25% salario

En el caso de incapacidad temporal motivada por recaída, esta no se computará como nueva baja, sino que se aplicará el porcentaje de complemento del salario que corresponda según la tabla anterior, en función de los días acumulados desde la baja inicial por la que se declara la recaída o sucesivas recaídas.

Dadas las altas tasas de absentismo que se vienen produciendo, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité, consideran necesario llevar a cabo un control de la realidad de tales situaciones. A tal efecto, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas de control que considere convenientes, en orden a la situación y actividades de los trabajadores en incapacidad temporal. El Comité por su parte colaborará con la Empresa a fin de evitar que se produzcan situaciones de incapacidad temporal que no correspondan a una autentica imposibilidad de trabajar.

En este apartado del Estudio podemos concluir que la cobertura de la baja por Enfermedad común no constituye un factor diferenciador de las condiciones de trabajo de unos y otros Centros de trabajo (fabricantes y no fabricantes de MDD) ya que la misma está presente en todos los casos, si bien, como antes mencionábamos, las coberturas no son iguales ni en tiempo ni en porcentajes de cobertura

5.2. Complemento por IT por Accidente de Trabajo, Enfermedad profesional u hospitalización.

La cobertura por encima de las prestaciones de Seguridad Social en los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, por el contrario, están presentes en todos los Centros de trabajo de las empresas de la muestra analizada. Esta cobertura es, como regla general del 100%, aunque no en todos los casos se incluyen los mismos conceptos.



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS, Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNA DE LA PROVINCIA DE JAÉN. Código Convenio: 230001150119, aplicable en los centros de Guarromán de D COOP, S.C.A., Jaén en INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A. (ambas fabricantes de MDF); Los Villares, Castellar y Mengíbar de MIGUEL GALLEGÓ, S.A. (MIGASA); Vilches, Puente del Obispo y Javalquinto, de ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR) y Villanueva del Arzobispo y Puente de Génave de COOP. JAENCOOP (fabricantes de MDD)

Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal.

En caso de baja por accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA. Código: 29000765011981. Vigencia 2018-2022. Aplicable en los Centros de trabajo de Antequera de D COOP, S.C.A., Málaga de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A. (fabricantes ambos de MDF) y Villanueva de Algadas MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA) (fabricante de MDD)

Artículo 5-8. Enfermedad

Los trabajadores/as percibirán de la empresa a partir del día que fije la ley por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia.

Caso de que la baja se debiera a accidente de trabajo o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día.

Cualquier trabajador/a que acredite tres meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del séptimo día.

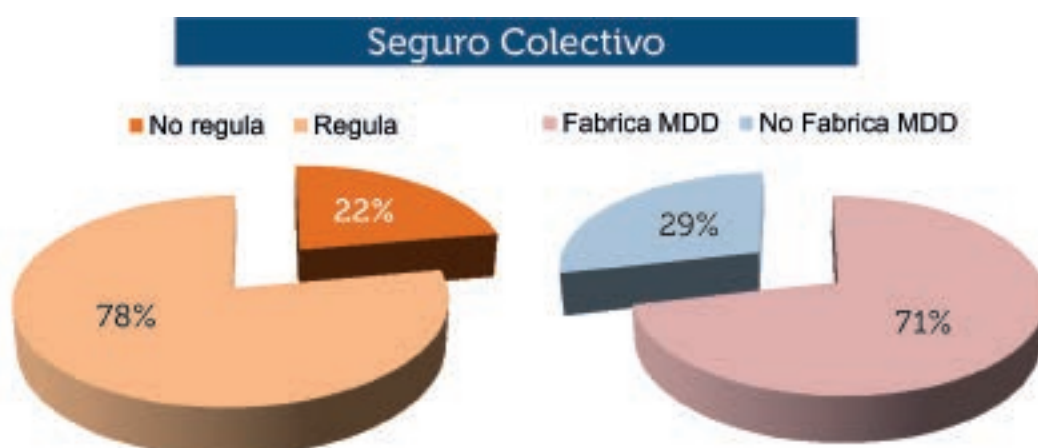
La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si el trabajador/a se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la inspección médica, como sanción por su falta.

Respecto a la cobertura de la baja por Accidente de Trabajo y Hospitalización no constituye un factor diferenciador de las condiciones de trabajo de unos y otros Centros de trabajo (fabricantes y no fabricantes de MDD) ya que la misma está presente en todos los casos, si bien, como antes mencionábamos, las coberturas no son iguales. Las principales diferencias las encontramos en cuanto a la duración de la cobertura.

5.3. Seguro Colectivo.

21 de los 27 Centros de trabajo de la muestra (78% del total) tienen recogidos en sus Convenios de Aplicación las cláusulas de Seguro Colectivo con diferentes coberturas e importes de las mismas.

De los Centros de Trabajo cuyos Convenios recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo el 71% (15 de 21) son fabricantes de MDD, en tanto que los 5 restantes fabrican en Exclusiva MDF. Es decir que el 75% de los fabricantes de MDD y el 80% de los fabricantes de MDF tienen en el articulado de sus Convenios clausulas relativas a Seguro Colectivo.



La Totalidad de los Seguros recogidos cubren la contingencia de Muerte o Invalidez por Accidente de Trabajo, aunque la mayor parte de los Convenios cubren también muerte o incapacidad en otras circunstancias.

Ejemplos

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑO 2020. Código de Convenio: 14000265011982. Aplicable en el Centro de Trabajo de Alcolea de Priego y Montoro de MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA) y Alcolea de ACEITES TOLEDO, S.L., fabricantes ambos de MDD

Artículo 38. Seguro de muerte o invalidez

Las empresas asegurarán a todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio, con una póliza de seguro mientras se encuentren de alta en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación, de los valores siguientes:

-Por fallecimiento como consecuencia de accidente de tráfico o circulación, tanto en medio público como privado, y siempre que el desplazamiento se realice en el desarrollo de actividad profesional: 50.000,00 euros.

-Por invalidez total, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros.

-Por invalidez absoluta, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros.

Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro

CONVENIO COLECTIVO ACEITES DEL SUR-COOSUR, SA 2020-2024 (Código de convenio: 90007722011992), Vigencia 2020-2024. Aplicable en los Centros de Trabajo de Tarancón (Cuenca) Dos Hermanas y La Roda de Andalucía (Sevilla) y Mora (Toledo) de la empresa ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR).

Artículo 33. Seguro colectivo de accidentes.

La empresa suscribirá para la totalidad del personal, tanto fijos discontinuos y eventuales, que se encuentren de alta en el día del siniestro, una póliza de seguros que cubrirá las veinticuatro horas del día y las contingencias y cuantías siguientes:

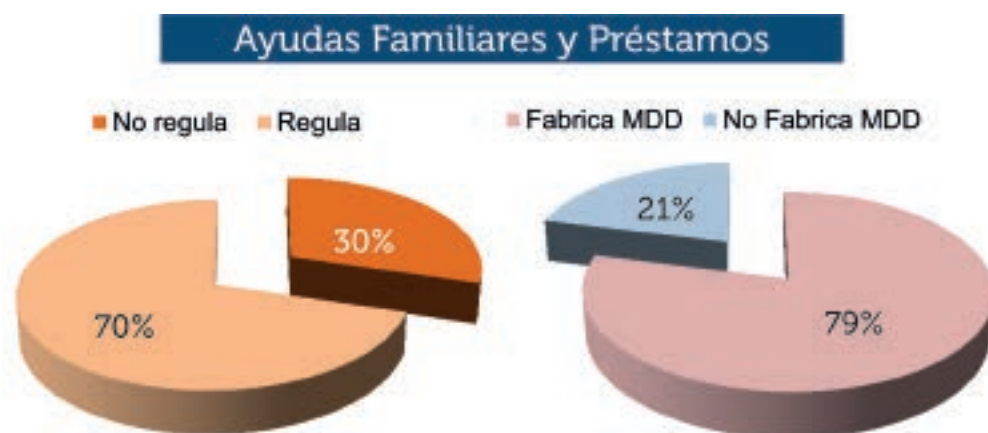
Muerte o invalidez permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, y con las excepciones estipuladas en la póliza, con una cobertura de 60.000,00 Euros de cuantía.

Como conclusión de este apartado hay que decir que la mayor parte de empresas que recogen este tipo de cláusulas son fabricantes de MDD, encontrándose además las más generosas en cuanto a coberturas en centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD.

5.4. Ayudas familiares y Préstamos.

19 de los 27 Centros de trabajo de la muestra (70%) tienen recogidas en sus Convenios cláusulas que incluyen algún tipo de ayudas que catalogamos como ayudas y prestaciones familiares, entre las que incluimos prestaciones de muy diversos tipos, tales como ayudas a nupcialidad si las hubiera, ayudas de estudios a la persona trabajadora o a sus hijos, cónyuges o familiares directos, ayudas asistenciales, etc. Hemos incluido también en este apartado del análisis las cláusulas correspondientes a Prestamos o ayudas, como por ejemplo, ayudas a vivienda, si las hubiera.

De los Centros de trabajo que tienen reguladas este tipo de ayudas, la gran mayoría (15 de 19, el 79%) son fabricantes de MDD.



Citaremos dos ejemplos:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE SEVILLA 2018-2022. (CÓDIGO 41001535011982) aplicable en los Centros de trabajo de Pilas, La Roda de Andalucía, la Luisiana, Dos Hermanas, Morón de la Frontera y Osuna de la empresa MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA), en y en de Brenes de SOVENA ESPAÑA, S.A., ambos fabricantes de MDD

Artículo 17.º— Auxilio por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa abonará a su viuda/o, o a sus hijos que con ella/ el hubieran convivido, un auxilio equivalente a treinta días de retribución del fallecido/a.

Artículo 18.º— Premio de natalidad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán con independencia de la retribución que puedan percibir de la Seguridad Social, por el nacimiento de cada hijo/a las cantidades siguientes:

3.— Si el nacimiento tuviere lugar entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, 1 de enero de 2022 o 31 de diciembre de 2022, el importe del premio de natalidad será el resultado de incrementar en el 1,5% el premio de natalidad vigente en el año anterior, si bien se establece para estos periodos (2021, 2022 y 2023) una cláusula de revisión en virtud de la cual, si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

Artículo 20.º— Premio por matrimonio o parejas de hecho.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo de trabajo, percibirán al contraer Matrimonio o constituir la unidad familiar como parejas de hecho, en este último caso acreditado con el Libro de Familia, una Gratificación de:

3.— Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2020, 2021 y 2021, el importe del premio por matrimonio o pareja de hecho será el resultado de incrementar en el 1,5% el establecido en el año anterior, si bien se establece para estos periodos (2021, 2022 y 2023) una cláusula de revisión en virtud de la cual, si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

CONVENIO COLECTIVO ACEITES DEL SUR-COOSUR, SA 2020-2024 (Código de convenio: 90007722011992), Vigencia 2020-2024. Aplicable en los Centros de Trabajo de Tarancón (Cuenca) Dos Hermanas y La Roda de Andalucía (Sevilla) y Mora (Toledo) de la empresa ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR). Fabrica MDD

Artículo 27. Nupcialidad o registro de pareja de hecho.

La persona trabajadora que contraiga matrimonio o pareja de hecho, con una antigüedad de dos años en la empresa, percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de: salario base de grupo, complemento salarial personal y complemento salarial personal del XIII Convenio Colectivo.

