

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO ESPAÑOL



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE AGRICULTURA, PESCA  
Y ALIMENTACIÓN

**UGT**   
Industria,  
Construcción  
y Agro

**FICA**

Edición  
*Fundación Anastasio de Gracia-FITEL*

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

Coordinación editorial  
*Secretaría de Migración de UGT FICA*

Diseño  
*Víctor Ruiz*

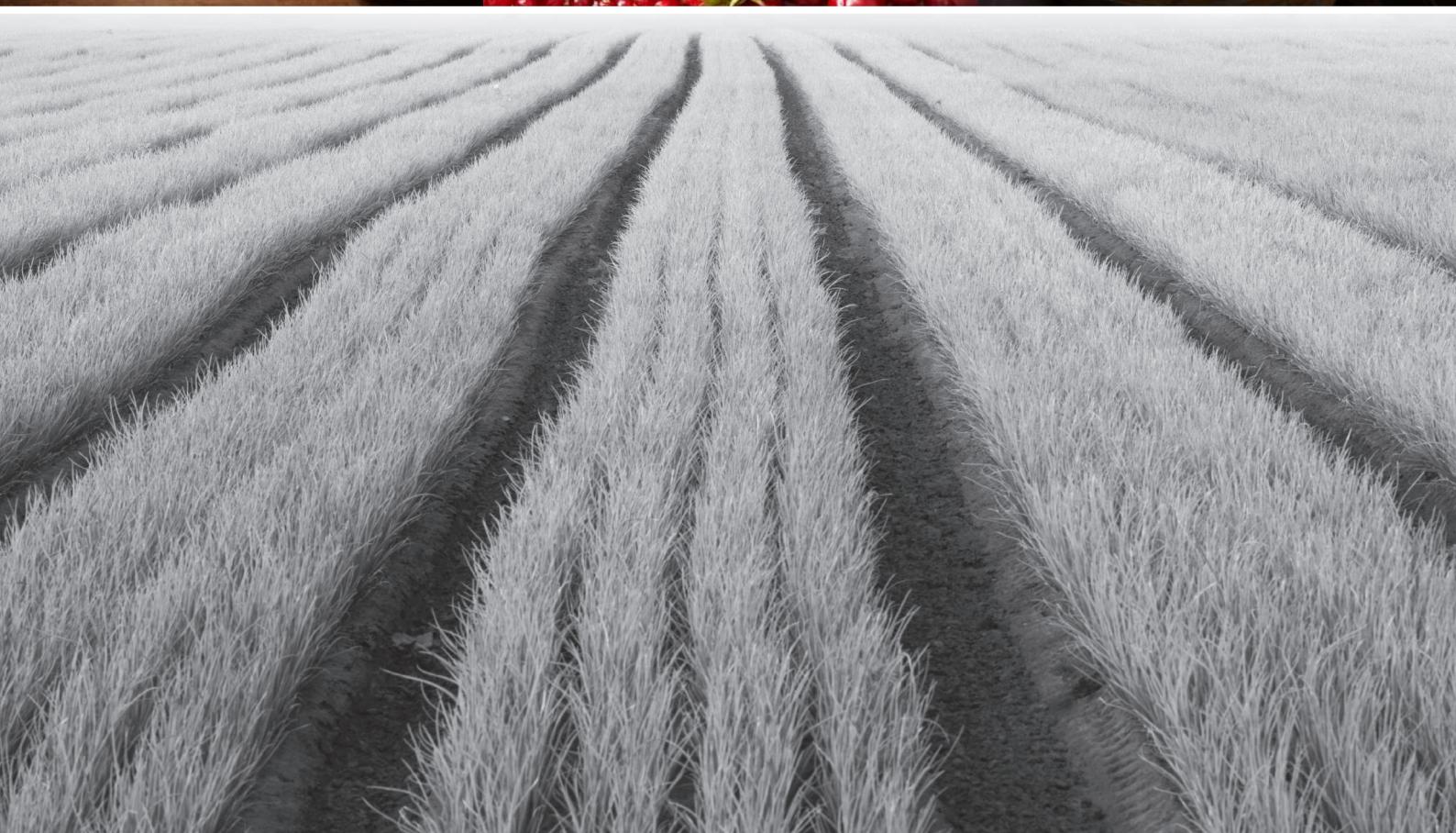
ISBN: 978-84-121760-5-6

Depósito Legal: M-25896-2022

© **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.*

# **NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO ESPAÑOL**





<b>1.- Situación actual de los sectores con negociación colectiva de ámbito estatal</b>	<b>7</b>
<b>2.- Situación actual sobre los sectores con negociación colectiva de ámbito territorial sectorial</b>	<b>29</b>
<b>3.- Situación de la negociación colectiva en la industria agroalimentaria</b>	<b>53</b>
<b>4.- Informe sobre la negociación colectiva sectorial 2021</b>	<b>57</b>
<b>    4.1.- Estructura de la negociación colectiva</b>	<b>58</b>
<b>    4.2.- Informe sobre los convenios colectivos estatales para el año 2021</b>	<b>62</b>
<b>    4.3.- Desarrollo de la negociación colectiva sectorial territorial 2021</b>	<b>76</b>
<b>        4.3.1.- Convenios nuevos y convenios revisados en el año 2021                 en el Sector agrario y del manipulado hortofrutícola</b>	<b>78</b>
<b>        4.3.2.- Convenios nuevos y convenios revisados en el año 2021                 en el Sector Alimentario:</b>	<b>108</b>
<b>            4.3.2.1.- Sector de Aceites y derivados</b>	<b>108</b>



**4.3.2.2.- Sector de Bebidas refrescantes** **126**

**4.3.2.3.- Sector de Confiterías, pastelerías, chocolates, masas fritas, caramelos y turrones** **132**

**4.3.2.4.- Sector de Torrefactores del café** **156**

**4.3.2.5.- Sector de Especias** **162**

**4.3.2.6.- Sector de Frutos secos** **170**

**4.3.2.7.- Sector de Panaderías** **176**

**4.3.2.8.- Sector de Industrias Vinícolas** **206**

**4.3.2.9.- Sector Industrias de la alimentación** **230**

**4.3.3.- Convenios sin actualizaciones salariales en el año 2021 en el Sector Agroalimentario** **236**

**5.- Fuentes consultadas. Bibliografía.** **364**



# SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SECTORES CON NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO ESTATAL



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

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

## SECTOR DE AGUAS ENVASADAS

La producción española de aguas envasadas (mineral, con gas y las demás, pero no incluye agua edulcorada o aromatizada) en nuestro país se ha caracterizado por crecimientos consecutivos durante los últimos años. Sin embargo, durante 2020 la producción de agua envasada registró una caída del 8% en volumen llegando a los 8.549 millones de litros y del 7% en valor, con 11.030 millones de euros.

Estos datos muestran los efectos de la crisis sanitaria del año 2020 en la hostelería y la restauración, aunque las ventas del comercio minorista si experimentaron un crecimiento en volumen ocasionado por el confinamiento. Durante el año de referencia se produjo nuevamente un incremento de las ventas de agua envasada con marca de distribución (MDD), lo que consiguió arañar cuota de mercado gracias a unos precios más competitivos. La MDD en este sector supone el 46'9% del mercado en volumen y el 31% en valor.

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

## 1.- Situación actual de los sectores con negociación colectiva de ámbito estatal

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

El principal envasador de aguas envasadas en nuestro país registró unas ventas en 2020 de 200 millones de euros, el segundo unos 134,7 millones de euros y el tercero, unos 125 millones de euros. Los tres principales del sector pertenecen a filiales de enormes compañías multinacionales.

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AGUAS ENVASADAS	VENTAS (Mill. euros)
Aguas Danone, S.A.	200,00
Calidad Pascual, S.A.U.- (División Aguas Envasadas)	134,70
Premium Mix Group, S.L. (Vichy Catalán Corporation)	105,00
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	94,70
Grupo Mahou - San Miguel (Aguas de Solán de Cabras, S.A. y Aguas	90,00
10 Grupo Nestlé	77,00
Grupo Bebidas Naturales, S.L. (Importaco)	62,90
Aquabona (Coca Cola European Partners Iberia)	35,00
Aquadeus, S.L.	25,60
Font Agudes, S.A.	17,00

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

El comercio exterior de aguas envasadas se ha dinamizado mucho en los últimos tiempos, ya que tradicionalmente no resultaba un comercio importante. En 2020 las exportaciones crecieron fundamentalmente a que en 2019 habían sido muy bajas.

## SECTOR DE ALIMENTOS COMPUSTOS

La industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Alimentación animal, genera unos 14.300 empleos, lo que supone el 3% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma un total de 764 empresas, el 3% de la actividad industrial alimentaria, la cifra de negocios del sector se sitúa en 14.746 millones de euros, el 13% de la cifra de productos alimenticios y el valor de las exportaciones en 2021 alcanzó los 1.110 millones de euros, algo más del 2% de las exportaciones agroalimentarias y un 23% más que en 2020. Este sector absorbe mucha menos mano de obra que los dos sectores

directamente vinculados a la producción ganadera, la Industria Cárnia (113.367 empleos) y la Industria Láctea (25.698 empleos).

A lo largo del año 2021 este sector ha seguido sumando empleo y se generan unos 369 empleos más. Dato que revela un crecimiento de la ocupación del 2'6%. La mayor parte del empleo del sector se concentra en Cataluña, Castilla y León y Aragón.

En 2021, el sector sumaba un total de 764 empresas, lo que supone 11 empresas menos que el año anterior y una ligera caída de la actividad del 1'4%. Más del 90% de las empresas del sector son pymes y tan solo existen 9 empresas con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto al a forma jurídica, casi la mitad de las empresas están constituidas como sociedades de responsabilidad limitada. En Cataluña concentra se concentra el mayor número de empresas, un total de 134, lo que supone el 17'5% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Castilla y León y Castilla la Mancha con 98 y 90 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en 2021 fueron Madrid, Asturias y Canarias.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos para la alimentación animal muestran unas ventas de 14.746 millones de euros, lo que supone 526 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 3'7%. Cataluña, Castilla y León y Aragón son las regiones que más aportan a la cifra de negocios del sector. En cuanto al valor de las exportaciones de estos productos, durante 2021 alcanzaron los 1.110 millones de euros, lo que significa un crecimiento del 23%, respecto al año anterior. Por su parte las importaciones se situaron en 837 millones de euros, en este caso un 7% más que en 2020. El saldo comercial del sector superó los 272 millones de euros.

## **SECTOR DE ARROZ**

España dedica al cultivo del arroz una superficie de unas 102.000 hectáreas, por debajo de la campaña anterior (2019) y cuenta con una producción de 783.300 toneladas de arroz en cáscara, un 2% menos que en el año anterior.

El 42% de la producción se concentra en Andalucía, seguida de Extremadura, con el 19'3%. El cultivo tiene importancia también en País Valenciano, Cataluña y Aragón. La mayor parte del arroz cultivado en España en 2020 fue de variedad japonesa (arroz redondo) que supuso el 58'5% del total.

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

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

## 1.- Situación actual de los sectores con negociación colectiva de ámbito estatal

La primera empresa del sector obtuvo una producción en 2020 de 105.000 toneladas, lo que supuso 12.000 toneladas más que el año anterior. Esta empresa con sede en España es líder a nivel mundial en el sector del arroz y segundo en fabricante de pasta.

La segunda empresa envasó unas 75.200 toneladas en el mismo periodo y es líder en marca blanca (MDD).

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en el sector del arroz, aunque en 2020 bajaron su cuota y suponen el 66'3% de las ventas en volumen y el 52'5% en valor. Este protagonismo de la MDD provoca que existan empresas especializadas en suministrar arroz para este segmento.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE ARROZ	VENTAS (Mill. euros)
Herba Ricemills, S.L. Ebro Foods	472,51
Maicerías EspaÑolas, S.A.	260
Arrocerías Pons (Grupo)	70
Coop. Cámara Arrossera del Montsiá	37,6
Coop. Arrozúa	36,00
Nomen Foods, S.L.	29,83
Arroces y Cereales, S.A. - Arcesa	28,50
Arrocerías Rovira Ballester, S.L.	24,00
Arrocerías Antonio Tomás, S.L.	4,90
Pascual Arnandis Martínez, S.A. Pasamar	1,3

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

Las exportaciones de arroz son un elemento clave para el sector, así en 2020 se exportaron 299.200 toneladas de arroz, lo que supone unas 7.000 toneladas más que el año anterior, por un valor de 192,8 millones de euros, según datos de Comercio.

En cuanto a las importaciones de arroz, en 2020 se importaron 210.400 toneladas, algo más que el año anterior, por un valor de 120 millones de euros.

## SECTOR DE AZÚCAR

El sector industrial del azúcar en 2020 estuvo marcado en gran medida por la crisis mundial que provocó la pandemia de la COVID-19. Desde el inicio de la crisis, las empresas del sector realizaron un gran esfuerzo para

adaptar su actividad a las circunstancias y mantener los servicios tanto para los clientes (abastecimiento del mercado), como para los agricultores que son sus principales proveedores de materia prima (remolacha azucarera).

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

En la campaña 2020 la producción nacional de azúcar se quedó en 407.400 toneladas, un 3% más que en la campaña anterior. Por su parte, la previsión para 2021 se estimó en 380.000 toneladas según la Comisión Europea.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector del azúcar arrojan unas ventas de 444 millones de euros, lo que supone 37 millones de euros menos que el año anterior y una caída de las ventas del 7'7%.

El sector azucarero en España está formado por unas 30 empresas que generan unos de 1.950 empleos directos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2021, la actividad empresarial del sector ha caído un 13%, mientras que el empleo crecía algo más del 1%.

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

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AZUCAR Y EDULCORANTES	VENTAS (Mill. euros)
AB Azucarera Iberia, S.L.	233
S. Coop. General Agropecuaria (ACOR)	126,2
ACOR & Tereos Iberia, S.A. (ATISA)	170
Jesús Navarro, S.A.	93,13
Zukan, S.L.	87,80
Cortes Bartolomé, S.L.	12,00
Galán Invest	8,80
Promoción Mercantil Catalana, S.A. (PROMERCA)	8,00
BS Edulcorantes	7,5
Azúcares Antoñin, S.L.	3,00
Envasados Segovia	2,20

## 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%, mientras que en valor, facturaban 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. Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de conservas de pescado muestran unas ventas de 4.989 millones de euros, lo que supone 39 millones de euros menos que en el año anterior y una caída de las ventas del 0'77%.

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.