Artículo 28. Compensación por traslado.

La compensación de gastos correspondientes a los traslados a que se refiere los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, comprenderá los gastos de traslado de la persona trabajadora; así como la de los familiares a su cargo, que con él convivan; igualmente, los gastos de traslado de sus muebles y utensilios, para los que el trabajador deberá presentar previamente al menos dos ofertas competitivas para su autorización.

Se abonará así mismo, con ocasión del traslado, una indemnización de dos mensualidades de su retribución, compuesta de: salario base de grupo, complemento salarial personal y complemento salarial personal del XIII Convenio Colectivo.

Artículo 30. Préstamos para vivienda.

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar anticipo, para adquisición de su primera vivienda, de hasta un máximo de 6.010,121 euros, debiendo presentar copia simple de la escritura como justificante. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 60.000 Euros para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

La Comisión Paritaria controlará las concesiones y elaborará las normas pertinentes para las amortizaciones, que serán en un periodo máximo de cuatro años, comprendiendo 56 pagas incluidas las extraordinarias. Durante el tiempo de amortización no podrá optarse a la concesión de otro anticipo de los denominados anticipo personal, salvo en aquellos casos de extrema necesidad que la Comisión Paritaria lo considere procedente y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para los anticipos personales.

El personal que tuviera préstamos concedidos por la Empresa, así como el que disfrutase de cantidades entregadas a cuenta, tendrá la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

Artículo 31. Ayuda estudios.

El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa, con hijos/as cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los/las discapacitados/as, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, esta será por matrícula o documento acreditativo, no duplicándose la misma en caso de que en la empresa se encuentren en alta ambos progenitores, cuya cuantía será:

Para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024:

- Guardería, Preescolar, Primaria, 1.º y 2.º de ESO: 152,94 euros.
- F.P. (1.º y 2.º Grado), 3.º y 4.º de ESO y 1.º y 2.º de Bachillerato: 229,39 euros.
- Enseñanza Universitaria o enseñanza reglada equivalente: 508,80 euros.
- Discapacitados/as: 764,74 euros.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente con fotocopia de los documentos oficiales que lo acrediten, sin perjuicio de que posteriormente se solicite la presentación de los documentos originales.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

El personal que curse estudios reglados por los Ministerios correspondientes, siempre que estén encauzados a carreras de tipo mercantil, Derecho, Informático, Económicas y Empresariales, Marketing, Publicidad y especialidades del Sector Agropecuario, o que estén destinados a una mejora de su formación y rendimiento para la Empresa, tendrá derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del valor de los textos y matrícula, sin disfrutar ayuda sobre asignaturas pendientes.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será en la nómina del mes de octubre de cada año, siempre que a la fecha del cierre de la nómina se hayan entregado los documentos acreditativos.

Artículo 32. Anticipo personal.

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedad de la persona trabajadora, cónyuge, hijos/as y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con ella, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia), la concesión de anticipos sin interés, de hasta seis mensualidades, compuestas de salario de grupo y complemento salarial personal, con un tope máximo por persona de 3.000,00 euros.

La empresa se compromete a destinar una cantidad de 60.000,00 euros para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los/las beneficiarios/as, serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

Durante el tiempo de la amortización que será de un periodo de tres años, comprendiendo 42 pagas, incluidas las extraordinarias, no podrá concederse otro anticipo de estas características, ni de los denominados préstamos para vivienda.

En el supuesto de que una persona trabajadora estuviera disfrutando un anticipo personal, la Comisión Paritaria podrá concederle un préstamo para vivienda, atendiendo a circunstancias de extrema gravedad y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para este anticipo.

El personal que tuviera anticipos concedidos por la Empresa, así como el que disfrutase de cantidades entregadas a cuenta, tendrá la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

Como conclusión de este apartado podemos ver que, en general, las Cláusulas que incluyen Ayudas sociales y préstamos son bastante habituales en los Convenios que afectan a los Centros de Trabajo de la muestra del sector de Fabricación de Aceites, aunque la mayoría de los Convenios que recogen este tipo de Cláusula se aplican en Centros de trabajo productores de MDD.

5.5. Premio de Permanencia o Vinculación.

Este tipo de mejoras se halla también recogida de formas mayoría en los Convenios que afectan a los Centros de Trabajo de las empresas del Sector de fabricación de aceites. Concretamente 18 de los 27 Centros de Trabajo de la muestra estudiada aparecen reguladas cláusulas de este tipo. Suponen el 67% del total.

De las empresas que recogen este tipo de cláusulas la gran mayoría (13 de 18, 72% del total) son fabricantes de MDD.



Como ejemplo citaremos el **CONVENIO COLECTIVO ACEITES DEL SUR-COOSUR, SA 2020-2024 (Código de convenio: 90007722011992), Vigencia 2020-2024. Aplicable en los Centros de Trabajo de Tarancón (Cuenca) Dos Hermanas y La Roda de Andalucía (Sevilla) y Mora (Toledo) de la empresa ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. (ACESUR). Fabrica MDD**

Artículo 19. Paga por vinculación.

El personal que cumpla veinticinco años consecutivos e ininterrumpidos de servicio en la empresa, tendrá derecho y por una sola vez, al abono de una mensualidad compuesta de salario base de grupo, complemento salarial personal y el complemento personal del XIII Convenio Colectivo, este último se abonará tal como se indica en el artículo 3 del convenio.

Artículo 26. Premio a la dedicación.

Se establece un premio para todo el personal que se jubile en su edad reglamentaria y no solicite la baja voluntaria en la empresa en los términos del artículo n.º 41 de este convenio, y con una antigüedad igual o superior a los veinte años; consistente en dos pagas compuestas cada una por: salario base de grupo, complemento salarial personal, y complemento salarial personal del XIII Convenio Colectivo.

Artículo 40. Baja voluntaria.

El personal fijo de la empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años, y con una antigüedad mínima de dieciocho años, podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la empresa le abonará al momento de la baja, el importe de una indemnización consistente en las pagas extraordinarias que se indican, compuestas de salario base de grupo, complemento salarial personal y complemento de convenio, este último desde la publicación de este convenio en el BOE.

- A los cincuenta y ocho años: 30 pagas.*
- A los cincuenta y nueve años: 27 pagas.*
- A los sesenta años: 25 pagas.*
- A los sesenta y un años: 22 pagas.*
- A los sesenta y dos años: 18 pagas.*
- A los sesenta y tres años: 11 pagas.*
- A los sesenta y cuatro años: 6 pagas.*

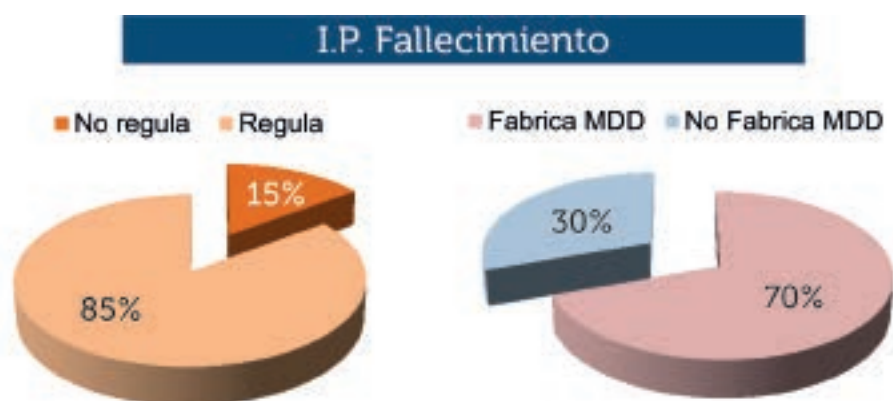
El personal que se encuentre incurso en alguno de los supuestos anteriores deberá pedir la baja voluntaria en un plazo máximo de sesenta días después de cumplidos los años, teniendo un plazo de ejecución de la baja laboral en la empresa de cuatro meses a contar desde la fecha de cumplimiento de la edad.

Como conclusión de este apartado mencionar que este tipo de Cláusulas se encuentran con bastante frecuencia en los Convenios Colectivos que afectan a los Centros de trabajo de las empresas del sector de Fabricación de Aceites. No obstante, la mayor parte de los Centros de Trabajo que recogen en sus Convenios este tipo de Clausulas son fabricantes de MDD.

5.6. Incapacidad permanente o fallecimiento.

Las Cláusulas que cubren la contingencia de Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados, o el fallecimiento de la persona trabajadora, cubiertos o no a través de Seguros Colectivos están presentes en el 85% de los Centros de Trabajo de la muestra (23 de 27).

16 de los 23 Centros que recogen en sus Convenios de Aplicación este tipo de Cláusulas (70%) son fabricantes de MDD



Ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO 2020-2023 (CÓDIGO DE CONVENIO COLECTIVO 45000425011989), aplicable en el Centro de trabajo de los Yébenes de ACEITES TOLEDO, S.L.

Art. 36. d) Ayuda por fallecimiento.

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún/a trabajador/a, la empresa abonará a su cónyuge, hijos menores de edad, padres o hijos mayores de edad incapacitados que convivieran a cargo del fallecido por este orden, la cantidad correspondiente al importe de treinta días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales. En las actividades de aderezo y relleno de aceituna cuando sobrevenga el fallecimiento de alguno de los trabajadores, las Empresas abonarán a los familiares del fallecido las cantidades que a continuación se indican:

- Con dos años de servicio en la Empresa, un mes de su salario base.
- De dos a cuatro años, dos meses de su salario base.
- De cuatro a seis años, tres meses de su salario base.
- De seis a ocho años, cuatro meses de su salario base.
- De ocho a diez años, cinco meses de su salario base.
- De diez años en adelante, seis meses de su salario base

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2020-2022 código 13000015011981. Se aplica en el Centro de trabajo de Daimiel de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A.

INCAPACIDAD PERMANENTE O FALLECIMIENTO

Artículo 17.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de las cantidades que a continuación se indican:

- Hasta 4 años de servicio: 2 meses de salario real.
- De 4 a 6 años de servicio: 3 meses de salario real.
- De 6 a 8 años de servicio: 4 meses de salario real.
- De 8 a 10 años de servicio: 5 meses de salario real.
- A partir de 10 años de servicio: 6 meses de salario real.

Artículo 18.- Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, las empresas abonarán al derecho habiente del fallecido y en el resto de las hipótesis previstas al propio trabajador, la cantidad de 25.469 euros para 2020 y 2021 y la cantidad de 25.723,69 euros para el 2022.

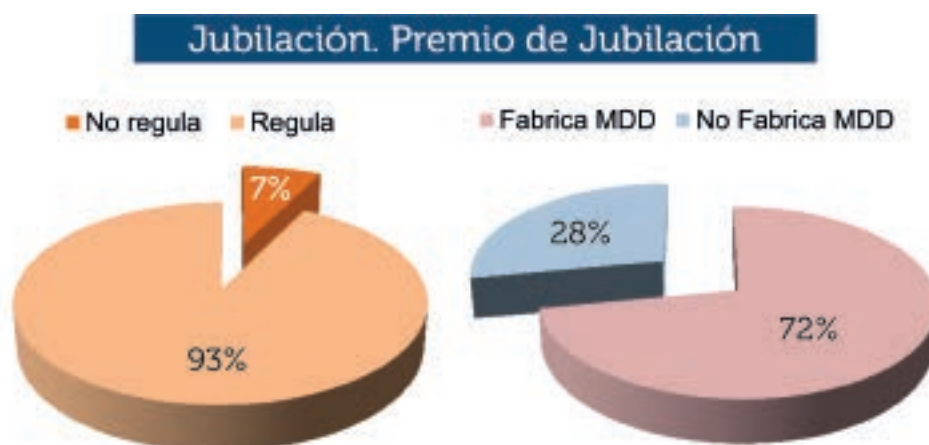
Quedan expresamente excluidas las enfermedades profesionales

También en este caso podemos extraer la conclusión de que la mayor parte de Convenios que recogen este tipo de Clausulas se aplican en centros que son fabricantes de MDD, siendo además estos los que contienen clausulas más generosas en cuanto a indemnizaciones.

5.7. Jubilación o Premio de jubilación.

Las Cláusulas que regulan diferentes aspectos de la Jubilación, como la jubilación parcial, anticipada o los Premios de Jubilación se hallan presentes los Convenios aplicables en 25 de los 27 Centros de trabajo de la muestra de empresas de Fabricación de Aceites (93% del total).

18 de los 25 Centros de trabajo que tienen recogidas este tipo de Cláusulas son fabricantes de MDD.



La mayor parte de los Convenios que recogen este tipo de cláusulas incluyen de una u otra forma los llamados "premios de jubilación", pero hay que destacar la regulación, en algunos de los mismos, de cláusulas sobre jubilación parcial o anticipada, entre los que destacamos el **CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN**

DE GRANADA (CON CÓDIGO DE CONVENIO N° 18000105011981), que se aplica en los Centros de Santa Fe de D COOP, S.C.A., en el de Granada de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A., fabricantes ambos en exclusiva de MDF, y en el centro de Escuzar de ACEITES MAEVA, S.L. , fabricante igualmente de MDD

Este Convenio establece la obligación de contratar a otra persona trabajadora cuando se acceda a la jubilación voluntaria, manteniendo el jubilado anticipado el 100% de su base de cotización.

Art. 26. *Jubilación, jubilación anticipada y jubilación parcial*

Jubilación:

Se establece que la jubilación ordinaria será a la edad legal que se determine en cada momento según la legislación vigente.

Jubilación anticipada y jubilación parcial:

En materia de jubilación anticipada se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora al efecto. En cuanto a la jubilación parcial se estará, además de a lo dispuesto en la normativa reguladora, también a lo dispuesto para el contrato de relevo.

Las personas trabajadoras a los que les falte un año para acceder a la jubilación voluntaria, podrán acceder a la misma debiendo la empresa contratar, para suplir su puesto, a una persona que esté inscrita como demandante de empleo. En estos casos la persona trabajadora que se jubile mantendrá el cien por cien de su base de cotización.

Para las personas trabajadoras que voluntariamente se jubilen antes de su edad correspondiente, se establecen las siguientes indemnizaciones:

- 9 meses de su último salario para el que se jubile cuatro años antes de su edad de jubilación

- 8 meses de su último salario para el que se jubile

tres años antes de su edad de jubilación

- 7 meses de su último salario para el que se jubile

dos años antes de su edad de jubilación.

También queremos destacar por el grado de efectividad del compromiso contenido el **CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO 2020-2023 (CÓDIGO DE CONVENIO COLECTIVO 45000425011989)**, aplicable en el Centro de Trabajo de Los Yébenes de la empresa ACEITES TOLEDO, S.L., fabricante de MDD

Art. 15.

e) JUBILACIÓN PARCIAL. Siempre que la persona trabajadora solicite la jubilación parcial, será de obligado cumplimiento por parte del empresario/a realizar las gestiones oportunas para efectuar el CONTRATO DE RELEVO, según establece la legislación vigente en esta materia. El relevista, a la terminación del contrato de relevo tendrá preferencia en el caso de una nueva contratación.

Art. 36. *Otras Percepciones.*

a) PREMIO DE JUBILACIÓN.

El personal fijo que obtenga la jubilación entre los 63 y los 65 años de edad, percibirá de la empresa una gratificación extraordinaria que será abonada por una sola vez y con arreglo a la escala que se establece en el anexo I (tablas) del presente convenio

Tiempo de servicio en la empresa	63	64/65
de 10 a 15 años	332,15	238,28
de 15 a 20 años	389,92	332,15
más de 20 años	454,91	389,92

En cuanto a los premios de Jubilación en si mismos, los más altos los encontramos recogidos en el **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑO 2020. Código de Convenio: 14000265011982** aplicable en los Centros de Montoro y Alcolea de Priego de MIGUEL GALLEGOS, S.A. (MIGASA) y en el de Alcolea de ACEITES TOLEDO, S.L., fabricantes ambos de MDD.

Artículo 32. Jubilación

En el caso de que un trabajador pueda acceder a la Jubilación anticipada completa, una vez alcance la edad comprendida entre 60 y 63 años y cuente con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos 15 años, tendrá derecho a cobrar las siguientes cantidades:

Ejercicio 2020

-A los 60 años: 19.501,20 euros.

-A los 61 años: 16.729,71 euros.

-A los 62 años: 13.908,44 euros.

-A los 63 años: 11.186,81 euros.

En aquellas empresas que tengan establecido un sistema diferente de incentivar la jubilación anticipada, los/las trabajadores y trabajadoras podrán optar por aquél o por el contenido en este Convenio.

El personal que pase a la situación de jubilación cualquiera que sea la fecha en que tenga lugar, percibirá como complemento las gratificaciones extraordinarias correspondientes al año en que se jubile.

El/La trabajador o trabajadora en el momento de la jubilación anticipada que llevará prestando servicio en la misma entre 19 ó 20 años, entre 29 ó 30 años o entre 30 ó 40 años, tendrá derecho a la percepción del Premio de Permanencia y Vinculación en los términos que se fijan en el artículo correspondiente

En cuanto al apartado de Jubilación y Premio de Jubilación podemos concluir que se encuentran mayoritariamente representados en empresas que fabrican MDD en las que no solo se encuentran un mayor grado de desarrollo y compromiso, sino que se recogen en general premios más elevados en su cuantía.

5.8. Planes de Pensiones y Previsión social.

No hemos hallado en los Convenios Colectivos aplicables a los Centros de Trabajo de las empresas del sector de Fabricación de Aceites referencia alguna a Planes de Pensiones ni a Previsión social complementaria.

Planes de Pensiones y Previsión Social

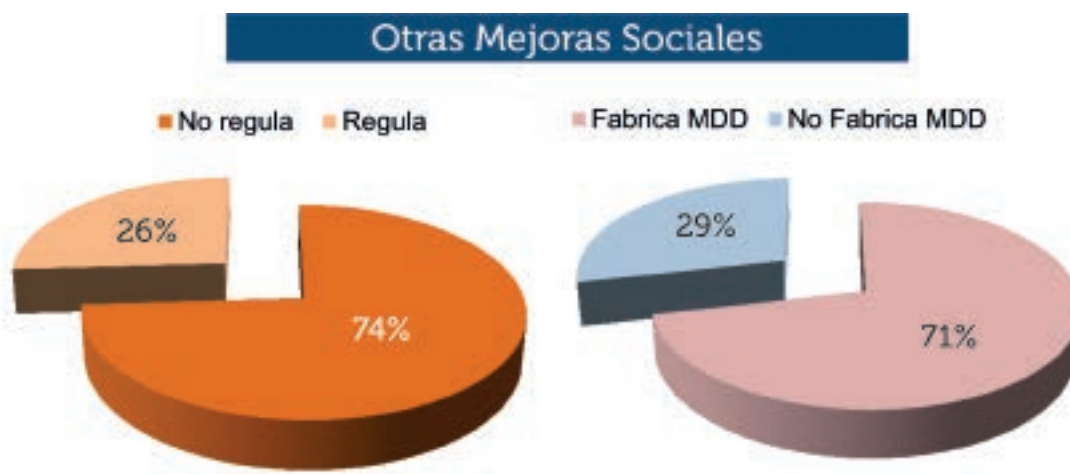
■ No regula ■ Regula



5.9. Otras mejoras sociales.

En este apartado del estudio incluimos cualquier tipo de Mejora social no incluido en los apartados anteriores aparece escasamente representado. Tan solo 7 de los Centros de trabajo de la muestra tienen recogidas otro tipo de Mejoras sociales. Representan un 26% del total.

De los Centros de trabajo que tiene recogida alguna cláusula de este tipo, 5, que representan el 71% del total, son fabricantes de MDD



La cláusula más generalizada en este apartado es la llamada "Bolsa de vacaciones" que aparece recogida en 6 de los 7 Centros cuyos >Convenios recogen este tipo de cláusulas.

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑO 2020. Código de Convenio: 14000265011982, aplicable en los centros de Montoro y Alcolea de Priego de MIGUEL GALLEGU, S.A. (MIGASA) y en el de Alcolea de ACEITES TOLEDO, S.L., fabricantes ambos de MDD.

Art. 27. Bolsa de Vacaciones de 275,54 euros en el ejercicio 2020

Dentro del apartado de "Otras mejoras sociales" la conclusión que podemos sacar es que, pese a su escasísima implantación, aparecen en mayor número en los Centros de trabajo de las empresas que fabrican MDD

Como conclusión general del apartado de mejoras sociales decir que, si bien este tipo de cláusulas son generales en todos los Centros de Trabajo de las empresas del Sector entendemos que la presencia de este tipo de cláusulas se halla implantada con mayor incidencia en los Centros de trabajo de empresas que fabrican en todo o en parte MDD, lo que incide en que las condiciones de trabajo en este aspecto sean, entendemos, mejores en los Centro de trabajo de empresas fabricantes de MDD.

6. Industria 4.0

Dentro del apartado de Industria 4.0 hemos querido incidir en todo aquello que tiene relación con la implantación de nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo y Derechos digitales.

Dentro del análisis de este apartado hemos incluido 2 ítems, que son los correspondientes a la implantación del Teletrabajo y la Desconexión digital

En este apartado queremos reseñar que este tipo de cláusulas están escasísimamente implantadas en las empresas del Sector de fabricación de Aceites.

6.1. Teletrabajo.

Así, en el apartado de Teletrabajo apenas hemos localizado que la materia está regulada en un solo Centro de trabajo (4% del total).

Dicho Centro de Trabajo pertenece a una empresa que fabrica en todo o en parte MDD



Se trata del **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA Y COMERCIO DE ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO, RELLENADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS, PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID 2016-2020. código número 28000015011981**, que se aplica en el centro de trabajo de Getafe de la empresa MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA), Fabricante de MDD

El contenido de la regulación es el siguiente:

Artículo 11º.- Teletrabajo.