14

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.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO Y MARISCO	VENTAS (Mill. euros)
Jealsa Industria Alimentaria, S.L.	701,00
Luis Calvo Sanz, S.A. Grupo	620,00
Frinsa del Noroeste, S.A.	586,00
Grupo Conservas Garavilla, S.L. Grupo	365,00
Hijos de Carlos Albo, S.L.U.	97,90
Ignacio González Montes, S.A.	95,00

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO Y MARISCO	VENTAS (Mill. euros)
Conervas Dani, S.A. (Grupo)	93,00
Francisco Gil Comes S.L.U. Grupo	79,50
Consercio Español Conservero, S.A.- Grupo	74,05
Salica, Industria Alimentaria, S.A.	71,00

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

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.

15

## SECTOR DE CONSERVAS VEGETALES

El sector de Conservación de frutas y hortalizas cuenta con un total de 1.452 empresas que generan algo más de 30.600 empleos y con una producción de algo más de 11.319 millones de euros. En los últimos años ha mostrado un importante dinamismo y una recuperación que parecía imposible hace unos años. El 70% de la producción de conservas vegetales se concentra en Cataluña, Andalucía, Castilla y León, Castilla la Mancha, Galicia y Murcia.

A lo largo del año 2021, se destruyeron 362 empleos en este sector, lo que se traduce en una caída del 1'2% y un total de 30.695 puestos de trabajo. La mayor parte del empleo del sector se concentra en Navarra, Región de Murcia y Andalucía. Según los últimos datos del INE, el 5% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de transformación y conservación de frutas y verduras. Este sector pierde 4 empresas en 2021, lo que supone una ligera caída anual de la actividad del 0'3% y un total de 1.452 empresas en funcionamiento.

Por estrato de asalariados, cerca del 90% de las empresas del sector de preparados vegetales son pymes y el sector cuenta con unas 36 grandes empresas. En cuanto a la forma jurídica, el 58% de las empresas del sector está constituida como sociedad de responsabilidad limitada. La mayor parte de las empresas del sector se encuentran en Andalucía, Región de Murcia y País Valenciano. El mercado de conservas vegetales tuvo en el año 2020 un crecimiento espectacular en todas las categorías de producto debido a que la pandemia hizo que el consumo interno se disparara y a que crecieran también las exportaciones.

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

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

La conserva vegetal más importante en términos del volumen comercializado es la de tomate (entero y triturado) que en 2020 acaparó cerca del 57% de todas las ventas en volumen y en torno al 22% en valor.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos para la alimentación animal muestran unas ventas de 11.319 millones de euros, lo que supone 110 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 1%. Cataluña, Andalucía, Castilla y León, Castilla la Mancha, Galicia y Murcia. son las regiones que más aportan a la cifra de negocios del sector.

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

La empresa fabricante y distribuidora de conservas vegetales más importante en España alcanzó en 2020 unas ventas que superaron los 343 millones de euros, unos 7 millones más que en el año anterior. Por su lado, la segunda se situó en torno a los 247 millones de euros.

16

Las marcas de distribución (MDD) son importantes entre las ofertas más consolidadas de este mercado. Es el caso, por ejemplo, de las conservas de tomate triturado y pelado donde en 2020 llegaron hasta el 80% del total de ventas en volumen.

PRINCIPALES EMPRESAS FABRICANTES Y DISTRIBUIDORAS DE CONSERVAS VEGETALES	VENTAS (Mill. euros)
Conservas El Cidacos, S.A.	343,00
Industrias Alimentarias de Navarra, S.A. (IAN)	247,40
Grupo Celorio	220,00
Riberebro Integral, S.L.	125,00
Industrias Vídeca	42,00
MCA Spain, S.A.	42,00
Conservas Ferba, S.A.	34,00
Golden Foods, S.A.	34,00
Nudisco, S.L.	31,00
Bonduelle Ibérica, S.A.	30,00

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

La balanza del comercio exterior de conservas vegetales tradicionalmente ha sido claramente favorable para España con un saldo comercial de más de 2.500 millones de euros. Las exportaciones en 2021 rondaron los 4.262 millones de euros, lo que supuso un crecimiento anual del 5'5%, mientras que las importaciones se situaron en 1.672 millones de euros, en este caso también un 5% más que en 2020.

Más de la mitad de las exportaciones se dirige hacia otros países de la Unión Europea, entre los que destacan Francia y Alemania. Por su lado, entre los países terceros sobresalen Reino Unido, Japón y Estados Unidos. Dentro de las exportaciones, la partida de conservas de tomate alcanzó un valor de 449 millones de euros en 2020, 45 millones más que un año antes.

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

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

El sector del pescado y marisco congelado tuvo un año 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).

<b>PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR PESCADO CONGELADO</b>	<b>VENTAS (Mill. euros)</b>
Nueva Pescanova	905,00
Grupo Profand, S.L.	664,00
Ultracongelados Virto, S.A.	363,00
Grupo Ibérica de Congelados	356,90
Ricardo Fuentes e Hijos, S.A.	277,50
Congelado de Navarra, S.A.	225,00
Mascato, S.A.	218,30
Pescapuerta, S.A. Grupo	212,30
Distribuidora Mariscos Rodríguez,S.A. (DIMAROSA)	200,00
Congelados y frescos del mar, S.A.	122,00

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.

## **SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS**

La producción española de harina de trigo superó los 3,46 millones de toneladas en 2020, un volumen inferior al del año anterior en un 4'7%. El valor de esta producción alcanzó los 975,12 millones de euros, en este caso un 5% menos que en 2019.

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

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

El grupo más importante del sector (que engloba otras actividades) registró en 2020 unas ventas de 312 millones de euros, mientras que el segundo llegó a los 270 millones de euros y el tercero ronda los 100 millones de euros de facturación.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS	VENTAS (Mill. euros)
Harina Vilafranquina, S.A.	312,00
Harantico (Grupo Caja Rural de Navarra)	270,00
Harinera La Meta, S.A.	100,00
Harineras Villamayor, S.A.	70,00
Grupo Harinas Regany, S.L.	64,50
Harinera Arandina, S.A.	46,69
Agri-Energía, S.A.	36,00
Antonio Cano e Hijos, S.A.	29,50
Harinas Torija, S.L.	26,00
Harinas Polo, S.A.	22,75

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

En el ejercicio 2020 se exportaron 125.885,6 toneladas de harina de trigo, un 13,1% menos que en 2019, mientras que las de harina de otros cereales se elevaron un 16% hasta 25.100 toneladas. Los principales mercados de destino de las harinas son países del África Subsahariana, del Magreb y Oriente Medio, seguidos por Francia y Portugal.

19

En cuanto a las importaciones, se situaron en 110.302,9 toneladas de harina de trigo, un volumen superior en un 29% al del año anterior. Asimismo, también se compró fuera un volumen cercano a las 161.070 toneladas de otros cereales, que es más del doble que lo que se compró en 2019.

La mitad del trigo blando que consume la industria harinera española procede del extranjero. Ese trigo proviene mayoritariamente de Francia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos.

## SECTOR DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

La industria cárnica constituye el cuarto sector industrial de nuestro país, por detrás de la industria automovilística, la industria del petróleo y combustible y la energía eléctrica. La cifra de negocio del conjunto del sector se sitúa en torno a los 31.032 millones de euros, lo que representa el 28'5% de todo el sector alimentario, el 2'1% del PIB español, el 13% del PIB industrial y casi el 4% de la facturación total industrial de nuestro país.

Este sector, formado por mataderos, salas de despiece e industrias de elaborados cuenta con un tejido industrial formado por más de 3.500 empresas, repartidas por toda la geografía nacional por lo que ocupa, con diferencia, el primer lugar de toda la industria española de alimentos y bebidas, representando una cifra de negocio que supera los 31.032 millones de euros, el 28'5% de todo el sector alimentario español.

Estas 3.500 empresas generan más de 113.300 empleos, lo que supone el 23% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Tampoco es desdeñable señalar que la industria cárnica exporta por un valor que supera los 10.200 millones de euros anuales a mercados de todo el mundo, con una balanza comercial muy positiva de algo más de 8.166 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 cárnico continuaba creando empleo y generó algo más de 1.940 empleos, lo que significa un crecimiento de la ocupación del 1'7% y un total de 113.367 personas ocupadas. La mayor parte del empleo se concentra en Cataluña, Castilla y León y Andalucía. El 14% de la actividad empresarial de la industria Alimentaría se concentra en el sector Cárnico. Este sector suma un total de 3.554 empresas y durante el último año registra una caída de la actividad del 2'4% con la desaparición de 87 empresas.

Según el número de personas asalariadas, el 93% de las empresas de la Industria cárnica son pymes y esta industria cuenta con unas 77 empresas con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto a la forma de constitución, el 63% son sociedades de responsabilidad limitada. En cuanto a la distribución geográfica de las empresas de la Industria cárnica, el 21% de la actividad del sector se concentra en Castilla y León donde están ubicadas 758 empresas. Le siguen en importancia, Cataluña con 556 empresas, el 15'6% del total y Andalucía con 539 empresas, el 15% de la actividad total cárnica.

20

Durante el último año las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Navarra, Euskadi y La Rioja. Durante 2020, la industria cárnica española siguió creciendo. La principal empresa del sector alcanzó una facturación de casi 2.230 millones de euros, un 4% más que un año antes. Sus producciones van desde la carne de porcino, a los elaborados cárnicos, pasando por el jamón serrano o los platos preparados.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CÁRNICO	VENTAS (Mill. euros)
Campofrío Food Group, S.A. - Grupo	2.230,00
Vall Companys Grupo	2.150,00
Corporación Alimentaría Guissona, S.A. (Bonàrea)	1.984,00
Grupo Fuertes	1.898,00
El Pozo Alimentación, S.A.	1.392,00
Cárnico Cinco Villas	480,00
Patel, S.A.	364,00
Procavi, S.L.	276,00
Cárnicas Frivall, S.L.	259,00
Frimancha Industrias Cárnicas, S.A.	113,00

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

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos cárnicos en el año 2020 se situaba en 31.032 millones de euros, lo que significa 695 millones de euros menos que en el año anterior y una caída de las ventas del 2'2%.

El valor de las exportaciones españolas de carne y productos cárnicos ascendía a 10.261 millones de euros en 2021, lo que supone el 32% de las exportaciones de productos de alimentación. Esta cifra mantiene la tendencia de crecimiento de años anteriores con la facturación de 568 millones de euros más que en 2020, un crecimiento anual del 6%. Los principales mercados de destino de las exportaciones españolas de productos cárnicos son países de la UE, entre los que destacan Portugal, Francia y Alemania.

## SECTOR DE LÁCTEO

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

La Industria láctea, con unos 25.700 empleos, supone el 6% de la ocupación total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.700 empresas, el 5'5% del total de la actividad industrial alimentaria, las ventas de sus productos facturan cerca de 9.922 millones de euros, el 9% de las ventas totales de productos alimenticios y el valor de las exportaciones de sus productos supera los 1.500 millones de euros, el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios.

A lo largo del año 2021, las industrias lácteas sumaban 25.698 empleos, lo que supone el 6'4% del empleo de la industria de alimentación, bebidas y tabaco. En el último año, la ocupación del sector registra un crecimiento del 2'5% al sumar 626 empleos. La mayoría del empleo lácteo se concentra en Castilla y León, Cataluña y Castilla la Mancha.

21

El sector lácteo español es muy complejo, ya que reúne realidades muy diferentes. La actividad empresarial láctea está formada por 1.695 empresas y en el último año de referencia registraba una caída de la actividad del 1'8% con 31 empresas menos que en 2020. De estas empresas 25 tienen plantillas con más de 200 personas trabajadoras, un 8% más que en el año anterior, mientras que más de la mitad, el 57% se encuentra en el tramo de 1 a 9 personas empleadas. A pesar de esta base empresarial tan atomizada, los procesos de concentración son muy importantes ya que únicamente 11 empresas recogen más de 50.000 toneladas de leche anualmente. Andalucía, con 197 empresas reúne al 11'6% de la actividad láctea. Le siguen en importancia Cataluña y Castilla y León con 178 y 152 empresas, respectivamente. Durante 2021 las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron La Rioja, Navarra y Baleares.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR LÁCTEO	VENTAS (Mill. euros)
Grupo Lactalis Iberia, S.A.	1.266,00
Danone, S.A.	765,00
Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Capsa Food)	716,72
Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS)- Grupo	650,00
Calidad Pascual, S.A.U.	635,00
Lácteas García Baquero, S.A.	454,00

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR LÁCTEO	VENTAS (Mill. euros)
Grupo TGT	320,00
Queserías Entrepinares, S.A.	295,00
Schreiber Foods España, S.L.	256,00
Iparlat, S.A.	260,00

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

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de los productos lácteos en España asciende a 9.922 millones de euros, lo que supone cerca de 2 millones de euros menos que el año anterior y una ligera caída de las ventas del 0'02%. La mayoría de las ventas de Lácteos se factura en Castilla y León, Galicia y Asturias.

Las exportaciones de productos lácteos suponen el 4'5% de las exportaciones de productos agroalimentarios y, durante 2021 se situaron en 1.537 millones de euros, un 15% más que en el año anterior. Los principales mercados de destino de la leche en pequeños envases exportada desde nuestro país fueron Portugal, Holanda y Andorra, mientras que en el caso de la leche a granel, Portugal y Francia.

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

22

## SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

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.

La producción de *carne de conejo* superó las 885.000 toneladas en 2020, dato que revela un crecimiento del 1%, según las últimas estimaciones.

Dentro de la UE, España se encuentra entre los primeros países productores de carne de conejo, muy ligada a los países del sur comunitario. En 2020 la producción comunitaria de carne de conejo se situó en unas 140.000 toneladas, frente a las 138.000 de 2019. Francia es la primera potencia en producción de carne de conejo dentro de la UE, seguido de España e Italia.

En 2020 la producción estimada de carne de conejo fue de 51.220 toneladas, lo que supuso un 1'76% menos que el año anterior. Cataluña, Galicia y Castilla y León fueron las regiones con mayor producción.

El número de granjas a finalizar 2020 se situaba en 3.833, de las que solo unas 1.970 tenían carácter plenamente productivo. Las comunidades con mayor número de explotaciones son Andalucía, Cataluña y Castilla la Mancha.