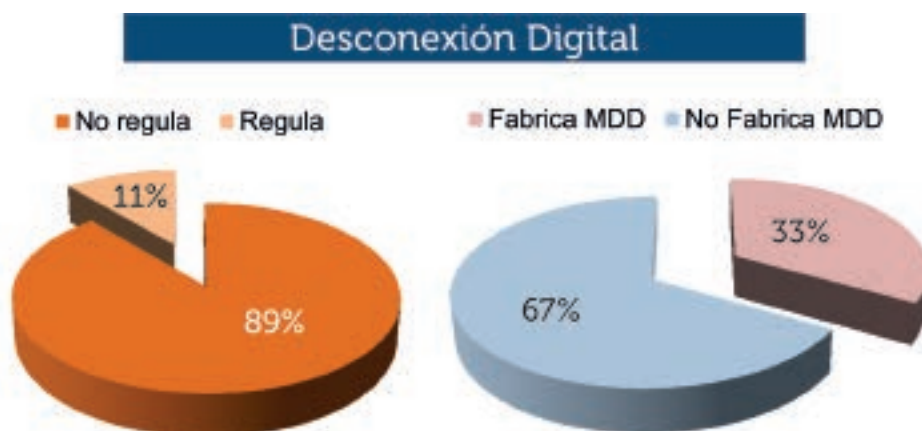
Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador o trabajadora afectado.

La participación en el régimen de Teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados

6.2. Desconexión Digital.

Igualmente tan solo aparece regulada esta materia en un Convenio, que se aplica en 3 centros de trabajo diferentes, dos de ellos fabricantes de MDF



El único Convenio que regula esta materia es:

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE GRANADA (CON CÓDIGO DE CONVENIO Nº 18000105011981), aplicable en el Centro de trabajo de Santa Fe de D COOP, S.C.A., de Granada de INTERÓLEO PICUAL JAÉN, S.A., fabricantes ambas de MDF y en el de Escúzar de ACEITES MAEVA, S.L., fabricante de MDD.

ANEXO X. DERECHOS DERIVADOS de la L.O. 3/2018. DESCONEXIÓN DIGITAL Y OTROS DERECHOS
1. derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (artículo 87 L.O. 3/2018).

Todos los trabajadores tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador, quien podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Las empresas deberán fijar los criterios de utilización de los dispositivos digitales a través de protocolos internos con la colaboración de los representantes de los trabajadores autorizados y se establecerán garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

2. derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88 L.O. 3/2018).

Todos los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, potenciándose con ello la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de los trabajadores.

Las empresas podrán elaborar, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en los términos legalmente establecidos.

3. derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89 L.O.3/2018). Los empresarios podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de video-vigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

4. derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículo 90 L.O. 3/2018)-

Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

5. derechos digitales en la negociación colectiva (artículo 91 L.O. 3/2018).

Por acuerdo entre los representantes de la empresa y de los trabajadores se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control en cuanto a los derechos digitales en el ámbito laboral.

Como conclusión del apartado de Industria 4.0 queremos indicar que, por la escasa implantación de este tipo de cláusulas hay que señalar que no constituyen un factor diferenciador de las Condiciones de trabajo en unas y otras empresas.

6.4.3. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales del Top 10 de empresas que forman el Ranking 2020 del sector de Fabricación de Aceites, nos muestra que el 77% de estas empresas aplica un Convenio colectivo sectorial, normalmente de ámbito provincial y el 23% restante aplica un convenio de empresa.

Dentro del grupo de empresas que aplica un Convenio colectivo de empresa se observa que el 100% pertenece al segmento de empresas MDD.

El 75% de las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD aplica un convenio colectivo sectorial, mientras que el 25% restante aplica convenios de empresa.

En el caso de las empresas relacionadas con la fabricación de MDF se observa que todas ellas aplican algún convenio colectivo sectorial.

Se ha analizado un total de 13 convenios colectivos, 10 convenios sectoriales, lo que supone el 77% de la muestra y 3 convenios de empresa, que suponen el 23%.

Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, hay que señalar que el 69% de los convenios analizados de este sector regula de forma más o menos extensa la igualdad de oportunidades.



Dentro del grupo de convenios que regula la igualdad entre mujeres y hombres, el 89% son convenios sectoriales y el 11% son convenios de empresa.

En cuanto a la relación de las empresas que aplican estos convenios con la fabricación de productos MDD o MDF, el análisis muestra que el 67% de los convenios analizados que tiene regulado este principio se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

La mayoría de los convenios sectoriales que recoge el principio de igualdad, lo hace de manera muy genérica, tal es el caso de los convenios sectoriales de **Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de la provincia de Málaga** en su Capítulo VIII. No discriminación en el trabajo: “Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (...)”; el **Convenio para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén** (Artículo 41. Política de Igualdad): “Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.”; en el **Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla** en su Disposición final 3ª: “(...) las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión (...)”; en el **Convenio de las Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Tarragona** en su Artículo 40: “Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias. (...)”; y en el **Convenio de Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid** en su Artículo 36: “Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.”

Otros convenios dan un paso más allá a la hora de regular el principio de igualdad mencionando la Ley 3/2007. Así lo encontramos en el **Convenio de industria de la alimentación de Granada** (Anexo II. Cláusula de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres): *"De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral."*; el **Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba** menciona el RD Ley 6/2019 de medidas urgentes de igualdad de trabajo; mientras que el texto más completo y desarrollado se encuentra en la Disposición adicional cuarta del **Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo**: *"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."*

En convenios de empresa, solo se recoge en el **Convenio colectivo de Aceites del Sur- Coosur**, en su Artículo 36. 1. Igualdad de Género: *"Conforme a Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de Género (artículo 45.1) el Estatuto de los Trabajadores (artículo 17) y la Constitución Española (artículo 14); ambas partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Igualdad por razón de sexo en el Trabajo y promover acciones que ayuden a este cumplimiento."*

Comisión de Igualdad

El 77% de los convenios analizados del sector de Fabricación de Aceites no hace ninguna mención a la Comisión de igualdad, ni desarrolla su composición, funcionamiento ni funciones de esta comisión.



Los pocos convenios analizados que recoge en su articulado algo sobre la Comisión de Igualdad se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD, el 67% son convenios sectoriales de ámbito provincial y el 33% convenios de empresa.

En el grupo de convenios que simplemente menciona algo sobre la Comisión de Igualdad, se encuentra el **Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo** (Disposición adicional segunda): “(…), la Comisión negociadora se compromete a que, durante la vigencia del presente convenio, se mantengan reuniones dirigidas a promover medidas para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad.”

Un desarrollo mucho más extenso e interesante se recoge en la Disposición adicional primera del **Convenio de Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid** que recoge la composición de la comisión, la periodicidad de las reuniones, las reuniones y los cargos y las competencias de la Comisión y que debido a su extensión no se recoge el texto íntegro que si se encuentra en la ficha del convenio.

En lo que se refiere a convenios de empresa, la comisión de igualdad cuenta con un amplio desarrollo en el Artículo 32 del **Convenio de Sovena** en el centro de trabajo de Andújar: “32.7.-Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente tres miembros serán de sexo femenino. 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 la instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, asimismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por la empresa para el desempeño de sus funciones. Serán funciones de esta Comisión las siguientes: 1.º. 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.º. 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.º. 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.º. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5.º. Con el objeto 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.º. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas. La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. Se reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”

Planes de Igualdad

El 54% de los convenios analizados del sector de Fabricación de Aceites no recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, frente al 46% que menciona o regula la negociación de este tipo de planes.



El 83% de los convenios analizados que recoge en su articulado alguna mención o desarrollo sobre Planes de Igualdad se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

Dentro del grupo de convenios que regula los Planes de Igualdad, el 67% son convenios sectoriales de ámbito provincial y el 33% restante, convenios de empresa.

Los convenios sectoriales recogen la obligatoriedad de negociar planes de igualdad remitiéndose a la Ley 3/2007, así lo encontramos en el **Convenio para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén** (Artículo 41): *“Según el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a implementar un Plan de Igualdad a partir de 101 personas y que a 7 de marzo de 2021 ya deben tenerlo establecido; y a partir de 50 personas trabajadoras, cuyos planes de igualdad habrán de establecerse como máximo el 7 de marzo de 2022.”*; y en la Disposición adicional segunda del **Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo**: *“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. Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.”*

Como es habitual en otros sectores, los convenios de empresa que incorporan los planes de igualdad en su redactado se refieren a la negociación de su propio plan. En el sector de aceites lo encontramos en el **Convenio Colectivo de F. Faiges** (ANEXO I Acuerdos adicionales): *“Plan de Igualdad. Se reitera la voluntad de las partes de constituir una mesa negociadora para la redacción del plan de igualdad de la empresa, la cual se deberá hacer efectiva en los próximos meses.”*

En cuanto a los convenios que desarrollan de una forma más extensa y dedican más espacio en sus textos a mencionar los mecanismos para negociar un plan de igualdad, con sus objetivos, medidas, etc... encontramos tres convenios en la muestra analizada, dos sectoriales y un de empresa.

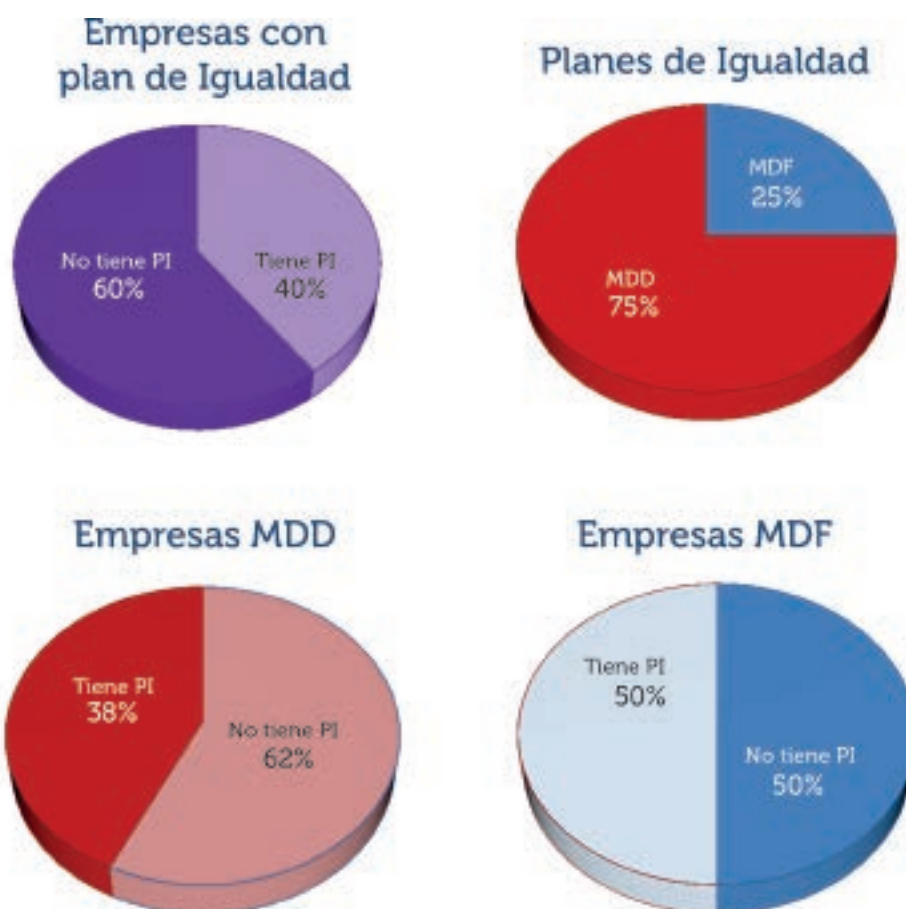
Dentro del grupo de convenios sectoriales de ámbito provincial se encuentran el **Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla** (Disposición final 3ª): *“Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio se faculta a la Comisión Paritaria a promocionar los planes de igualdad, en la que se protegerá a todas las personas contra cualquier trato adverso o discriminatorio. Los principios que inspiran su aplicación son: — Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo. — Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta. — Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia. — Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución. — En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.”*; y el **Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba** (Artículo 43): *“Las empresas (...), negociarán e implantarán un Plan de Igualdad, debiendo ser éste negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y tal como establece el Real Decreto ley 901/2020 (...) El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias: -Acceso al empleo. -Modelos de contratación. -Clasificación profesional. -Promoción. -Formación. -Retribuciones medias (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.) por sexo y por categoría laboral). -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. Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.”*

Como se señaló anteriormente, los convenios de empresa en este punto, se refieren al plan de igualdad de la empresa, de este modo lo encontramos en el Convenio de Aceites del Sur- Coosur (Artículo 36.1): "(...) Para ello, Empresa y Representantes de los Trabajadores elaborarán el Plan de Igualdad, que entre otros define actuaciones en las siguientes líneas de acción: 1.1 Selección y Acceso a Puestos de Trabajo. A. Que durante el proceso de selección (admisión, entrevistas, pruebas, etc.) no se realizará ninguna acción que pueda entenderse discriminatoria para el acceso de hombres y mujeres a puestos de trabajo de la empresa. B. Facilitar el equilibrio de hombres y mujeres, y en caso de idoneidad de candidaturas, se dará preferencia y reserva al sexo menos representado en la estructura de la compañía, favoreciendo el acceso de candidaturas del sexo el femenino, si es el caso. 1.2 Condiciones de Contratación de Personal. 1.3 Formación y Desarrollo Profesional. 1.4 Clasificación profesional. 1.5 Condiciones Salariales."

El 60% las empresas analizadas del sector de Fabricación de Aceites no cuentan con Plan de Igualdad localizable, frente al 40% que cuenta con un Plan de Igualdad.

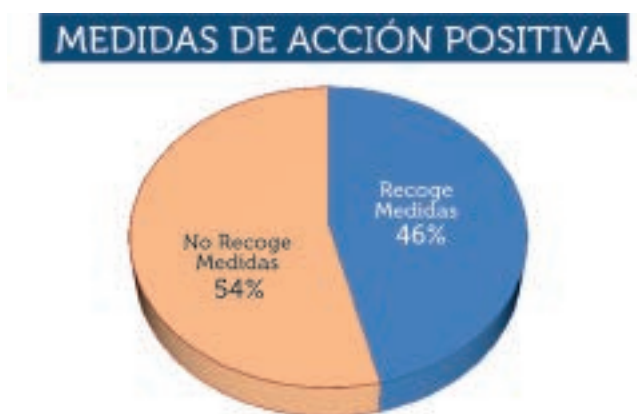
Dentro del grupo de empresas que cuenta con un Plan de Igualdad, el 75% se relaciona con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD, que suponen el 70% de las empresas en el Ranking, y el 25% restante con empresas MDF.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que el 62% no ha negociado su Plan de Igualdad frente al 38% que cuenta con un Plan de igualdad. En el caso de las empresas relacionadas con productos MDF, la mitad de ellas cuenta con un Plan de Igualdad y la otra mitad no lo ha negociado.



Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Contratación, Formación, Promoción)

El 56% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de Aceites no recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lo que supone que solo en 6 convenios colectivos del total analizado aparece alguna de estas medidas.



El 83% de los convenios que recogen en su articulado alguna medida de este tipo se aplican en empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y el 67%, son convenios sectoriales de ámbito provincial frente al 33% que representan los convenios de empresa.

En el **Convenio de Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de la provincia de Málaga** encontramos una mera declaración de intenciones dirigida a las empresas del sector (Capítulo VIII): “Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo.”

Los convenios para las **Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla y de las Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Tarragona** incluyen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la discriminación en el acceso al empleo, la estabilidad, la promoción y la igualdad retributiva de forma muy genérica, mientras que el redactado más interesante con medidas concretas de actuación en las áreas de acceso al empleo, formación y promoción lo encontramos en la Disposición adicional cuarta del **Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo**: “Selección, Promoción y desarrollo Personal. Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo (...) Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo. (...) En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.”

En cuanto a los convenios de empresa, el **Convenio de Sovena** en el centro de trabajo de Andújar (Artículo 32.7) recoge vagamente el principio de igualdad de igualdad de oportunidades en el empleo, la formación y la promoción. Por otra parte, encontramos un desarrollo más extenso y completo en el Artículo 36.1. del **Convenio colectivo de Aceites del Sur- Coosur**: “1.1 Selección y Acceso a Puestos de Trabajo. A. Que durante el proceso de selección (admisión, entrevistas, pruebas, etc.) no se realizará ninguna acción que pueda entenderse discriminatoria para el acceso de hombres y mujeres a puestos de trabajo de la empresa. B. Facilitar el equilibrio de hombres y mujeres, y en caso de idoneidad de candidaturas, se dará preferencia y reserva al sexo menos representado en la estructura de la compañía, favoreciendo el acceso de candidaturas del sexo el femenino, si es el caso 1.2 Condiciones de Contratación de Personal. A. Conforme al convenio afectado a la empresa, cualquiera que sea el sexo de las personas contratadas, no se realizará discriminación alguna por razón de sexo en las diferentes condiciones de trabajo en la contratación: – Jornada trabajo. – Horarios. – Salarios. – Condiciones físicas de los puestos, etc. 1.3 Formación y Desarrollo Profesional. A. La empresa en sus políticas de formación y desarrollo profesional, manteniendo el principio de igualdad, procederá de manera que favorezca, en igualdad de condiciones con el colectivo masculino, la formación en el puesto, el enriquecimiento de tareas y el aprendizaje de nuevas competencias al colectivo de mujeres. De esta manera, se les facilitará una capacitación que les permita estar en disposición de mejorar su desarrollo profesional. B. Que llegado el caso de producirse vacantes en la empresa, en las que se considere la capacitación del personal de la misma, se procederá a la promoción profesional. En igualdad de idoneidad de condiciones, se fomentará la promoción y progreso del colectivo femenino frente al masculino, si este es el menos representado. De esta manera, se pretende estimular y favorecer el acceso y promoción de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.”

Igualdad Salarial

El 62% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de Aceites no hace ninguna mención sobre Igualdad salarial, lo que supone que solo en 5 convenios colectivos del total analizado se recoge este principio.

Los pocos convenios que recogen en su articulado el principio de igualdad salarial se aplican en empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y el 60% son convenios sectoriales de ámbito provincial.



Los convenios sectoriales que recogen el principio de igualdad lo hace de forma muy genérica mencionando el principio de igual trabajo, igual salario, así lo encontramos en la Disposición final 3ª del **Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla**: “(...) — Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo las mujeres siempre tengan

igual retribución.”; y el **Convenio de Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid** en su Disposición adicional primera: “2-Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”

Mientras que el **Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba** en su Artículo 43 incluye el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva.

En los convenios de empresa nos encontramos convenios que recogen el principio de igualdad salarial de manera genérica como el **Convenio de Sovena** en el centro de trabajo de Andújar en su Artículo 32.7: “(...) 2.º. 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.”; y convenios que recogen un redactado mucho más completo y desarrollado introduciendo el principio de igualdad salarial y las acciones que se llevarán a cabo dentro del Plan de Igualdad para corregir las brechas salariales existentes. De este modo lo encontramos en el **Convenio colectivo de Aceites del Sur- Coosur**, en su Artículo 36: “1.5 Condiciones Salariales. A. La empresa no realizará ninguna discriminación salarial por razón de sexo en las condiciones salariales que aplica al personal de la empresa. Tanto los salarios de incorporación como los salarios que durante la vida profesional pueda percibir, únicamente estarán basados en hechos objetivos de experiencia profesional, de desempeño en el puesto y de potencial de desarrollo. B. En el Plan de Igualdad se analizarán las retribuciones y conceptos que se abona al personal comparando las efectuadas al personal masculino y femenino y caso de evidenciar diferencias procederá a actuar para eliminarlas, mejorando las del colectivo menos favorecido. De igual manera, y para cualquier otro asunto que afecte a la Igualdad en el Trabajo de mujeres y hombres no dispuesto en este acuerdo y para aquellos otros que legalmente puedan establecerse por ley, se procederá por la Empresa y los Representantes del Personal a estudiar, proponer e implementar aquellas medidas que vengán a favorecer la igualdad de sexo.”

Acoso sexual o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, el 77% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de Aceites regula de alguna forma, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual, aunque en menor medida, el acoso por razón de sexo.

El 80% de los convenios que regulan en mayor o menor medida el acoso sexual o por razón de sexo se relaciona con empresas fabricantes de MDD y el mismo porcentaje, el 80% son convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial.



En cuanto a los convenios colectivos que incluyen el acoso en su régimen disciplinario como falta muy grave, éstos suponen el 54% del total de convenios analizados y el 70% de los convenios que regulan de alguna manera el acoso.

En los convenios de ámbito sectorial, lo más extendido es encontrar el acoso sexual sin mencionar el acoso por razón de sexo entre el listado de este tipo de faltas sin incluir ninguna definición, así lo encontramos en el **Convenio de industria de la alimentación de Granada** (Artículo 28) y en el **Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla** (Artículo 41).

El **Convenio para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén** en su Artículo 41. Políticas de igualdad incluye al acoso sexual como falta muy grave, sin mencionar la palabra acoso, describiendo el tipo de conductas a penalizar: *“Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, incluida la sexual, sobre cualquier trabajador/a de la empresa.”*

Encontramos dos convenios sectoriales que además de incluir el acoso sexual y/o por razón de sexo en su régimen disciplinario y sancionador incluyen también las definiciones de este tipo de acoso. Encontramos el acoso sexual con su definición incluida en el **Convenio colectivo provincial para las industrias del aceite y sus derivados y el aliño, relleno y exportación de aceitunas de la provincia de Lleida**, en su Artículo 45: *“El acoso sexual, entendiendo como tal la conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores o compañeros, siempre y cuando esa conducta no sea deseada, razonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o la negativa al sometimiento de una persona o que esa conducta sea tomada como base por una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al trabajo, sobre la continuación del trabajo, del salario o de cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.”*; y ambos tipos de acoso con sus definiciones en el **Convenio de Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid** en su Artículo 42: *“m) Acoso sexual, identificable por 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 entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella. o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.”*

En cuanto a los convenios de empresa, curiosamente encontramos el mismo texto reproducido tanto en el **Convenio colectivo de Aceites del Sur- Coosur** (Artículo 50), como en el **Convenio de Sovena** en el centro de trabajo de Andújar (Artículo 39), en ambos convenios se incluye solo el acoso sexual entre sus faltas muy graves, con su definición y el procedimiento a seguir en caso de sufrir este tipo de acoso: *“Acoso sexual. La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas en el ámbito de la Empresa. Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o deber saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones*

de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. 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 empresa podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por los trabajadores. La constatación, siempre a través de la pertinente Resolución Judicial, de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.”

Menos habitual es incluir medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo dentro del articulado de los convenios analizados. Los convenios que incluyen este tipo de prevención del acoso suponen el 46% del total de convenios analizados y el 60% de los convenios que regulan de alguna manera el acoso. El 83% son convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial.