<b>PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR AVICULTURA Y CUNICULTURA</b>	<b>VENTAS (Mill. euros)</b>
Corporación Alimentaria Guisonna, S.A. (CAG)	1.984,00
Cooperativas Orensanas, SCG (Coren)	1.178,00
UVE, S.A. Grupo UVESA	445,94
Procavi, S.L.	276,00
Grupo Sada P.A., S.A. Grupo	262,00
Grupo Padesa – Grupo	350,00
An Avícola Melida, S.L.	214,00
Grupo de Gestión y Desarrollo Avícola, VMR, S.L.	102,88
Avícola de Lleida, S.A.	90,00
Hermi Gestión, S.L. Grupo Hermi	82,00

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

23

El balance comercial del sector de la carne de conejo tiene tradicionalmente un saldo positivo, pues las exportaciones superan a las importaciones con creces. Según los últimos datos disponibles, en 2020 las exportaciones de carnes y animales vivos sumaron en total cerca de 7.000 toneladas, de las cuales 6.742 correspondieron a las carnes. Respecto a las importaciones, ese mismo año se compraron 1.455 toneladas, entre carne y animales vivos.

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

## SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS

Según los últimos datos de la Encuesta Industrial Anual de Productos, que publica el INE, la producción de pastas alimenticias alcanzó en 2020 las 377.815 toneladas, un 7,8% más que en 2019. En este dato están incluidas solamente las pastas sin relleno.

De la producción total, 6.276 toneladas fueron pastas son cocer ni rellenar, pero con huevo y el resto (371.539 toneladas) fueron las demás pastas. El valor de estas producciones ascendió a 270,4 millones de euros, un 5,6% más que en el año 2019. Las presentaciones clásicas fueron las más demandadas dentro del grupo de pasta seca. Los fideos fueron la pasta seca más consumida, seguidos de los espaguetis, los macarrones, las otras pastas de tenedor, de cuchara y los tallarines.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de pastas alimenticias, cuscús y productos similares arrojan unas ventas de 297 millones de euros, lo que supone 19 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 6'65%.

En España hay 100 empresas dedicadas a la fabricación de pastas alimenticias que generan unos 2.334 empleos directos. En el último año, la ocupación en el sector registra un crecimiento del 5%, con 113 empleos más y la actividad empresarial registraba también un crecimiento en este caso del 4%.

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

24

La empresa más importante del sector de las pastas alimenticias, que en 2019 había dejado de ser familiar al ser vendida a un fondo de inversión, produjo en 2020 cerca de 136.000 toneladas de pasta y facturó unos 230 millones de euros, muy por encima de la cifra del año precedente. Las marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el mercado de la pasta seca pues compiten con un precio más barato. Así, representan cerca del 68% del total de ventas en volumen de la pasta de tenedor y el 52% en valor.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS	VENTAS (Mill. euros)
Comercial Gallo, S.A.	230,00
Cerealto Siro Foods, S.L.	80,00
Oromás, S.A.	69,40
P. Alimenticias Romero, S.A.	38,00
Rana Hispania, S.A.	40,00
Comercial CBG, S.A.	15,87
Barila España, S.L.	15,37
Ebro Foods (Pasta Garafalo)	12,00
Andrés Megías Mendoza, S.A.	7,00
Delisur Europa, S.L.	5,36
C. De Alimentación PAPSA, S.L.	1,00

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

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

En 2020 se exportaron un total de 155.091 toneladas de pasta, un 7,8% más que en el año anterior. El grueso de las ventas fue de pastas secas, sin huevo.

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

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

Las importaciones son mucho menos importantes en volumen (95.434 toneladas en 2020, un 5,5% menos que en el año 2019), pero su valor es alto porque predominantemente se compran partidas de alto valor añadido (pastas frescas, pastas ecológicas, pastas rellenas, etc.).

El principal país abastecedor de este tipo de pastas para el mercado español es Italia, con más del 55% del total comprado. Le siguen países como Francia y Bélgica.

25

## **SECTOR DE TURRONES Y MAZAPANES**

El mercado total de turrones y mazapanes se acercó a las 29.215 toneladas, lo que supuso una caída del 7'8%. Por su parte, el valor de la oferta fue de 220 millones de euros, un 6'4% menos que en 2019.

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

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

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

Según la facturación de las empresas del sector, el primer grupo productor de turrones y dulces de navidad registró unas ventas de 106 millones de euros en 2020, mientras que el segundo superó los 52 millones de euros.

## 1.- Situación actual de los sectores con negociación colectiva de ámbito estatal

Las marcas de distribución tienen gran importancia en este mercado, acaparan el 53% del volumen, mientras que la primera oferta de marca tiene una cuota del 9%.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE TURRONES Y DULCES NAVIDEÑOS	VENTAS (Mill. euros)
Lacasa, S.A. Grupo	151,80
Delaviuda Alimentación, S.A.	106,10
Sanchis Mira, S.A.	52,00
Torróns Vicens, S.L.	35,47
Confectionary Holding, S.L.	21,00
Dulces Olmedo García, S.L.	16,00
Moreno Ruiz Hermanos, S.L.	16,00
Turróns Pico, S.A.	15,00
Turróns José Garrigos, S.A.	13,80
Mondolez Internacional	13,60
Envasados Segovia	2,2

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

26

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

Tras varios años con una tendencia de crecimiento, en 2020 las exportaciones de estos productos cayeron un 18% en valor con 45 millones de euros (el 3,4% de todas las exportaciones del sector del dulce).

A pesar de la fuerte caída del valor de las ventas, en términos de volumen se produjo un aumento del 2%, superando las 7.000 toneladas exportadas y la mayor parte de estas ventas, el 95%, corresponde a turrones.

En cuanto a los destinos de estas exportaciones, los principales clientes europeos de los turrones y mazapanes españoles en 2020 fueron Reino Unido, Estados Unidos, Francia, Alemania, Polonia, Portugal, Italia y Países Bajos..

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





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





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

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

## SECTOR AGRARIO

31

En 2020, el valor de la Producción de la Rama de Actividad Agraria española superó los 52.991 millones de euros (valores corrientes a precios básicos), un 3,1% más que en el año anterior, según los datos del Ministerio de Agricultura, Pesca, y Alimentación. Si de este valor se deduce el valor de los "inputs" o consumos intermedios, que en 2020 supusieron 23.693 millones de euros (un 0,1% más que en 2019), se obtiene el Valor Añadido Neto a precios básicos, que resultó ser de 29.297 millones de euros, un 4,4% más que en 2019.

En el año 2020, el sector Agrario generaba unos 840.100 empleos, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Estos datos muestran un crecimiento de la ocupación del 7'4% con la creación de 58.000 empleos respecto a 2020. Nos encontramos ante un sector con una presencia mayoritaria de hombres, ya que el empleo femenino supone el 24% de los puestos de trabajo, con una caída de 1 punto respecto al año anterior.

Según la situación profesional, algo más del 60% son personas trabajadoras por cuenta ajena, la mayor parte en el sector privado. Algo más del 22% de los empleos del sector agrario están ocupados por personas de origen extranjero, la mayoría procedentes de países africanos.

En cuanto a la distribución geográfica del empleo en el sector Agrario, el 35% de la ocupación se concentra en Andalucía con 295.600 empleos. Le siguen en importancia la Región de Murcia (73.200 empleos, el 8'44%) y Galicia (65.900 empleos, el 7'8%).

En el último año de referencia, las regiones más dinámicas en el empleo agrario fueron Baleares, Cataluña y Castilla la Mancha.

Durante el año 2020, el 9% de la actividad empresarial se concentraba en el sector Agrario que sumaba unas 115.745 empresas. Este dato revela que la actividad del sector pierde 1.359 empresas, lo que significa una caída de la actividad del 1'16%.

El 90% de la actividad del sector Agrario está formada por empresas muy pequeñas, mientras que las grandes empresas se quedan en 135 empresas.

Algo más de la mitad de la actividad empresarial del sector Agrario se concentra en Andalucía, donde radican 58.570 empresas. Le siguen en importancia, Castilla la Mancha y Cataluña, con 10.983 y 7.007 empresas, respectivamente.

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2021 las exportaciones de productos Agrarios nacionales se situaron en 20.638 millones de euros, lo que significa 1.446 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las exportaciones del 7'5%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 14.546 millones de euros, en este caso un 14'9% más que en 2020.

32

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y alcanza los 6.092 millones de euros, aunque en 2021 descendía un 6'7%.

## **SECTOR DE MANIPULADO DE FRUTAS Y VERDURAS**

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

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

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

El valor de la producción de frutas, hortalizas y patata en 2020 ascendió a 15.747 millones de euros, a efectos de calcular la renta agraria. Esta cifra supone un crecimiento del 7'2% respecto al año anterior. Este sector representó el 50% de la Producción Vegetal final y el 30% de la Producción de la Rama Agraria, lo que le sitúa como el sector más importante en el conjunto del sector agrario.

En 2020, se destinaron a estos cultivos algo unas 917.000 hectáreas, un 0,3% menos que en 2019 y también un 0,3% menos que la media de los últimos cinco años. Si a esa superficie se suman las superficies destinadas a frutos secos (831.287 hectáreas) y a patata, la superficie llegaría a los 1,8 millones de hectáreas, un 2% más que en 2019 y también un 5% más que la media del último lustro.

De la superficie total, un 42% corresponderían a las hortalizas; un 32% a los cítricos; un 20,7% a la fruta dulce, 2,7% a las frutas tropicales; 1,6% a la uva de mesa y un 0,9% a las plataneras.

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

En mayor o menor medida, la producción hortofrutícola está presente en todas las comunidades autónomas, destacando Andalucía, Aragón, Cataluña, Castilla la Mancha, País Valenciano, Extremadura y la Región de Murcia. El cultivo principal en volumen de producción y en superficie cultivada es el tomate, tanto para consumo en fresco, como para conserva.

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

El sector de Transformación y conservación de frutas y hortalizas cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.452 empresas, que generan algo más de 30.600 empleos, el 9% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Pero, lo que no es desdeñable señalar es que las exportaciones de productos hortofrutícolas que salen de España superan los 4.200 millones de euros anuales lo que supone el 12% de productos agroalimentarios.

En cuanto al empleo, durante el año 2021 en el sector de Transformación y conservación hortofrutícola destruían 362 empleos, lo que significa una caída del empleo del 1'17% y un total de 30.695 personas ocupadas. La mayoría de los empleos generados por este sector se concentran en Navarra, Murcia y Andalucía.

Durante el año 2021, el 5% de la actividad empresarial de la industria Alimentaría se concentraba en el sector Hortofrutícola que sumaba 1.452 empresas, lo que significa 4 empresas menos que en 2020 y una ligera caída de la actividad del 0'3%.

Según el número de personas asalariadas, el 89% de las empresas dedicadas a la transformación hortofrutícola son pymes y el sector cuenta unas 35 grandes empresas.

Andalucía acoge al mayor número de empresas dedicadas a la transformación vegetal (347 empresas, el 24% del total). Le siguen en importancia la Región de Murcia y País Valenciano, con 142 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Aragón, Extremadura y Castilla y León.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE FRUTAS Y VERDURAS	VENTAS (Mill. euros)
AMC Group Fresh and Juice, S.A.	1.350,00
Coop. ANECOOP	726,60
Sanlúcar Fruit, S.L. Grupo	509,46
Única Fresh, S.L.	500,00
Grupo Eurobanan	494,00
Grupo Nufri	400,00
Grupo MartíNavarro (Citrí&Co)	386,00
Agroponiente, S.A. Grupo	306,00
Alhóndiga La Unión	293,48
Foodiverse Hold, S.L.	278,00

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

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%.

34

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 agro-alimentarios, 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, Gracia 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.

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos hortofrutícolas ascendía a 11.319 millones de euros, lo que significa unos 110 millones de euros más que en el año anterior y un ligero crecimiento anual

del 1%. La mayor parte de la facturación proviene de la Región de Murcia, País Valenciano y Andalucía.

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

Cerca del 12% del valor de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios se debe a los productos hortofrutícolas, que durante el año 2021 facturaban 4.262 millones de euros. Estas cifras reflejan un ligero incremento del 5'5% respecto al año anterior y 221 millones de euros más. En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de productos hortofrutícolas durante el mismo año, facturaban unos 1.671 millones de euros, lo que supone 81 millones de euros más que en 2020 y un crecimiento anual del 5%. El comercio exterior de frutas y hortalizas en España alcanzó un superávit de 2.590 millones de euros, un dato superior al del año precedente, en el que también se producía un notable incremento. Este superávit pone en evidencia la gran capacidad de este subsector agrícola para mantener la actividad y el empleo en un entorno de fuerte recesión económica y su carácter estratégico para la agricultura y la exportación españolas.

## **SECTOR DE ACEITES**

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

35

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 libre servicio (hipermercados y supermercados de más de 100 m<sup>2</sup>), 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.

36

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.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE ACEITES	VENTAS (Miles de litros)
Miguel Gallego, S.A. (Migasa) - Grupo	950,00
Deoleo, S.A.- Grupo	665,60
Aceites del Sur- Coosur, S.A. (Acesur)- Grupo	588,10
DCOOP, S.C.A.	533,12
Sovenia, S.A.	492,53
Grupo Borges	294,00
COOP. Jaencoop	250,00
Aceites Abril, S.L.	185,89
Urzante, S.L.	168,14
Coop. Oleoestepa	161,00

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

Según los últimos datos disponibles en el INE, la cifra de negocios del sector de grasas y aceites alcanzaba los 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, Gracia 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.

37

## **SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES**

Para el sector de las bebidas refrescantes, la irrupción del coronavirus en 2020 supuso un desafío sin precedentes, tras la marcada estabilidad del año 2019.

Si bien se mantuvieron las ventas en la gran distribución y las pequeñas tiendas, el consumo general se vio fuertemente alterado por la ausencia de turistas en España y por el cierre y las restricciones en la hostelería y la restauración, de donde proviene el grueso de la facturación de estas empresas.

El sector de bebidas refrescantes genera 9.500 empleos directos y hasta 71.000 si se incluyen los indirectos. La facturación anual de las empresas del sector ronda los 4.400 millones de euros y sus inversiones los 350 millones de euros.

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

El grupo principal tuvo una producción que supera el 50% del volumen total del sector y unas ventas de casi 2.173 millones de euros.

El segundo grupo por ventas llegó a facturar unos 340 millones de euros, cifra inferior a la del año pasado.

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

PRINCIPALES EMPRESAS BEBIDAS REFRESCANTES	VENTAS (Mill. euros)
COCA COLA Iberia Partners	2.173,00
J. García Carrión	850,00
Schweppes (Suntory Beberage & Food Spain)	340,00
Pepsico Bebidas Iberia	310,00
Font Salem (Grupo Damm)	240,00
Refrescos Iberia	170,00
Red Bull España	110,00
Ahembo	74,00
Refrescos del Atlántico	28,00
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	24,60

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

38

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

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

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

## SECTOR DE CONFITERÍA, DULCES Y CHOCOLATES

El consumo de bollería y pastelería industrial aumentó en España debido al confinamiento y a pesar del cierre intermitentes de la hostelería. Los resultados del Ministerio de Agricultura confirman un crecimiento del consumo en los hogares del 6,9% en volumen, con un aumento del gasto del 8,4% con respecto a un año antes. Uno de los productos que sigue teniendo un comportamiento más dinámico es el de las referencias "sin azúcar" y las ecológicas.

En general, la mayoría de las empresas del sector está trabajando para desarrollar referencias con menos azúcar o grasas saturadas, incluyendo en las formulaciones aceite de oliva o de girasol.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos de confitería, dulces y chocolates muestran unas ventas de 2.666 millones de euros, lo que significa 185 millones de euros menos que en el año anterior y una caída de las ventas del 6'5%.

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

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

Aunque no es la primera en facturación si tenemos en cuenta el cómputo global de sus producciones, Vicky Foods es la principal empresa productora de bollería y pastelería industrial y alcanzó una facturación en 2020 superior a los 376 millones de euros, de los cuales el 78% procedería de la pastelería industrial. La segunda empresa productora de este tipo de pastelería llegó a 375 millones, muy cerca de primera.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado y acaparan el 70% de las ventas en volumen y el 53,8% en valor (en ambos casos, porcentajes inferiores a los del año 2019). La primera oferta marquista (MDF) tuvo unos porcentajes respectivos del 9,1% y del 16,8%.

39

PRINCIPALES EMPRESAS DE PASTELERÍA Y BOLLERÍA	VENTAS (Mill. euros)
Cerealto SIRO Foods, S.L.	464,00
Vicky Foods Products	376,00
Bimbo Donuts Iberia, S.A.U.	375,00
Granja San Francisco, S.L.	26,26
Codan, S.A.	25,00
Dulca, S.L.	23,15
Dulmatesa, S.L. (Unión Genil)	20,00
El Pequeño Molino	19,50
Grupo Inés Rosales	15,00
Indus. Pastelera San Narciso, S.A. (INPANASA)	14,37

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

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

En 2020 las exportaciones crecieron un 3,5% y se situaron en 98,5 millones de euros, mientras que en volumen lo hicieron un 7,4% hasta las 44.000 toneladas.

Por países, el primer destino fue un año más Portugal, seguido de Francia, Reino Unido, Polonia, Italia, Alemania y Marruecos.

Por su lado, las importaciones alcanzaron en 2020 un valor de 89 millones de euros, con un volumen de 26.500 toneladas, lo que supone una caída del 19% en valor y del 12% en volumen.

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

El mercado de caramelos y chicles volvió a ser en 2020 el subsector del dulce que más aportó en valor al conjunto de las exportaciones: el 30% del total.

En términos generales, el subsector caramelos y chicles aporta casi el 18% de la facturación total del sector del dulce (en valor).

En 2020, la producción de caramelos se elevó a 39.638 toneladas, de las que 37.245 eran de azúcar cocido. El valor de esta producción alcanzó los 141,8 millones de euros.

40

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

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

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

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

El primer grupo de este mercado por su facturación es nacional y facturó en 2020 cerca de 192 millones de euros. La segunda empresa del sector, filial de una multinacional, obtuvo una facturación cercana a los 140 millones de euros.

Cataluña es la comunidad autónoma donde se encuentra radicado un mayor número de estas empresas, con una cuota que ronda el 30% del total.

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CONFITERÍA	VENTAS (Mill. euros)
Ferrero Ibérica, S.A.	260,00
Sánchez Cano, S.A. (Golosinas Fini) – Grupo	192,00
Lacasa, S.A. – Grupo	151,80
Haribo España, S.A.U.	140,00
Vidal Golosinas, S.A. – Grupo	115,00
Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería)	92,00
Chupa Chups, S.A.U.	90,00
Damel Group, S.L.	86,00
Mondolez España, División Confitería	47,00
Cantalou, S.A.	36,25

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

El subsector de los caramelos y chicles es el más exportador dentro del sector del dulce. Según los últimos datos, el valor de las exportaciones en el año 2020 se elevó a 405 millones de euros, un 5,1% menos que en el año anterior.

El mercado europeo constituye el principal mercado de destino de estas exportaciones, con el 55% del valor total de las exportaciones en 2020. A continuación están América, con una cuota del 30,8%, seguido de Asia y África. En cuanto a las importaciones, en general resultan menos importantes que las exportaciones. En 2020 las compras de estos productos alcanzaron un valor de 63 millones de euros, tras caer con respecto al año anterior un 20,9%. Igualmente, en volumen las compras cayeron un 22,6% hasta las 17.924 toneladas.

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

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

La producción en nuestro país en 2020 se situó en 197.339 toneladas, por un valor de 541,3 millones de euros. En este grupo la partida más importante (104.644 toneladas) fue la de cacao en polvo sin azúcar, cuyo valor se situó por encima de los 199,8 millones de euros.

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

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

En el año 2020, la empresa líder del sector de chocolates y cacao registró unas ventas totales de cerca de 2.218 millones de euros, aunque en esa cifra aparecen también computadas otras líneas de negocio. Durante ese ejercicio, la empresa experimentó un notable incremento interanual en facturación y en su producción anual destacó la línea de bombones.

Las marcas de las cadenas o marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el sector, aunque ésta no es uniforme en todos los segmentos. Por ejemplo, en el sector de las tabletas representaban en 2020 el 41,6% del volumen comercializado en supermercados e hipermercados, mientras que la primera marca de fabricante (MDF) representó el 22%.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CHOCOLATES Y CACAO	VENTAS (Mill. euros)
Nestlé España, S.A.	2.217,70
Mondolez España Grupo	570,00
Natra, S.A. Grupo	410,18
Ferrero Ibérica, S.A.	260,33
Idilia Foods, S.L.	186,00
Lacasa, S.A. – Grupo	151,80
Chocolates Valor, S.A.	138,17
Sanchís Mira, S.A.	110,00
Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería)	92,00
Lindt & Sprungli España, S.A.	85,10

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

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

En el ejercicio 2020, se exportaron 210.778 toneladas de todos los productos relacionados con el cacao y sus preparaciones (chocolate, bebidas, pasta para untar bombones, cacao en polvo, etc.), un volumen muy inferior al del año anterior. La principal partida exportada fue la del chocolate y otros productos similares (116.566 toneladas), seguida del cacao en polvo (77.157 toneladas). La Unión Europea es el destino principal de las ventas de cacao y chocolate, con Francia, Portugal y Alemania a la cabeza. También fueron importantes las ventas exteriores a países terceros como Reino Unido (el segundo destino en volumen), Marruecos, Argelia o Estados Unidos.

En cuanto a las importaciones, alcanzaron las 346.500 toneladas, un volumen también muy inferior al de 2019. La principal partida importada fue la del chocolate (140.839 toneladas), seguida del cacao en grano (97.531 toneladas) y de la pasta de cacao (88.915 toneladas). España importa cacao de países como Costa de Marfil (principal

productor mundial), Ghana, Indonesia, Nigeria y Brasil. Asimismo, importa chocolates y bombones de países como Alemania (28%), Francia (23%), Italia (13%) o Bélgica (11%).

## SECTOR DE GALLETAS

El sector de la producción industrial de galletas volvió a registrar en 2020 buenos resultados. De modo que la producción de galletas y barquillos alcanzó un volumen cercano a las 542.378 toneladas, un 2,4% más que en el año anterior, por un valor de 1.018,3 millones de euros.

De la producción total de galletas, el grueso tanto en valor como en volumen fueron los dulces sin cobertura de cacao. En 2020 la producción de estas galletas aumentó un 2%, al igual que en el año precedente, hasta las 329.140 toneladas, por un valor de 614,2 millones de euros, un 4,6% más.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración, según el INE, alcanzan unas ventas de 2.534 millones de euros, lo que supone 154 millones de euros menos que en el año anterior y una caída de las ventas del 5'7%. El sector de galletas en España está formado por unas 713 empresas que generan unos 13.800 empleos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2021, la actividad empresarial del sector presenta un crecimiento cercano al 2%, mientras que el empleo sufrió una ligera caída del 1'3% con la destrucción de 183 empleos, por lo que se sitúa en 13.784 personas ocupadas.

43

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

El grupo más importante del sector registró en 2020 unas ventas de 570 millones de euros, por encima del año precedente. El segundo grupo facturó 464 (menos que en 2019). La modernización de los procesos productivos y la necesidad de innovar en ofertas y presentaciones ha obligado a las principales empresas del sector a efectuar importantes inversiones.

Las marcas de distribución (MDD) han adquirido una gran importancia en este mercado, especialmente en segmentos como el de las galletas de desayuno donde ya representan a casi el 60% de la cuota. En el caso de las especialidades, los porcentajes de cuota de mercado que tienen las MDD son notablemente más bajos.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR GALLETAS	VENTAS (Mill. euros)
Mondelez España Grupo	570,00
Cerealto Siro Foods, S.L.	464,00
Grupo Adam Foods, S.L. (Cuétara Artiach, etc...)	425,00
Galletas Gullón, S.A. Grupo	408,70

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR GALLETAS	VENTAS (Mill. euros)
Nutrition & Santé Iberia, S.L.	85,00
Arluy, S.L.U. Grupo	71,50
La Flor Burgalesa, S.A.	21,14
Quely, S.A.	14,10
Dicarcono, S.L.	10,00
Galletas Asinez, S.A	1,88

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

Dentro del sector del dulce, las galletas consiguieron en 2020 adelantar al cacao y chocolates como la segunda contribuyente en valor a las exportaciones totales.

Las exportaciones de galletas facturaron en 2020 más de 384 millones de euros, un 2'4% más que el año anterior y se exportaron un total de 211.162 toneladas, en volumen un 4'8% más que en 2019.

Los principales destinos de la galleta española fueron Portugal (con mucha diferencia con respecto al resto), Francia, Reino Unido, Italia, Marruecos (que experimentó un crecimiento notable) y Estados Unidos.

44

Las importaciones son mucho menos importantes que las exportaciones y en 2020 se situaron en unas 74.497 toneladas, un 6,2% menos que en el año anterior, por un valor de 213,7 millones de euros, en este caso un 10% más. La caída de las importaciones en 2020 provocó asimismo que mejorara la balanza comercial del sector.

Los principales proveedores de España son países de Europa (97,7% del total comprado en 2020), entre los que destacan Alemania (con mucha diferencia respecto al resto), Italia, Francia y Polonia.

## SECTOR DE FRUTOS SECOS

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

Los frutos secos son uno de los cultivos que mejor se adapta a los métodos de producción ecológica. En 2020, la superficie ecológica destinada a estos cultivos ocupaba 196.941 hectáreas, según datos del Ministerio de Agricultura. Con respecto a la superficie del año anterior, la de 2020 supuso un crecimiento del 15%. Andalucía cuenta con la mayor superficie en ecológico (38% del total), seguida de Castilla-La Mancha (29%) y Región de Murcia (17%).

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

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

A nivel empresarial, el principal grupo del sector registró en 2020 una producción superior a de 93.000 toneladas, con una facturación de unos 662 millones de euros, muy por encima del año anterior en ambos casos.

Por su lado, el segundo grupo tuvo una producción de casi 40.000 toneladas (comercializa con marca propia y MDD) y una facturación de 180,6 millones de euros, mientras que el tercero se situó en 35.000 toneladas y una facturación de 125 millones de euros de facturación en 2020.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PATATAS FRITAS, FRUTOS SECOS Y SNACKS	VENTAS (Mill. euros)
Pepsico Frito Lay (Grupo)	328,00
APEX Grupo	82,00
CYL Ibersnacks, S.L.	72,00
Liven S.A.	55,80
Kellogg, S.A.	50,00
Risi, S.A.	41,00
Frit Ravich, S.L.	31,00
Leng D'Or, S.A.	29,50
Fritoper, S.L.	27,00
Importaco (Grupo)	22,00

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

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

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

## SECTOR DE PANADERÍAS

El sector de Panadería genera cerca de 100.000 empleos, lo que supone el 22% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma algo más de 11.600 empresas, el 36% de la actividad industrial Alimentaria, con una cifra de negocios conjunta del sector de panadería y pastas alimenticias de 8.635 millones de euros, el 8% de las ventas totales de productos alimenticios.

En 2020 la producción industrial de pan en España alcanzó los 1,64 millones de toneladas, de los que 1,37 eran pan fresco y el resto pan de molde. El valor de esa producción llegó a 2.194,5 millones de euros, mucho menos que en el año pasado al igual que también ocurrió con el volumen.

A lo largo del año 2021, este sector contaba con un total de 99.939 personas ocupadas, lo que supone 2.191 más que en el año anterior y un crecimiento de la ocupación del 2%. La mayor parte del empleo del sector de Panadería se concentra en Andalucía, Cataluña y País Valenciano.

En 2021, el sector sumaba un total de 11.676 empresas, lo que supone 102 empresas menos que en el año anterior y una ligera caída de la actividad empresarial del 0'9%. El 75% de las empresas de este sector son pymes y tan solo existe una veintena de empresas con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, casi la mitad de las empresas se constituye como "personas físicas". Andalucía concentra al 22% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Galicia y País Valenciano, con el 11% y el 10%, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Cataluña, Andalucía y Madrid.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERIA FRESCA Y SECA	VENTAS (Mill. euros)
Cerealto Siro, Foods	464,00
Grupo Bimbo	360,00
46 Productos Dulcesol	260,00
Monbake Grupo Empresarial, S.A.U.	258,00
Pepsico Foods, A.I.E.	160,00
Grefusa, S.L.	129,00
Anitin Panes Especiales, S.L.	63,00
Brioche Pasquier Recondo, S.L.	55,90
Panadería Milagros Díaz, S.L.	35,00
Pimad, S.A.	30,00

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR MASAS CONGELADAS	VENTAS (Mill. euros)
Europasty, S.A.	435,00
Grupo Panstar	325,00
Monbake Grupo Empresarial, S.A.U.	258,19
Ingapan, S.L.	60,00
Patisart	60,00
Grupo Gourmet Okin	40,00

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR MASAS CONGELADAS	VENTAS (Mill. euros)
CSM Iberia, S.A. (Baker & Baker)	40,00
Grupo Atrian	32,55
Aryzta Bakeries Iberia	25,55
Panalcor	17,50

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

La cifra de negocios del sector de Panadería y pastas durante el último ejercicio computado alcanzó los 8.635 millones de euros, lo que significa 613 millones de euros menos que en el año anterior y una caída de las ventas del 6'6%.