En algunos convenios sectoriales lo que encontramos, más que medidas preventivas, es una mención a estas medidas para que sean incluidas en la negociación de Planes de igualdad. Así lo encontramos en el **Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba** y en el **Convenio de las Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Tarragona**.

Los convenios de **Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas** de la Comunidad de Madrid (Artículo 37) y **Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla** (Disposición adicional 3ª) incluyen un artículo de violencia y acoso sexual que se remite a mandar a las organizaciones firmantes del convenio la inclusión de iniciativas y recomendaciones para evitar estas prácticas.

Mientras que solo el **Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo**, incluye un listado de medidas específicas para la prevención del acoso sexual en su Disposición adicional cuarta: “(...) En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas: -Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos. -Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso. -Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada. -La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.”

En cuanto a los convenios de empresa, el **Convenio colectivo de Aceites del Sur-Coosur** incluye un punto de prevención de riesgos psicosociales en su Artículo 36. Igualdad de género y prevención en el que emplaza a las partes firmantes del convenio a mantener y aplicar medidas preventivas contra el acoso sexual y por razón de sexo.

En cuanto a los convenios que incluyen en su redactado un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, solo lo encontramos en el **Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo** en su Disposición adicional cuarta: “Protocolo de actuación: En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa. La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de

su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas."

Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 77% de los convenios analizados del sector de Fabricación de aceites no recoge ninguna medida para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, ni menciona alguno de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

Dentro de los pocos convenios que protege en mayor o menor medida a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el 100% se aplica en empresas fabricantes, parcial o mayoritariamente, de MDD y el 67% son convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial.



Los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial que recogen alguno de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género lo hacen de forma muy genérica, tal es el caso del **Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla** que los recoge en su Artículo 25. Permisos: "5. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa."; o simplemente hacen mención a la Ley 1/2004, como el **Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo** (Artículo 58): "Aplicar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contenidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género."

Mientras que el convenio de empresa de **Sovena en el centro de trabajo de Andújar** dedica varios puntos de su Artículo 32 a recoger los derechos y medidas establecidas en la empresa para las trabajadoras víctimas de violencia de género: *"32.8.-Movilidad geográfica del trabajador/a víctima de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro de sus centros. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. A efectos de la aplicación del presente Artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa. 32.9.-Suspensión del contrato de la trabajadora/or víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. 32.10.-Licencias sin sueldo para la trabajadora/or víctima de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad."*

Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Top 10 de las empresas del sector de **Fabricación de Aceites** nos muestra que el 77% de estas empresas aplica un Convenio colectivo sectorial, normalmente de ámbito provincial y el 23% restante aplica un convenio de empresa.

Todas las empresas que cuentan con un convenio de empresa, lo aplican en centros que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD.

El 75% de las empresas MDD aplica un convenio colectivo sectorial, mientras que el 25% restante aplica convenios de empresa, mientras que en el caso de las empresas MDF todas aplican algún convenio colectivo sectorial.

Se ha analizado un total de 13 convenios colectivos, 10 convenios sectoriales, lo que supone el 77% de la muestra y 3 convenios de empresa, que suponen el 23%.

El 69% de los convenios analizados regula de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, de los cuales el 89% son convenios sectoriales y el 67% que tiene regulado este principio se aplica en empresas MDD.

La mayoría de los convenios sectoriales que recoge el principio de igualdad, lo hace de manera muy genérica, tal es el caso de los convenios de *Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de la provincia de Málaga; el Convenio para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén; el Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla; el Convenio de las Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Tarragona y el Convenio de Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid.*

Otros convenios dan un paso más allá a la hora de regular el principio de igualdad mencionando la Ley 3/2007. Así lo encontramos en el *Convenio de industria de la alimentación de Granada*; el *Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba* que menciona el RD Ley 6/2019 y el texto más completo y desarrollado se encuentra en el *Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo*.

En convenios de empresa, solo se recoge en el *Convenio colectivo de Aceites del Sur- Coosur*.

El 77% de los convenios analizados no hace ninguna mención a la Comisión de igualdad, ni desarrolla su composición, funcionamiento ni funciones de esta comisión.

Los pocos convenios analizados que se ocupan de esta Comisión se aplican en empresas MDD y el 67% son convenios sectoriales.

El *Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo* lo hace de una manera muy breve, mientras que el *Convenio de Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid* recoge su composición, periodicidad de las reuniones, los cargos y las competencias de esta Comisión.

En lo que se refiere a convenios de empresa, la comisión de igualdad cuenta con un amplio desarrollo en el Convenio de Sovena en el centro de trabajo de Andújar.

El 54% de los convenios analizados no recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad.

El 83% de los convenios que lo recoge se aplica en empresas MDD y el 67% son convenios sectoriales de ámbito provincial.

Los convenios sectoriales recogen la obligatoriedad de negociar planes de igualdad remitiéndose a la Ley 3/2007, el *Convenio para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén* y el *Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo*.



Los convenios de empresa suelen mencionar la negociación de su propio plan, el *Convenio Colectivo de F. Faiges*.

El último grupo de convenios cuentan con un desarrollo más extenso y mencionar los mecanismos para negociar un plan de igualdad, con sus objetivos, medidas, etc... tal es el caso del *Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla* y el *Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba*

Los convenios de empresa en este punto, se refieren al plan de igualdad de la empresa, de este modo lo encontramos en el *Convenio de Aceites del Sur- Coosur*.

El 60% las empresas analizadas del sector de Fabricación de Aceites no cuentan con Plan de Igualdad localizable. Dentro del grupo de empresas que cuenta con un Plan de Igualdad, el 75% se relaciona con la fabricación de MDD y en este grupo de empresas, el 62% no ha negociado su Plan de Igualdad, mientras que la mitad de las empresas MDF si lo ha hecho.

El 56% de los convenios analizados no recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El 83% de los convenios que recogen en su articulado alguna medida de este tipo se aplican en empresas MDD y el 67%, son convenios sectoriales de ámbito provincial.

En el *Convenio de Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de la provincia de Málaga* encontramos una mera declaración de intenciones, mientras que los convenios para las *Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla* y de las *Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Tarragona* incluyen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la discriminación en el acceso al empleo, la estabilidad, la promoción y la igualdad retributiva de forma muy genérica.

El redactado más interesante con medidas concretas de actuación en las áreas de acceso al empleo, formación y promoción lo encontramos en el *Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo*.

En cuanto a los convenios de empresa, el *Convenio de Sovena* en el centro de trabajo de Andújar recoge vagamente el principio de igualdad de oportunidades en el empleo, la formación y la promoción, mientras que el desarrollo más extenso y completo se encuentra en el *Convenio colectivo de Aceites del Sur- Coosur*.

El 62% de los convenios analizados no menciona nada sobre Igualdad salarial.

Los pocos convenios que recogen en su articulado el principio de igualdad salarial se aplican en empresas MDD y el 60% son convenios sectoriales.

Los convenios sectoriales que recogen el principio de igualdad lo hacen de forma muy genérica mencionando el principio de igual trabajo, igual salario, así lo encontramos en el *Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla* y el *Convenio de Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid*.

Mientras que el *Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba* incluye el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva.

En los convenios de empresa, encontramos convenios que recogen el principio de igualdad salarial de manera genérica como el *Convenio de Sovena* en el centro de trabajo de Andújar y convenios con un redactado mucho más completo y desarrollado que incluyen el principio de igualdad salarial y las acciones que se llevarán a cabo dentro del Plan de Igualdad para corregir las brechas salariales existentes, el *Convenio colectivo de Aceites del Sur- Coosur*.

El 77% de los convenios analizados regula de alguna forma, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual, aunque en menor medida, el acoso por razón de sexo. El 80% de los convenios que lo regulan se aplica en empresas MDD y el mismo porcentaje representan los convenios colectivos sectoriales.

Los convenios colectivos que incluyen el acoso en su régimen disciplinario como falta muy grave suponen el 54% del total de convenios analizados y el 70% de los convenios que regulan de alguna manera el acoso.

En los convenios de ámbito sectorial, lo más extendido es encontrar el acoso sexual sin mencionar el acoso por razón de sexo entre el listado de este tipo de faltas sin incluir ninguna definición, así lo encontramos en el *Convenio de industria de la alimentación de Granada* y en el *Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla*.

El *Convenio para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén* incluye al acoso sexual como falta muy grave, sin mencionar la palabra acoso, describiendo el tipo de conductas a penalizar.

Dos convenios sectoriales incluyen también las definiciones de este tipo de acoso, el *Convenio colectivo provincial para las industrias del aceite y sus derivados y el aliño, relleno y exportación de aceitunas de la provincia de Lleida* y el *Convenio de Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid*.

En cuanto a los convenios de empresa, el *Convenio colectivo de Aceites del Sur-Coosur* y el *Convenio de Sovena* en el centro de trabajo de Andújar reproducen el mismo texto en el que se incluye solo el acoso sexual entre sus faltas muy graves, con su definición y el procedimiento a seguir en caso de sufrir este tipo de acoso.

Menos habitual es incluir medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo dentro del articulado de los convenios analizados. Los convenios que las incluyen suponen el 46% del total de convenios analizados y el 60% de los convenios que regulan de alguna manera el acoso y el 83% son convenios sectoriales.

En algunos convenios sectoriales lo que encontramos, más que medidas preventivas, es una mención a estas medidas para que sean incluidas en la negociación de Planes de igualdad, en el *Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia Córdoba* y en el *Convenio de las Industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Tarragona*.

Los convenios de *Industria Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas* de la Comunidad de Madrid y *Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla* incluyen un artículo de violencia y acoso sexual que se remite a mandar a las organizaciones firmantes del convenio la inclusión de iniciativas y recomendaciones para evitar estas prácticas.

Mientras que solo el *Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo*, incluye un listado de medidas específicas para la prevención del acoso sexual.

En cuanto a los convenios de empresa, el Convenio colectivo de Aceites del Sur-Coosur emplaza a las partes firmantes del convenio a mantener y aplicar medidas preventivas contra el acoso sexual y por razón de sexo.

En cuanto a un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, solo lo encontramos en el *Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo*.

El 77% de los convenios analizados no recoge ninguna medida para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, ni menciona alguno de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

Todos los convenios que lo incluye, se aplican en empresas MDD y el 67% son convenios sectoriales.

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial que recogen alguno de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género lo hacen de forma muy genérica, tal es el caso del Convenio para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla y el Convenio de aceites y derivados de la provincia de Toledo.

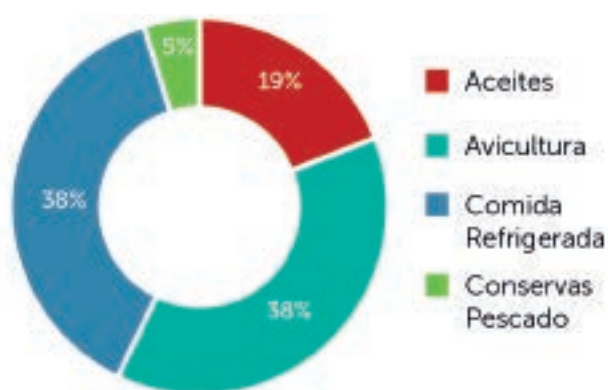
Mientras que el convenio de empresa de *Sovena en el centro de trabajo de Andújar* dedica varios puntos a recoger los derechos y medidas establecidas en la empresa para las trabajadoras víctimas de violencia de género.