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

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2021 las exportaciones de productos de panadería y pastas nacionales se situaron en 1.411 millones de euros, lo que significa 185 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento de las exportaciones del 15%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 887 millones de euros, en este caso un 14% más que en 2020.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y se sitúa en 75 millones de euros, un 16'7% más que en 2020.

## SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ

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

En 2020 la producción de café (sin tostar descafeinado, café soluble, tostado sin descafeinar y tostado descafeinado) ascendió a 147.691 toneladas (9% menos que un año antes), por un valor de 1.075 millones de euros (10% menos).

De esta producción, el café tostado sin descafeinar aportó 110.420 toneladas (11% menos que un año antes), por un valor de 858 millones de euros. El café tostado descafeinado alcanzó las 17.093 toneladas, por un valor de 154,8 millones de euros (1.500 toneladas aproximadamente por debajo del año anterior) y el café sin tostar descafeinado supuso las restantes 20.178 toneladas, por un valor de 62,3 millones de euros (producción ligeramente por debajo a la de 2019).

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de café, té e infusiones muestran unas ventas de 3.469 millones de euros, lo que supone 141 millones de euros menos que en el año anterior y una caída de las ventas del 3'9%.

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

Sin embargo, en el año 2020 y debido a la situación provocada por la pandemia nuevos operadores entraron en este mercado, muchos de ellos con importantes negocios en otros sectores agroalimentarios.

La principal empresa productora y comercializadora de café en España es filial de una de esas grandes compañías multinacionales con producciones en varios sectores agroalimentarios. En el último ejercicio computado, la empresa tuvo una producción de 36.000 toneladas, superior a la del ejercicio anterior, con unas ventas en el conjunto de sus negocios que superaron los 2.217 millones de euros.

En el mercado del café las marcas de distribución (MDD) son muy importantes y representaron el 27% de todo el valor de las ventas en la distribución organizada y el 33% del volumen vendido, un porcentaje inferior al del año 2019, que es consecuencia directa de los cambios que se han producido por la pandemia.

48

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CAFÉ E INFUSIONES	VENTAS (Mill. euros)
Nestlé España, S.A. Grupo	2.217,69
Jacobs Douwe Egberts ES, S.L.U	269,30
Grupo UCC Coffee Spain, S.L.U.	85,00
Seda Outpan Iberia, S.L.	126,00
Productos Solubles, S.A.	104,00
Grupo Cafento	49,93
Cafés Las Candelas	42,00
Grupo Nabeiro (Delta Cafés)	33,00
Grupo Calidad Pascual. Div. Café	25,28
Global Coffee Industriales, S.A. (Grupo)	15,00

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

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

En 2020 se exportaron 59.147 toneladas, lo que supuso un crecimiento del 31%. Dentro de las exportaciones, destacaron las ventas de café sin tostar (descafeinado o no) y tostado. El sector del café está haciendo grandes

esfuerzos para incrementar los volúmenes de exportación, pues estiman que las perspectivas de futuro pasan por posicionarse adecuadamente en los mercados internacionales. El destino de las exportaciones españolas de café, en volumen, lo encabezó Portugal, seguido de Reino Unido que hasta ese año ocupaba el primer puesto como destino. También fueron importantes las ventas a Francia, Suiza, Grecia, Alemania e Italia.

Por otro lado, se importaron 344.300 toneladas de los distintos tipos de café, por un valor de 887 millones de euros, en ambos casos crecimientos del 2% en volumen y del 4% en valor. Vietnam fue de nuevo el principal proveedor de café para el mercado español, con el 39% del total. Bastante por debajo se encuentran Brasil, Alemania, Colombia, Francia, Uganda, Costa de Marfil y Honduras.

## SECTOR VINÍCOLA

El sector industrial del vino fue en 2020 uno de los más afectados por los efectos de la pandemia sobre el turismo y por los cierres parciales de la hostelería y la restauración. De hecho, el 11 de junio de 2020 entraba en vigor el Real Decreto 557/2020 de 9 de junio, por el que se adoptan medidas extraordinarias en el sector del vino para hacer frente a la crisis causada por la pandemia de COVID-19. El objetivo de esas medidas fue la destilación de 2 millones de hectólitros de vino, el almacenamiento de 2,25 millones de hectólitros y la aplicación de la cosecha en verde con un presupuesto de 10 millones de euros.

La base productiva del sector está formada por unas 550.000 explotaciones agrarias, con una superficie en crecimiento que en 2020 ya superaba las 949.565 hectáreas (uva de vinificación), el 13% de la superficie de viñedo mundial total. Castilla la Mancha es la región con mayor superficie de viñedos en España y el mundo, con alrededor del 50% de la superficie nacional total.

En la vendimia de 2020 se recogieron para elaborar vinos y mostos un total de 6 millones de toneladas de uva, de las cuales 3,3 millones de toneladas fueron uvas blancas y 2,7 millones tintas.

La mayor producción de uva estuvo en Castilla la Mancha (3,7 millones de toneladas), seguida muy de lejos por Extremadura (377.032 toneladas) y Cataluña (301.891 toneladas).

Asimismo, la producción española de vinos en la campaña 2020/2021 quedó en 40,9 millones de hectolitros, unos 7 millones más que en la anterior campaña, que fue relativamente mala. La región con mayor producción de vino fue de nuevo Castilla la Mancha, con más del 57% del total.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de elaboración de vinos muestran unas ventas de 7.310 millones de euros, lo que supone 496 millones de euros menos que en el año anterior y una caída de las ventas del 6'4%.

En España hay cerca de 4.300 bodegas, la mayoría de pequeñas dimensiones. Cerca de 3.075 de esas bodegas están registradas como empresas exportadoras y tienen una clara vocación internacional. Prueba de ello es que los vinos españoles se venden en unos 190 países.

El sector español se encuentra inmerso en un importante proceso de actualización y renovación. Las ventas de las bodegas rondan los 5.400 millones de euros y el conjunto del sector aporta el 2,2% de Valor Añadido Bruto de España.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DEL VINO	VENTAS (Mill. euros)
J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo	850,00
Grupo Freixenet	430,00
Félix Solís Avantis, S.A.- Grupo	312,50
Grupo Familia Torres	220,00
Grupo González Byass (Vinos)	216,40
Grupo Revnetós Codorniz	200,00
Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A.	130,30
Compañía Vinícola del Norte de España, S.A. (CVNE) - Grupo	108,70
Grupo Barón de Ley, S.A. (Grupo)	95,74
Reserva de la Tierra (Grupo)	91,00

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

50

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

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2021 las exportaciones de Vinos nacionales se situaron en 2.946 millones de euros, lo que significa 261 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las exportaciones del 9'7%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 175 millones de euros, en este caso un 39% más que en 2020.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y alcanza los 2.510 millones de euros, un 7'6% más que en 2020.





# SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA





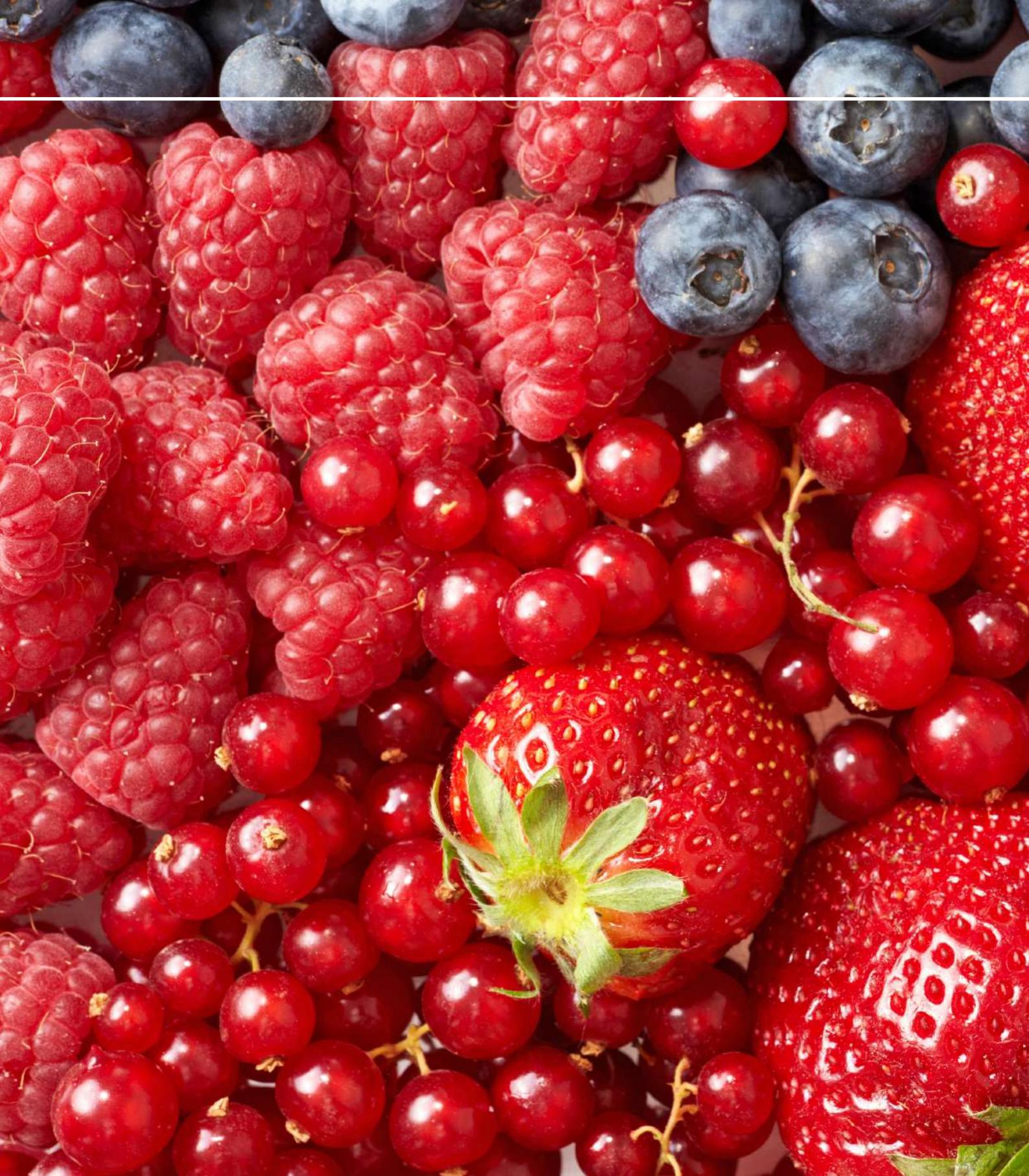
**D**esde UGT FICA hemos intentado dar respuesta a los retos que nos ha presentado la negociación en el año 2021. Un año que ha continuado siendo muy complejo para poder desarrollar la Negociación Colectiva. Aún en una situación social y económica muy inestable, hemos conseguido firmar nuevos convenios de los sectores analizados, así como la revisión y actualización de los salarios para 2021 de los convenios con vigencia plurianual.

En 2021 se han producido importantes novedades legislativas en materia laboral. Este hecho también ha marcado el desarrollo de la negociación colectiva en los sectores a los que representamos. Así mismo, los criterios y objetivos marcados en las Jornadas de Negociación Colectiva Federales y Confederales han marcado la ruta de acción para la negociación de todos los convenios colectivos del ámbito de nuestra Federación.

En este estudio hemos analizado con concreción la situación real del año 2021. Con este informe, pretendemos conocer y profundizar sobre la situación atravesada por la Negociación Colectiva durante el año 2021, tanto de los sectores como de los subsectores del Sector Agroalimentario que representa nuestra Organización y de los que existe Convenio Colectivo, ya sea de ámbito estatal, provincial, de Comunidad Autónoma o de Empresa.

Para ello, se han analizado un total de 237 convenios colectivos, 15 de ellos de ámbito estatal y 222 de ámbito territorial.

De éstos 222, 107 son convenios nuevos o revisados en 2021. Así como 115 convenios que no han tenido actualización salarial en el año 2021



# INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL 2021



# ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



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

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

59

Por otro lado, en ámbitos inferiores, tanto a nivel provincial como autonómico también se negocia desde UGT FICA un número significativo de convenios colectivos sectoriales. Por subsectores, teniendo en cuenta solo aquellos convenios que han pactado condiciones económicas referenciadas a 2021:

- En el Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola 24 convenios colectivos, la mayoría de ellos de ámbito provincial, han pactado condiciones económicas para el año 2021, con un promedio de incremento salarial del 1,68% y de ellos, el 50% establece cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Aceites y Derivados 12 convenios colectivos han pactado condiciones económicas para el año 2021. El promedio del incremento salarial fue del 1,63% y el 67% de los convenios recogen cláusula de revisión salarial.

- En el Sector de Bebidas Refrescantes 2 convenios colectivos han pactado condiciones económicas con un promedio de incremento salarial del 2%. En este sector el 50% de los convenios colectivos recogen cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Confiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrones, 17 convenios colectivos han pactado condiciones económicas para 2021. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 1,71% y el 39% recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Especias 4 convenios colectivos, 2 de ámbito provincial y 2 autonómicos, han pactado condiciones económicas para 2021. El promedio de incremento salarial fue de un 1,61%. El 50% cuenta con cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Frutos Secos 2 convenios colectivos han pactado condiciones económicas para 2021. El promedio del incremento salarial del sector es de 1,15%. Destacar en este caso el 100% de los convenios recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Panaderías 23 convenios colectivos han pactado incremento en 2021, con un promedio de un 1,87% Del total de convenios, un 17% articula cláusula de garantía salarial.
- En el Sector de la Industria Vitivinícola se han analizado 18 convenios colectivos que han pactado incremento en 2021, con un promedio del 1,61% En este caso un 50% de los convenios recoge cláusula de revisión salarial.
- 3 convenios de la Industria de Alimentación han pactado condiciones económicas para 2021, con un promedio de incremento del 2,08%. El 33% recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Torrefactores del Café 2 convenios han pactado condiciones económicas para 2021, con un promedio de incremento salarial del 1,25%. El 100% de estos convenios tienen pactado cláusulas de garantía salarial.
- En el Sector de Galletas, ninguno de los 4 convenios, han pactado condiciones económicas para 2021.



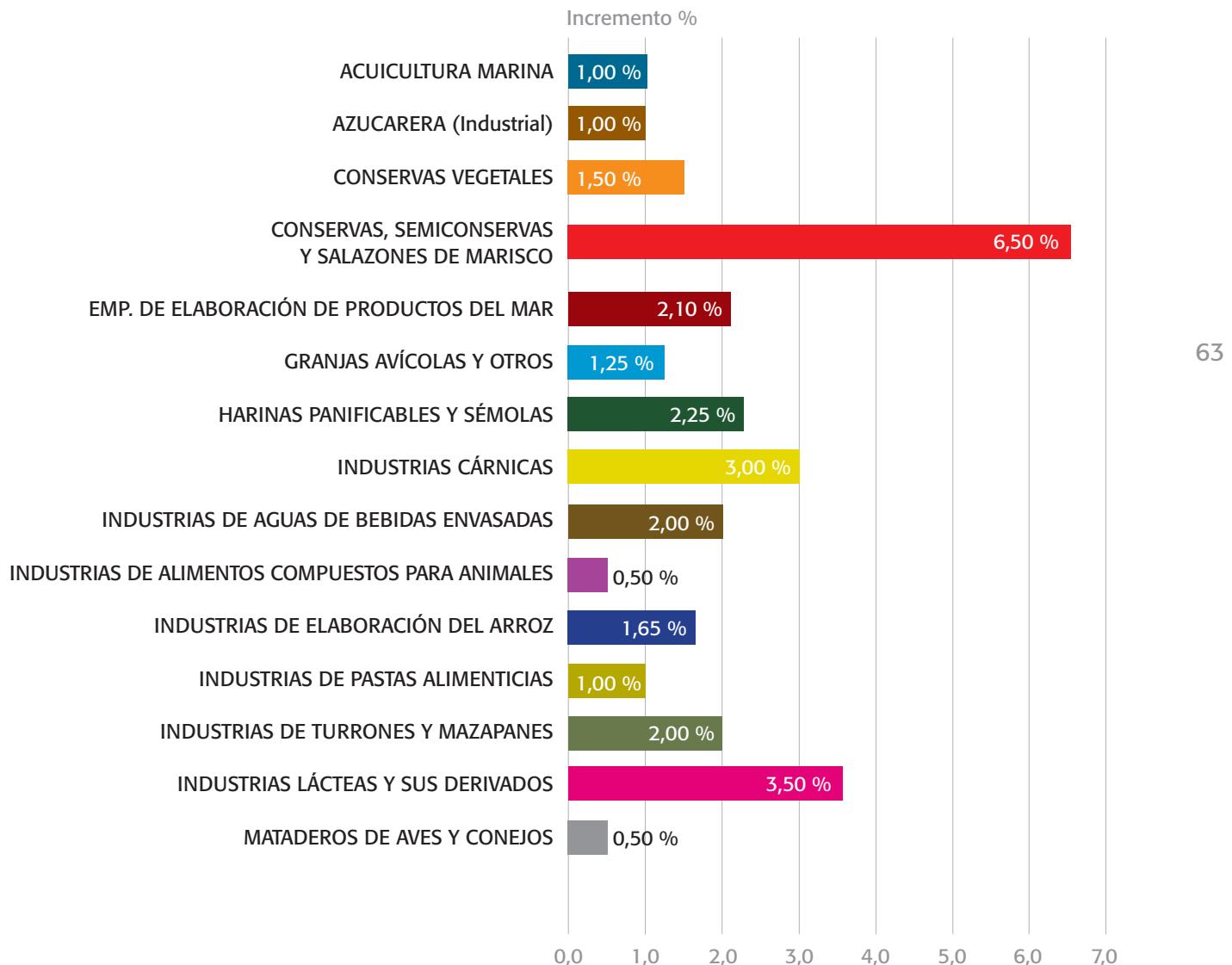
# INFORME SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES PARA EL AÑO 2021



**L**os 15 convenios de ámbito estatal correspondientes al Sector de Alimentación, Bebidas y Tabacos, han tenido actualización salarial en el año 2021.

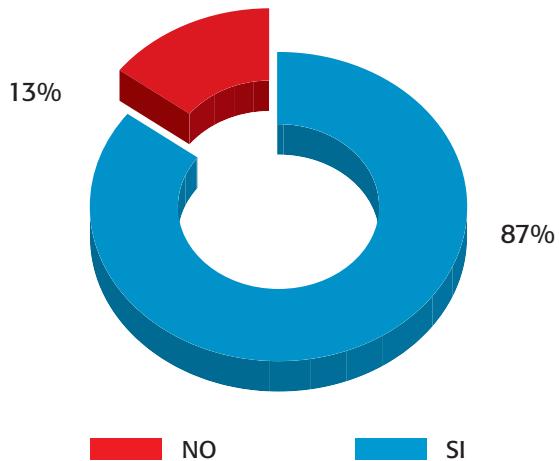
En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados inicialmente de cada convenio estatal. En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en 2021, el dígito es el 1,98%.

### INCREMENTO SALARIAL 2021



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

### CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

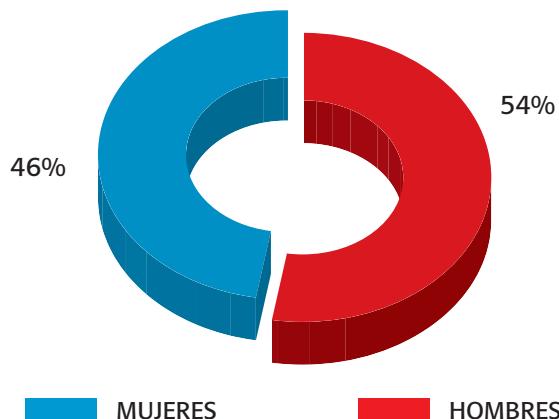


64

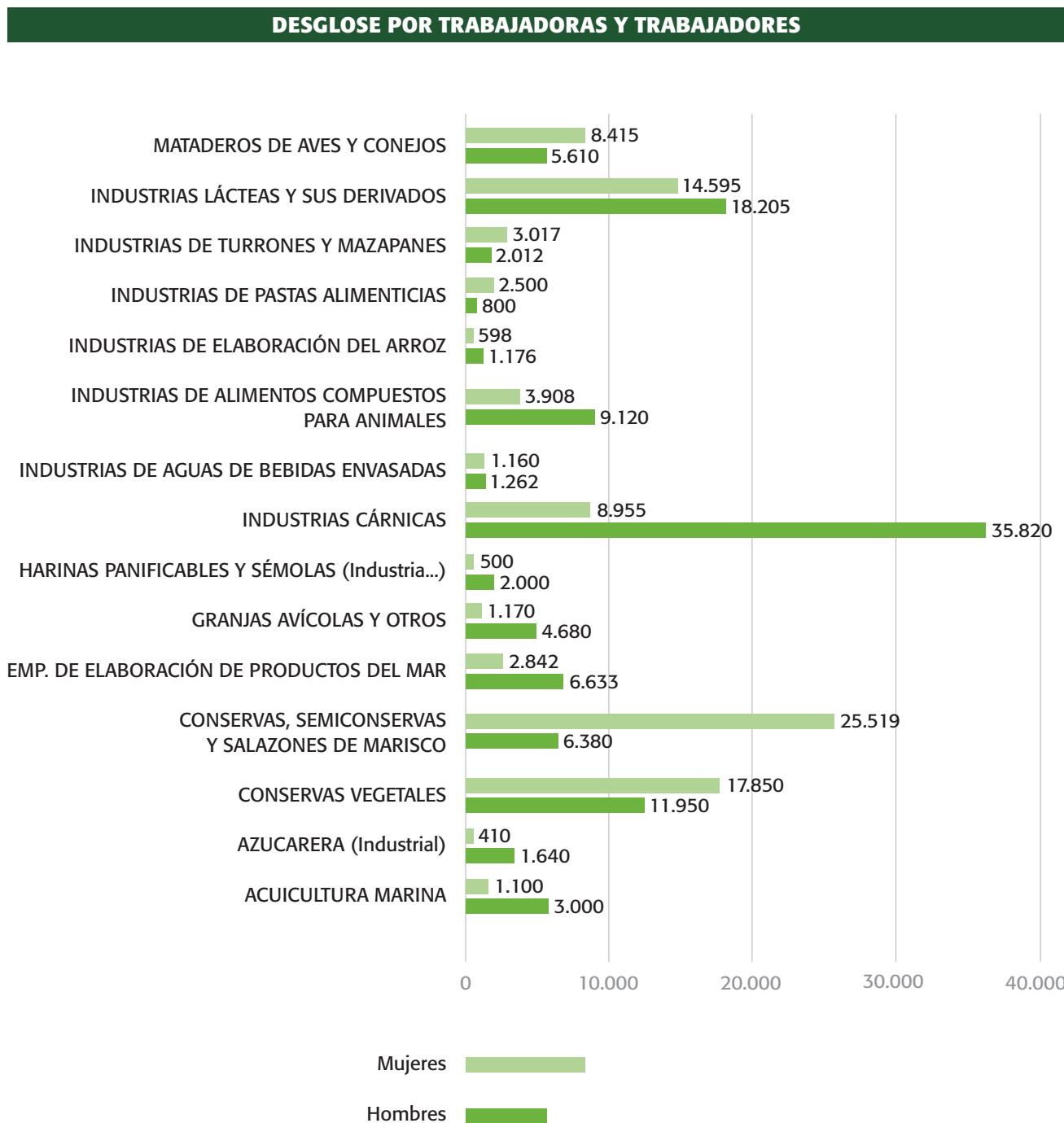
En relación al número de trabajadores y trabajadoras, los Convenios estatales del Sector de Alimentación, Bebidas y Tabacos dan cobertura a un total de 202.827 personas trabajadoras.

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

### % MUJERES Y HOMBRES



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



## FICHA TÉCNICA CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES

A continuación hemos realizado una ficha técnica de cada uno de los 39 convenios estatales con los siguientes datos:

- Vigencia
- Estado del convenio a cierre año 2021
- Número total de personas trabajadoras (hombres y mujeres)
- Evolución incrementos de 2019 a 2021
- Cláusula revisión salarial
- Jornada anual
- Observaciones

Todos los datos extraídos son los que están registrados en REGCON, siendo éstos los datos con los que cuenta el Ministerio.

Como nota importante hemos de resaltar que las condiciones económicas pactadas en algunos convenios plurianuales vinculadas al IPC, se harán efectiva en el último año de vigencia, por lo que es posible que la cláusula de revisión salarial, no tenga efecto en 2021.

**ACUICULTURA MARINA****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2021 al 31-12-2022**ESTADO** Firmado en 2021. Vigente.**Nº Personas Trabajadoras** 4.000 HOMBRES: 3.000 MUJERES: 1.000**DATOS ECONÓMICOS / IPC'S**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	2,00%
2020	2,00%
2021	1,00%

**Cláusula Revisión Salarial** En el caso que el IPC real de 2022 tenga un incremento superior al 1,30% se establece una Cláusula de Revisión Salarial en igual cuantía que será llevado a tablas y pagándose los atrasos correspondientes a ese año 2022.

**Jornada Anual** 1.760 (16 horas menos)**OBSERVACIONES****AZUCARERA (Industria)****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2021 al 31-12-2023**ESTADO** Firmado en 2021. Vigente.**Nº TRABAJADORES** 2.500 HOMBRES: 2.000 MUJERES: 500**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	0,00%
2020	2,00%
2021	1,00%

**Cláusula Revisión Salarial** NO**Jornada Anual** 1.756**OBSERVACIONES**

**CONSERVAS VEGETALES****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2020 al 31-12-2021**ESTADO** Vigente**Nº TRABAJADORES** 29.400 HOMBRES: 11.800 MUJERES: 17.600**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	2,00%
2020	1,00%
2021	1,50%

**Cláusula Revisión Salarial** Si IPC 2021 > 1 % revisión salarial con la diferencia hasta el tope del 1,5 %.**Jornada Anual** 1.776**OBSERVACIONES**

Una vez conocido el IPC de 2021, opera la cláusula de revisión salarial sobre incremento inicial del 1% al 1,5% definitivo

68

**CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2021 al 31-12-2024**ESTADO** Pendiente de publicación en el BOE**Nº TRABAJADORES** 31.899 HOMBRES: 6.380 MUJERES: 25.519**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	1,50%
2020	1,50%
2021	6,50%

**Cláusula Revisión Salarial** La cláusula de revisión salarial anual implica que, una vez finalizado cada año, si el IPC Real y definitivo (Interanual a mes de diciembre) fuera superior al incremento establecido en el presente convenio, se procedería a revisar las tablas salariales de dicho año en enero del año siguiente, actualizando las tablas salariales de convenio e igualando el incremento definitivo a dicho porcentaje de IPC, teniendo como resultado las tablas definitivas del año correspondiente, que a su vez servirán de base para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente. Pagándose los atrasos que correspondan (descontando el porcentaje inicial ya abonado a cuenta). La comisión paritaria se reunirá el primer mes de los años 2023, 2024 y 2025 y procederá a la revisión salarial y establecimiento de las tablas salariales definitivas y provisionales de cada año de vigencia del convenio colectivo.**Jornada Anual** 1.722**OBSERVACIONES**

Una vez conocido el IPC de 2021, opera la cláusula de revisión salarial estableciendo un incremento final del 6,5%

**EMP. DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR PROC. CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2018 al 31-12-2022**ESTADO** Prorrogado a 31-12-2022. Vigente.**Nº TRABAJADORES** 9.475 HOMBRES: 2.842 MUJERES: 6.633**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	2,00%
2020	2,10%
2021	2,10%

**Cláusula Revisión Salarial** NO**Jornada Anual** 1.752**OBSERVACIONES**

69

**GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2020 al 31-12-2022**ESTADO** Vigente**Nº TRABAJADORES** 5.850 HOMBRES: 4.680 MUJERES: 1.170**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	1,70%
2020	0,75%
2021	1,25%

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

**Jornada Anual** 1.780**OBSERVACIONES**

**HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera)****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2019 al 31-12-2022**ESTADO** Vigente**Nº TRABAJADORES** 2.500 HOMBRES: 2.000 MUJERES: 500**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	1,75%
2020	2,75%
2021	2,25%

**Cláusula Revisión Salarial**

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

**Jornada Anual** 1.784**OBSERVACIONES**

Una vez conocido el IPC de 2021 opera la cláusula de revisión salarial, estableciendo sobre el incremento inicial pactado del 2,25%, un incremento final del 4,25%

**INDUSTRIAS CÁRNICAS****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2021 al 31-12-2023**ESTADO** Nuevo en 2021. Vigente.**Nº TRABAJADORES** 44.755 HOMBRES: 35.820 MUJERES: 8.955**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	2,50%
2020	2,50%
2021	3,00%

**Cláusula Revisión Salarial**

Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2021, 2022 fuese superior al incremento salarial pactado en el periodo de referencia el exceso formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2023. Si el IPC definitivo de 2023 fuese superior al incremento pactado de ese año, el exceso formaría parte del salario a cobrar a partir del 1 de enero de 2024

**Jornada Anual** 1.770**OBSERVACIONES**

Pendiente de publicación en BOE

**INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADA****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2021 al 31-12-2022**ESTADO** Nuevo en 2021. Vigente.**Nº TRABAJADORES** 2.422 HOMBRES: 1.260 MUJERES: 1.160**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	2,00%
2020	2,00%
2021	2,00%

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

**Jornada Anual** 1.790**OBSERVACIONES****INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2019 al 31-12-2025**ESTADO** Firmado en 2021. Vigente.**Nº TRABAJADORES** 13.028 HOMBRES: 9.120 MUJERES: 3.908**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	1,50%
2020	0,50%
2021	0,50%

**Cláusula Revisión Salarial** Vinculada al IPC de cada uno de los años de Vigencia.

Si el IPC real del año 2021 superase el 0,50% se procederá a una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2021 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2021 a efectos de cálculo de los salarios tanto provisionales como definitivos de 2022.