6.5. Resultados de las Encuestas

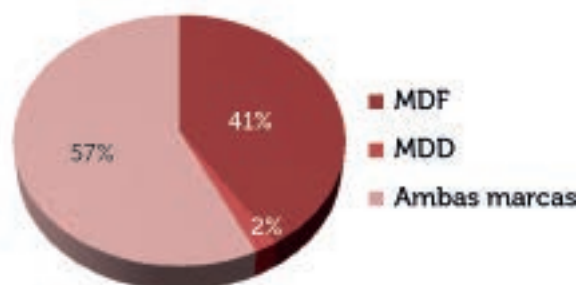
Encuestas dirigidas a las personas trabajadoras

- Los sectores de Avicultura y Comida refrigerada representan la mayor participación en las encuestas dirigidas a las personas trabajadoras, con el 38% cada sector. Por el contrario, la participación de personas trabajadoras del sector de Conservas de Pescado, se queda en un 5%.

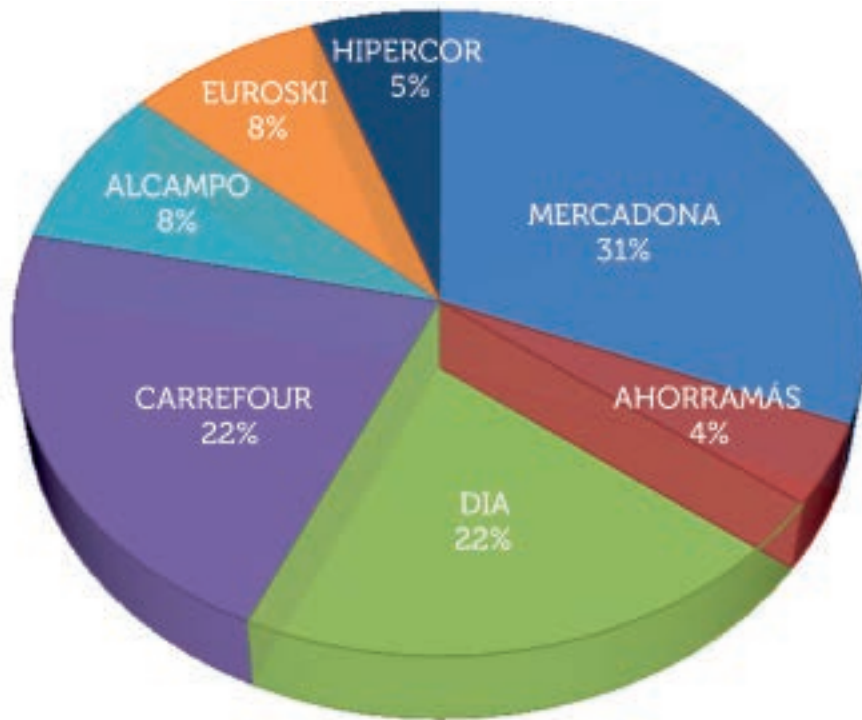


- El 57% de las encuestas recibidas pertenecen a personas trabajadoras en empresas mixtas, es decir que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD y su propia marca; el 41% pertenece a empresas que fabrican exclusivamente MDF y el 2% a empresas que fabrican en exclusiva MDD.

Fabricación marcas

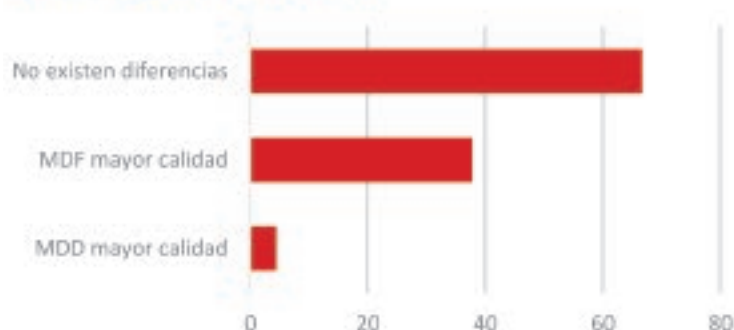


- La mayoría de las respuestas señalan como principal distribuidor de sus empresas a Mercadona (el 31% de las encuestas), seguido de DIA y Carrefour (el 22% respectivamente).



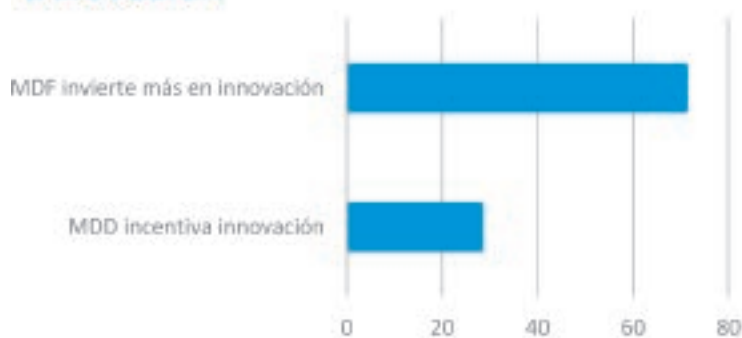
- En cuanto la **calidad** de los productos MDD y MDF, el 67% de las personas encuestadas opina que NO existen diferencias entre ambas marcas.

Calidad del producto



- Respecto a la **innovación**, algo más del 70% de las personas encuestadas opina que las empresas MDF invierte más en innovación que las empresas MDD.

Innovación



- El 55% de las personas encuestadas opina que no existen diferencias en las condiciones de trabajo de las empresas MDD y MDF. El 41% responde que las empresas MDF ofrecen mejores condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo

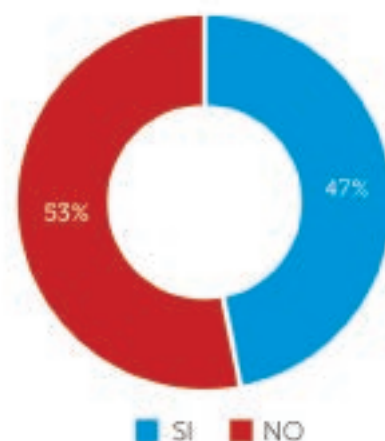


- El 61% de las personas que participa en la encuesta afirma que su empresa aplica Convenio Colectivo Sectorial; el 33% Convenio de Empresa y un 6% Acuerdo de trabajo.



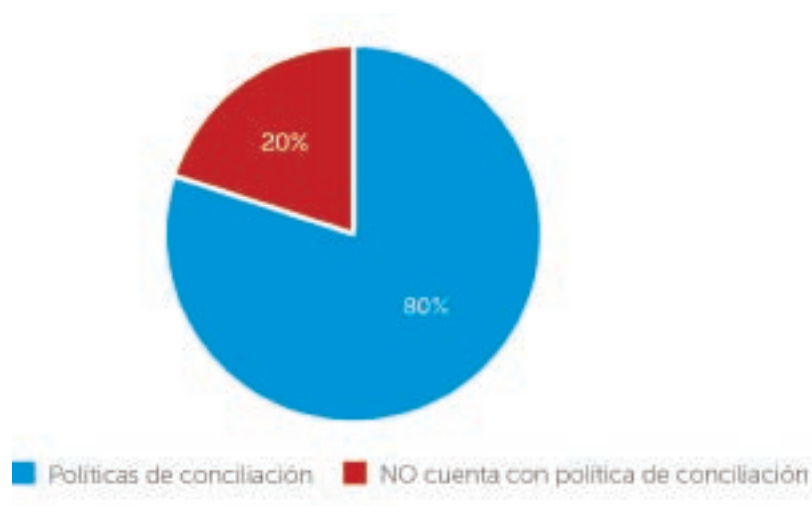
- El 53% de las encuestas manifiestan que el Convenio de aplicación no cuenta con **cláusula de ultraactividad**.

Cláusula de ultraactividad



- Más del 75% de las personas trabajadoras encuestadas tiene una **jornada laboral** igual o mayor a 8 horas, el 65% cuenta con **tiempo de descanso** incluido y el 57% tiene **flexibilidad horaria**.
- El 65% de las encuestas afirma que su convenio colectivo recoge **cláusulas de revisión salarial** que en el 59% de los casos está **vinculada al IPC**.
- El 84% de las personas trabajadoras que participa en la encuesta cuenta con dos o más pagas extraordinarias, que en el 76% de los casos son de la misma cuantía.

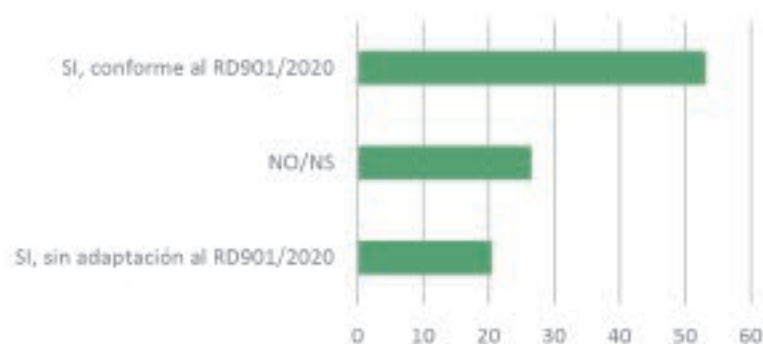
- Prácticamente todas las personas trabajadoras que participan en la encuesta tienen algún **plus reconocido (el 95% del total)**. Los pluses más reconocidos suelen ser: nocturnidad y producción.
- Todas las personas encuestadas han recibido **formación** en el último año, el 69% dentro de la jornada laboral. La formación mayormente recibida ha sido en materia de Prevención de Riesgos Laborales o relacionada con las tareas a realizar en su puesto de trabajo, mientras que solo un 6% de las personas trabajadoras recibe formación sobre Digitalización o Industria 4.0.
- El 89,8% de las personas encuestadas, responde que su empresa SI complementa hasta el 100% en los casos de **enfermedad o accidente común y enfermedad o accidente laboral**, aunque la mayoría en los casos de enfermedad o accidente laboral.
- El 80% de las encuestas afirma que su empresa cuenta con algún tipo de **política de conciliación**, frente a un 20% que afirma que no, o que no lo conoce.



- La flexibilidad horaria destaca dentro de las **políticas de conciliación de la vida laboral y familiar** y se lleva a cabo en el 57% de las empresas. Le siguen en importancia el Teletrabajo (27%) y las ayudas para guarderías (20%).
- Algo menos de la mitad, el 45%, de las personas que participan en la encuesta afirma que su empresa realiza alguna acción relacionada con la Responsabilidad Social, pero en el 55% de los casos sin participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

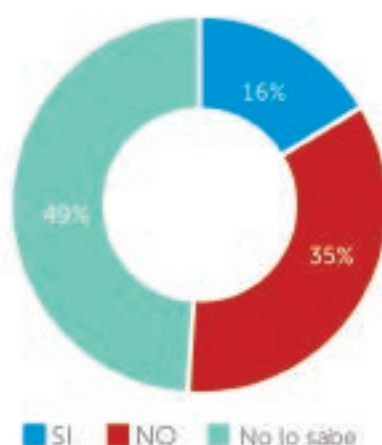
- El 53% de las personas encuestadas reconoce que su empresa cuenta con un Plan de Igualdad adaptado al RD 901/2020, mientras que un 26,5% opina que su empresa no cuenta con Plan de Igualdad o que no lo sabe.