**Jornada Anual** 1.760**OBSERVACIONES**

Una vez conocido el IPC de 2021 opera la cláusula de revisión salarial, estableciendo una tabla salarial definitiva para 2021 con el 6,5% sobre los salarios definitivos de 2020 + 2,8% por supresión de la antigüedad

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

**VIGENCIA** 01-01-2021 al 31-12-2024

**ESTADO** Firmado en 2021. Vigente.

**Nº TRABAJADORES** 1.774 HOMBRES: 1.176 MUJERES: 598

**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	1,05%
2020	1,00%
2021	1,65%

**Cláusula Revisión Salarial** Opera a partir de 2022

**Jornada Anual** 1.784

**OBSERVACIONES**

72

**INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS****DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

**VIGENCIA** 01-01-2020 al 31-12-2021

**ESTADO** Vigente

**Nº TRABAJADORES** 3.300 HOMBRES: 800 MUJERES: 2.500

**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	1,30%
2020	1,00%
2021	1,00%

**Cláusula Revisión Salarial** En el caso que el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio fuese superior respectivamente al 1 % se establece una cláusula de revisión salarial en igual cuantía a la diferencia entre el IPC real de cada ejercicio y el citado 1 % que será llevado a las tablas salariales pagándose los atrasos correspondientes con carácter retroactivo al 1 de enero del año de que se trate. Una vez aplicada esta cláusula de revisión salarial las tablas definitivas para el año 2020 servirán de base de partida para el año 2021

**Jornada Anual** 1.748

**OBSERVACIONES**

Una vez conocido el IPC de 2021 opera la cláusula de revisión salarial, estableciendo sobre el incremento inicial pactado del 1%, un incremento final del 5,5%

**INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2018 al 31-12-2021**ESTADO** Vigente**Nº TRABAJADORES** 5.029 HOMBRES: 2.012 MUJERES: 3.017**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	2,00%
2020	2,00%
2021	2,00%

**Cláusula Revisión Salarial** NO**Jornada Anual** 1.770**OBSERVACIONES****INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2021 al 31-12-2024**ESTADO** Vigente.**Nº TRABAJADORES** 32.800 HOMBRES: 18.205 MUJERES: 14.595**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	1,00%
2020	1,00%
2021	3,50%

**Cláusula Revisión Salarial** Para el año 2021 se aplicará una subida del 3,5%, abonando los atrasos desde el 1 de enero al 31 de diciembre en un porcentaje del 2,5%, una vez detraído el 1% abonado a cuenta.**Jornada Anual** 1.770**OBSERVACIONES**

**MATADEROS DE AVES Y CONEJOS****DATOS GENERALES DEL CONVENIO****VIGENCIA** 01-01-2019 al 31-12-2025**ESTADO** Vigente**Nº TRABAJADORES** 14.025 HOMBRES: 5.610 MUJERES: 8.415**DATOS ECONÓMICOS**

<b>Año</b>	<b>Incremento inicial pactado%</b>
2019	1,50%
2020	0,50%
2021	0,50%

**Cláusula Revisión Salarial** 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 01 de enero de 2021 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2021.

**Jornada Anual** 1.780**OBSERVACIONES**

Las organizaciones sindicales UGT y CC. OO. a pesar de estar conformes con las tablas salariales pactadas quieren dejar constancia que conforme a su criterio el incremento del 8,1% para el año 2021 se debería aplicar a través de un doble cálculo, esto es, un incremento provisional del 5,5% y después un 2,6% y no, como se ha consensuado, que se aplique un único incremento del 8,1% para el ejercicio 2021



A close-up photograph of a charcuterie board featuring various types of cured meat and cheese. In the foreground, there are large, thin slices of white meat, possibly prosciutto or jamón ibérico, with distinct marbling. Behind them are darker, more heavily marbled slices, likely salami or another type of cured ham. In the background, there are several wedges of aged cheese with white mold on the rind, such as Manchego or Pecorino. The board is made of dark wood and is set against a bright, slightly blurred background.

# DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL TERRITORIAL 2021

**L**a totalidad de los 222 Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal de los sectores analizados, dan cobertura a 947.196 trabajadores y trabajadoras de los sectores agrarios y alimentario. Con un desglose por sexo de un 63,4% de hombres, frente a un 35,5% de mujeres.

De los convenios mencionados, 107 han tenido alguna actualización en el año 2021. Esos 107 convenios son los que hemos analizado en profundidad, ya que son los que aportan novedades y/o actualizaciones diferentes a las que había en el estudio correspondiente a 2020.

De ellos, nos encontramos con convenios nuevos registrados en 2021 y también con convenios revisados, es decir, registrados con anterioridad pero que han pactado condiciones económicas para el ejercicio 2021.

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

Como parámetros nuevos en las fichas descriptivas de los 107 convenios nuevos o revisados hemos incluido el análisis de los siguientes parámetros:

- Estado del Convenio.
- Vigencia.
- Número de trabajadores. Desglose por hombres y mujeres.
- Incremento salarial.
- Cláusula de revisión salarial.
- Salarios anuales de Categorías Peón y Oficial 1<sup>a</sup>.
- Diferencia con SMI 2021 de los Salarios anuales de Categorías Peón y Oficial 1<sup>a</sup>. (En este caso y dado que el año 2021 tuvo dos actualizaciones de la cuantía del SMI, hemos tomado de referencia la cuantía de principios de 2021 equivalente a 13.300 euros).
- Regula el Principio de Igualdad Salarial.
- Medidas para la protección de víctimas de violencia de género.
- Acoso sexual y por razón de sexo (Sanciones/Medidas/Protocolo).
- Jornada laboral.
- Regula el registro de jornada.
- Regula el trabajo a distancia.
- Regula la desconexión digital.

77

En lo relativo al número de trabajadores a los que dan cobertura estos 107 convenios a 569.496 trabajadores y trabajadoras de los sectores agrarios y alimentario. Con un desglose por sexo de un 68,6% de hombres, frente a un 30,6% de mujeres.

En la segunda parte del presente informe hemos incluido 115 fichas de los convenios, sin actualización salarial en 2021, pertenecientes a los subsectores que conforman el Sector Agroalimentario. Hemos considerado que era necesario realizar una ficha descriptiva de estos 115 convenios para obtener una información completa y precisa del estado de la negociación colectiva del Sector Agroalimentario en el año 2021.

# **CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR AGRARIO Y DEL MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA**

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

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

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

Tienen un promedio de jornada laboral de 1.787 horas.

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

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





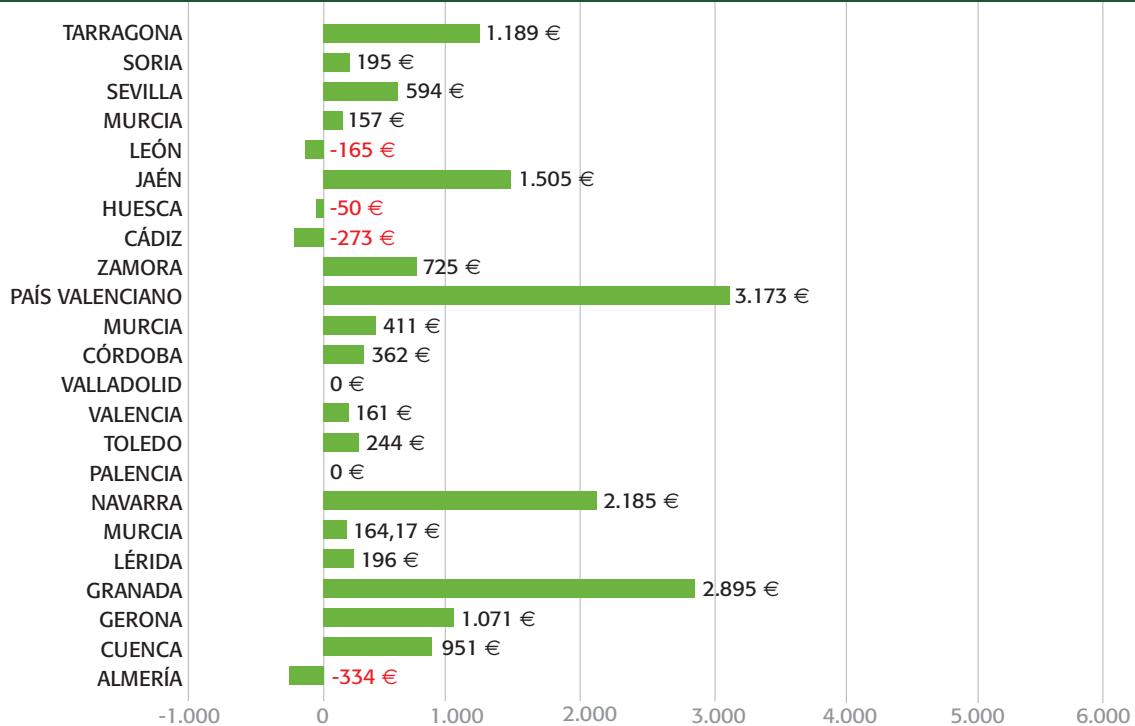
En cuanto a la comparativa de salarios anuales de estas dos categorías con el Salario mínimo interprofesional para 2021 (13.300 euros), del análisis realizado se desprende que 4 de los 24 convenios tienen un salario base anual de la categoría de Peón inferior al SMI 2021.

Por otro lado, 1 de los 24 convenios tienen un salario base anual de la categoría de Oficial 1<sup>a</sup> inferior al SMI 2021.

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

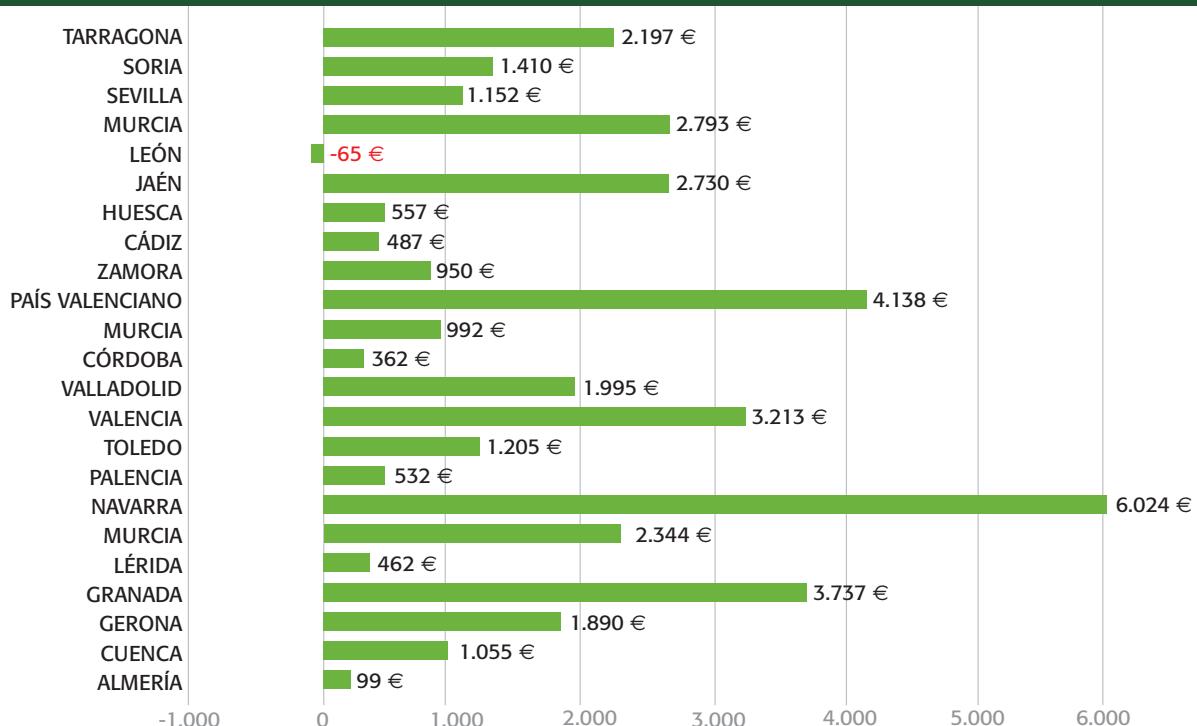
Con todas estas salvedades, los gráficos que arrojan el análisis salarial son los siguientes:

### DIFERENCIA SALARIO ANUAL - SMI CATEGORÍA PEÓN



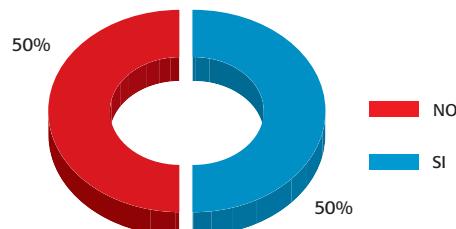
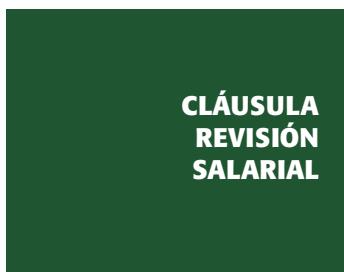
81

### DIFERENCIA SALARIO ANUAL - SMI CATEGORÍA OFICIAL 1<sup>a</sup>

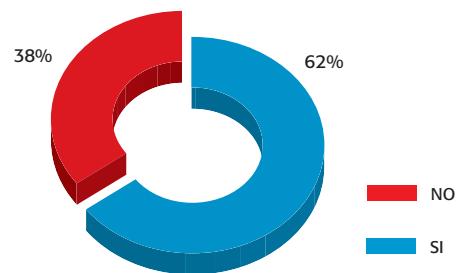


## CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

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

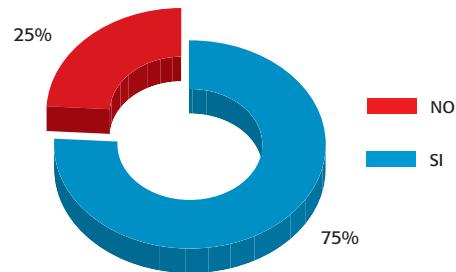


El 50% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 50 % que no la regula.