Planes de Igualdad



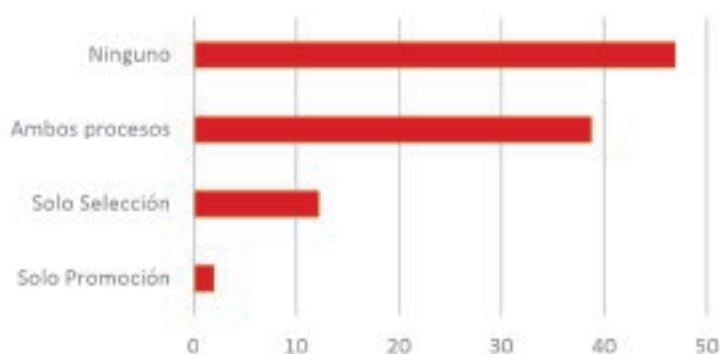
- Solo un 16% de las personas encuestadas afirma que su empresa ha realizado una Auditoria Retributiva o ha entregado el Registro Retributivo a la RLT, tal y como marca el RD902/2020. El 35% no lo ha hecho y un 49% de las personas trabajadoras que participa en la encuesta no tiene conocimientos sobre esta cuestión.

Auditoria Salarial o Registro Retributivo



- El 47% de las personas encuestadas afirma que su empresa no aplica criterios de igualdad entre mujeres y hombres ni a los procesos de promoción, ni a los procesos de selección, frente a un 39% que opina que su empresa aplica criterios de igualdad a ambos procesos.

Criterios de igualdad



- En cuanto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad, el 55% de las personas encuestadas afirma que su empresa aplica las medidas de conciliación legalmente establecidas, un 16% afirma que, además, existen mejoras en su empresa y un 29% opina que NO, o no lo sabe.

Medidas de Conciliación



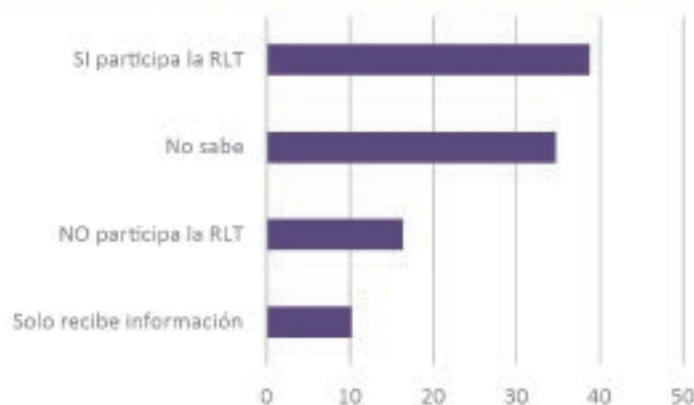
- En cuanto a la existencia de un **Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo**, cerca del 40% de las encuestas señala que su empresa cuenta con este procedimiento que incluye el acoso moral junto con el acoso sexual y/o por razón de sexo; un 20% aplica un Protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo, mientras que un 24% manifiesta que su empresa no cuenta con un protocolo o no lo conoce.

Protocolo de Acoso



- En cuanto a la participación de la RLT en la Comisión Instructora que investiga los casos de **acoso sexual o por razón de sexo**, las encuestas muestran que el 39% de las personas encuestadas afirma que la RLT participa en el proceso investigador. El 34,7% no lo sabe y un 10% afirma que la RLT solo recibe información del caso sin participar en la investigación del mismo.

Participación RLT investigación casos de acoso



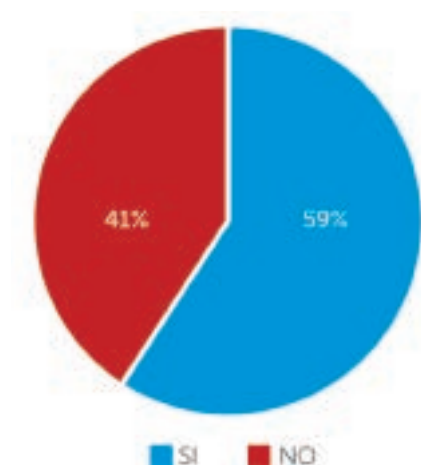
- El 51% de las encuestas muestran que la persona trabajadora en caso de sufrir o presenciar alguna situación de **acoso sexual o por razón de sexo** activaría el Protocolo de actuación, el 39% se dirigiría a su RLT y un 10% no sabría qué hacer.



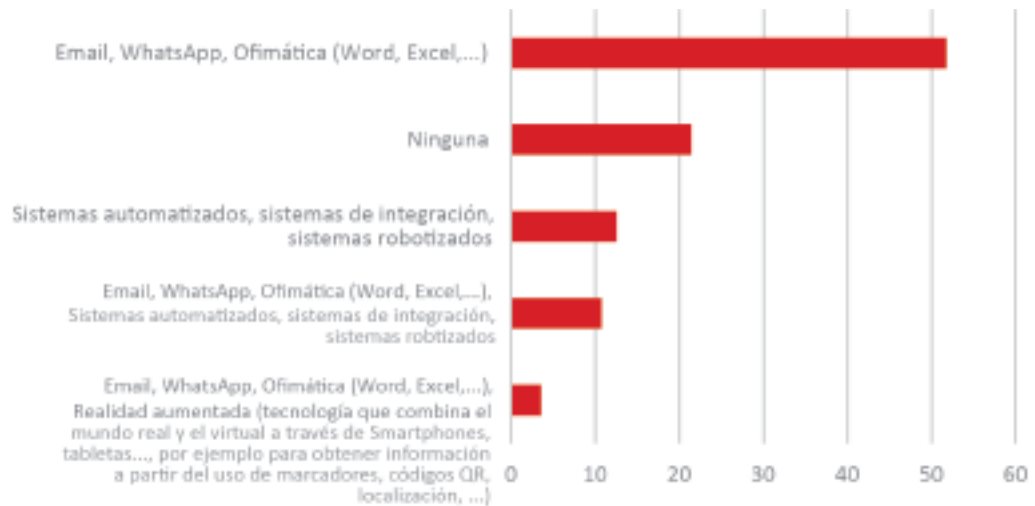
- La inmensa mayoría de las personas encuestadas, el 80%, dice que su Convenio Colectivo NO recoge ninguna **cláusula relativa a los cambios que produce la innovación tecnológica o digitalización**.



- El 59% de las encuestas manifiestan que en su empresa ha sido **robotizada, digitalizada o se ha introducido algún tipo de innovación tecnológica**.



- La inmensa mayoría de las personas encuestadas, el 51,8% afirma utilizar como herramienta digital: Email, WhatsApp, Ofimática, mientras que el 21% ha contestado que su empresa no utiliza ninguna herramienta digital.



- Según las encuestas, la principal barrera de las empresas para una mayor innovación tecnológica o digitalización se debe a la falta de medidas de adaptación en la empresa a la transformación digital y falta de formación y cualificación, así lo muestra el 39% de las encuestas. En segundo lugar, la principal barrera sería la percepción de resistencia al cambio en los trabajadores, con el 20% de las respuestas.

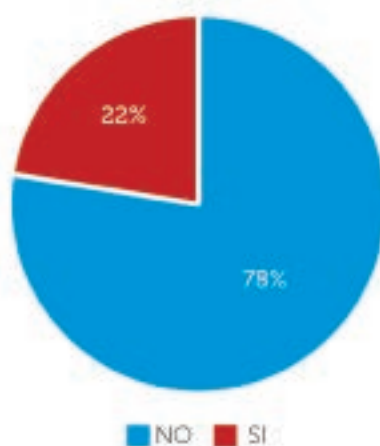


- El 53% de las personas encuestadas opina que SI existe **cultura digital** en su empresa pero solo se percibe en partes muy concretas de la empresa, el 33% pina que NO existe cultura digital en su empresa y el 14% restante, responde que SI existe cultura digital en su empresa.

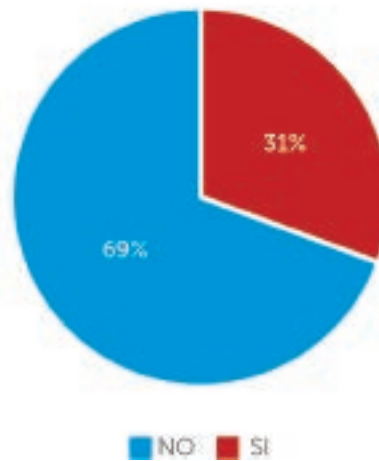


- El 78% de las personas encuestadas responde que NO ha recibido **formación orientada a la adquisición de competencias digitales o tecnológicas**.

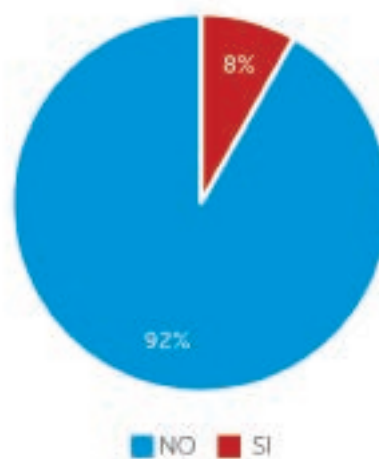
Formación en competencias digitales



- El 69% de las encuestas reconoce que NO se ha producido ningún **cambio en su puesto de trabajo** provocado por la transformación digital o innovación tecnológica, mientras que un 31% afirma haber percibido cambios en su puesto de trabajo.



- El 92% de las encuestas muestra que NO se ha producido ningún **Expediente de regulación de empleo relacionado con la implantación de nuevas tecnologías**.





Fuentes consultadas

- www.alimarket.es
- www.ine.es
- www.mapa.gob.es
- www.merco.info
- www.convenios.tales.es
- www.mercasa.es
- www.mites.gob.es
- www.uvesa.es
- www.coren.es
- www.padesa.es
- www.aviserrano.com
- www.procavi.es
- www.sadagrupo.com
- www.grupoan.com
- www.huevosguillen.com
- www.grupovmr.com
- www.pujante.com
- www.rianxeira.com
- www.frinsa.es
- www.grupocalvo.com
- www.isabel.net
- www.dani.es
- www.igmontes.com
- www.albo.es
- www.grupoconsorcio.com
- www.gilcomes.com
- www.connorsa.es
- www.casatarradellas.es
- www.nuevapescanova.com
- www.profand.com
- www.iberconsa.com
- www.ricardofuentes.com
- www.mascato.com
- www.pescapuerta.es
- www.atunlo.com
- www.angulas-aguinaga.es
- www.platostradicionales.com
- www.dcoop.es
- www.migasa.com
- www.coosur.es
- www.sovenagroup.com
- www.borges.es
- www.jaencoop.com
- www.faiges.com
- www.interoleo.com
- www.aceitesmaeva.com
- www.aceitestoledo.com

Boletines Oficiales del Estado, de Comunidad Autónoma y Provinciales

Fuentes de imágenes:

Vecteezy.com | Freepik.es | Shutterstock.com | Pixabay.com



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN

UGT



Industria,
Construcción
y Agro

FICA