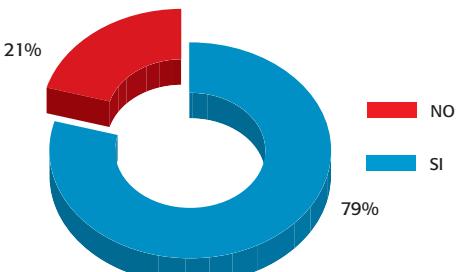
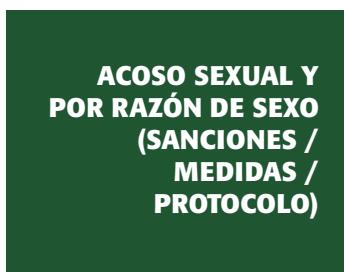


El 63% de los convenios del sector Agrario y de Manipulado hortofrutícola cuenta con cláusula de regulación del principio de igualdad salarial frente al 38% que no lo regula. Supone un avance muy significativo respecto al 76% de los convenios que no regulaba en 2020.

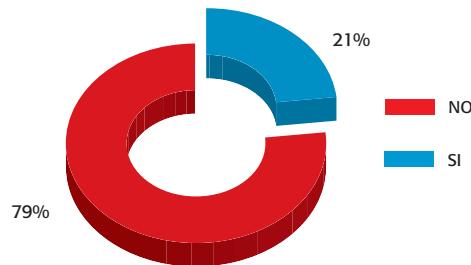
82



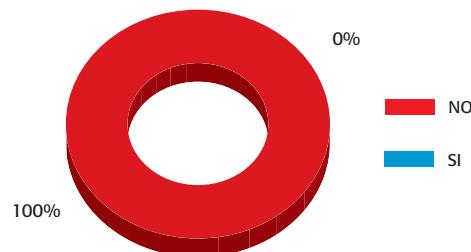
El 75% de los convenios analizados recoge medidas de protección para las víctimas de violencia de género. Subida significativa respecto al 52% del año 2020.



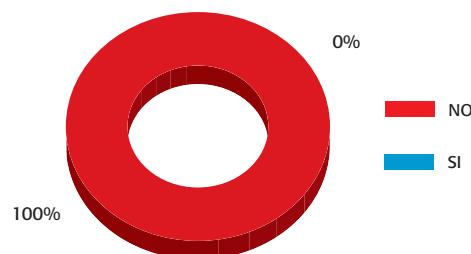
El porcentaje de convenios que cuentan con sanciones, medidas o Protocolo de Acoso asciende al 79%, lo cual se convierte en un dato muy positivo.

**REGULA  
EL REGISTRO  
DE JORNADA**

La obligatoriedad de regulación del registro de jornada que marca el RDL 8/2019 todavía solo se refleja en el 21% de los Convenios. Materia de obligado cumplimiento que se irá articulando cada vez más en los convenios.

**REGULA EL TRABAJO  
A DISTANCIA /  
REGULA  
LA DESCONEXIÓN  
DIGITAL**

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



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

CÓDIGO CONVENIO	4000485011984
PROVINCIA	ALMERÍA
VIGENCIA	01/09/2018-31/12/2024
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	19.000
HOMBRES	17.100
MUJERES	1.900

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,60%
SALARIO ANUAL	Peón: 12.966,06 € Oficial 1º: 13.398,98 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 333,94 € Oficial 1º: 98,98 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas del sector. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería, independientemente del número de personas trabajadoras.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Estipulado como falta muy grave.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.826
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	Registro de la jornada de trabajo. La jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones. Las empresas se obligan a entregar a cada persona trabajadora un listado de las horas

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**2.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA**

CÓDIGO CONVENIO	16000085011982
PROVINCIA	CUENCA
VIGENCIA	2020-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.000
HOMBRES	8.000
MUJERES	2.000

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,75%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.250,60 € Oficial 1ª: 14.355,25 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 950,60 € Oficial 1ª: 1.055,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	"las partes firmantes del presente convenio se reunirán durante el mes de Noviembre de cada año para dar cumplimiento a lo acordado en el IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020 que establece una subida salarial del 1% ligada a la evolución de la productividad, resultados económicos, absentismo injustificado y otros indicadores ligados a los resultados de las principales campañas agrícolas de la provincia de Cuenca".

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Desarrollado en artículo 41
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Ampliamente desarrollado en artículo 41

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	0
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	17002095012005
PROVINCIA	GERONA
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.312
HOMBRES	1.000
MUJERES	312

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,10%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.370,59 € Oficial 1º: 15.190,44 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.070,59 € Oficial 1º: 1.890,44 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	En caso de que el IPC en Cataluña se incremente en los años 2021 y 2022 en un porcentaje superior al 1%, y hasta un máximo del 3%, el salario de los trabajadores se incrementará añadiendo este porcentaje diferencial, al 1% pactado . Estos salarios ya vienen incorporados a las Tablas Salariales en el Anexo 1. En el caso de que durante la vigencia del convenio, se fije un nuevo SMI que supere alguno de los salarios fijados en sus tablas, y exclusivamente por los grupos profesionales afectados, el porcentaje de incremento que represente quedará compensado y absorbido hasta el nuevo SMI.

**2.- IGUALDAD**

86

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	El artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a las víctimas de violencia de género el derecho a reducir la jornada laboral, con disminución proporcional de salario, y en la reordenación de su tiempo de trabajo mediante adaptación del horario, aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.  Estos derechos se ejercitarán de la forma establecida en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en el acuerdo de la empresa con las trabajadoras afectadas. A falta de estos acuerdos, será la propia trabajadora víctima de violencia de género la que determinará cómo ejerce estos derechos.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Disposición adicional tercera. Por la prevención y actuación en los casos de acoso Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	Las empresas tendrán que garantizar el registro de la jornada que realicen sus empleados, incluyendo el horario de inicio y de finalización. Este registro debe conservarse durante 4 años a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la inspección de Trabajo.

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**4.- CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA**

CÓDIGO CONVENIO	18000435011981
PROVINCIA	GRANADA
VIGENCIA	2020-2023
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	515
HOMBRES	490
MUJERES	25

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 16.195,45 € Oficial 1ª: 17.036,59 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.895,45 € Oficial 1ª: 3.736,59 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**5.- CONVENIO COLECTIVO DE RECOLACCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA**

CÓDIGO CONVENIO	25000395011993
PROVINCIA	LÉRIDA
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	4.429
HOMBRES	2.657
MUJERES	1.772
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.496,00 € Oficial 1º: 13.762,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 196,00 € Oficial 1º: 462,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI, si al finalizar cada año de vigencia del Convenio colectivo si el IPC de Cataluña sobrepasa el 2,5% de incremento respecto al año anterior, se producirá una revisión salarial en la medida que exceda del 2,5%

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	La trabajadora que sea víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario oa la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.780
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**6.- CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGION DE MURCIA**

CÓDIGO CONVENIO	30001555011991
PROVINCIA	MURCIA
VIGENCIA	2012-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
HOMBRES	3.000
MUJERES	2.000

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	
SALARIO ANUAL	Peón: 13.464,17 € Oficial 1ª: 15.644,42 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 164,17 € Oficial 1ª: 2.344,42 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Igualdad salarial en trabajos de igual valor. Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquier otros sentidos del mismo.
--	--

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Ambiente laboral exento de acoso sexual. Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
--	---

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	40
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	31000155011993
PROVINCIA	NAVARRA
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
HOMBRES	3.100
MUJERES	1.900
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.484,95 € Oficial 1º: 19.323,75 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.184,95 € Oficial 1º: 6.023,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	A las víctimas de violencia de género, el tiempo necesario por el ejercicio de sus acciones legales y policiales correspondientes, así como la asistencia a profesionales de la medicina incluido el tratamiento psicológico y las terapias grupales
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.758
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	34000705011993
PROVINCIA	PALENCIA
VIGENCIA	2020-2024
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	110
HOMBRES	105
MUJERES	5

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.300,05 € Oficial 1º: 13.832,10 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 0,05 € Oficial 1º: 532,10 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	<p>En el supuesto de incremento del SMI fijado por el gobierno de España las tablas establecidas se actualizarán al importe mínimo fijado en sus importes anuales, actualizando todas las categorías profesionales. Al finalizar el periodo del convenio y antes del 31/01/2025 las partes negociadoras se comprometen a reunirse y revisar los incrementos de las tablas salariales en relación con el incremento del IPC desde 1/1/2022 a 31/12/2024, ajustando la diferencia acumulada entre el IPC interanual y el incremento de tablas establecido en este convenio. Dicho incremento si lo hubiera se abonará con efectos desde 01/01/2025 en el mes siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.</p> <p>Las partes negociadoras se comprometen a reunirse, acordar y publicar las tablas salariales actualizadas antes del 31 de enero de cada año de vigencia del convenio.</p> <p>Los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.</p>

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**9.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO**

CÓDIGO CONVENIO	45000075011981
PROVINCIA	TOLEDO
VIGENCIA	2020-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.098
HOMBRES	1.698
MUJERES	400

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,60%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.544,10 € Oficial 1º: 14.505,15 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 244,10 € Oficial 1º: 1.205,15 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora siNo que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.
--	---

92

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
---	---

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y No discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo. Las empresas velarán por que comportamientos de este tipo No se produzcan. No obstante si se produjeran, una vez planteada la denuncia se garantizará el carácter urgente y confidencial del proceso, dando lugar a la apertura de un expediente informativo por parte de la empresa para averiguar la verdad de los hechos e impedir la continuidad del acoso si éste se ha producido. El proceso No tendrá mayor formalidad que el trámite de audiencia de las partes implicadas, no pudiendo durar más de diez días, respetando siempre la confidencialidad y reserva para no afectar la honrabilidad de las personas. En el caso de producirse el acoso darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas.
--	--

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**10.- CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE VALENCIA**

CÓDIGO CONVENIO	46000255011982
PROVINCIA	VALENCIA
VIGENCIA	2016-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	2.100
MUJERES	1.680
	0

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.461,20 € Oficial 1ª: 16.512,60 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 161,20 € Oficial 1ª: 3.212,60 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.803
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**11.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID**

CÓDIGO CONVENIO	47000555011982
PROVINCIA	VALLADOLID
VIGENCIA	2019-2023
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
HOMBRES	1.300
MUJERES	700

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.300,00 € Oficial 1º: 15.295,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 0,00 € Oficial 1º: 1.995,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.
	Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.
	En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

94

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Artículo 31.- Violencia de género. Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.
---	--

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del convenio colectivo del campo de valladolid y provincia.
--	--

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**12.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA**

CÓDIGO CONVENIO	14000675011982
PROVINCIA	CÓRDOBA
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	70.000
HOMBRES	47.000
MUJERES	23.000

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	3,40%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.662,00 € Oficial 1ª: 13.662,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 362,00 € Oficial 1ª: 362,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Artículo 48. De igual manera se tendrá en cuenta el RD 902/2020 de igualdad retributiva.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio, abogan por el cumplimiento de ley 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás disposiciones legales vigentes.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Típificada como falta muy grave. El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.772
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**13.- CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA**

CÓDIGO CONVENIO	30001665011992
PROVINCIA	MURCIA
VIGENCIA	2021-2025
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	750
HOMBRES	250
MUJERES	500
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	3,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.710,80 € Oficial 1º: 14.291,92 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 410,80 € Oficial 1º: 991,92 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Sí. Igualdad salarial en trabajos de igual valor
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta muy grave el acoso sexual, laboral y mobing
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.816
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	80000115011990
PROVINCIA	PAÍS VALENCIANO
VIGENCIA	2020-2024
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	40.000
HOMBRES	10.000
MUJERES	30.000

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 16.473,00 € Oficial 1ª: 17.437,75 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 3.173,00 € Oficial 1ª: 4.137,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Sí. El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional y especialidad será el mismo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta muy grave. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a una persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.790
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	Sí. Artículo 42. Control de entrada y salida del trabajo. Las empresas podrán establecer medios que permitan dejar constancia de las horas de entrada y salida al centro de trabajo de cada trabajador.

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	49000105011982
PROVINCIA	ZAMORA
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	452
HOMBRES	347
MUJERES	105

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,10%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.025,00 € Oficial 1º: 14.250,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 725,00 € Oficial 1º: 950,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.810
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 16.- CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ

CÓDIGO CONVENIO	11000215011981
PROVINCIA	CÁDIZ
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	35.000
HOMBRES	28.000
MUJERES	7.000

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.026,65 € Oficial 1ª: 13.786,50 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 273,35 € Oficial 1ª: 486,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí. Si la suma de los IPC finales anuales de los años 2020, 2021 y 2022, considerando tanto los índices negativos como positivos, fuera superior al 4%, se actualizarán las tablas del año 2022, si bien No se aplicarán. Pero, éstas servirán de base para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio colectivo del campo. Si el resultado de la suma fuese igual o inferior al 4% las tablas del 2022 permanecerán inalterables sirviendo estas últimas de base para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio colectivo del campo.

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. Las empresas y los representantes de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce o pueda ejercerse sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Esta violencia es una de las expresiones más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la empresa. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Acoso sexual y por razón del sexo. Tipificación y sanción. Constituye acoso sexual y por razón del sexo cualquier comportamiento, verbal o físico o en función del sexo de una persona con el propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de aquella. El acoso sexual y por razón del sexo, físico o moral, se considerará acto de discriminación por razón de sexo. El acoso sexual y por razón del sexo serán considerados falta muy grave con las siguientes sanciones: - Si el agresor es el empleador, dará lugar a la extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora al amparo de lo regulado en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. - Si el agresor es una persona trabajadora, la sanción será el despido.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.755
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	Sí. Regulado en artículo 15

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**17.- CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA**

CÓDIGO CONVENIO	22000015012004
PROVINCIA	HUESCA
VIGENCIA	2018-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	9.100
HOMBRES	8.500
MUJERES	600

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.250,00 € Oficial 1º: 13.857,49 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 50,00 € Oficial 1º: 557,49 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Con fecha 31 de diciembre de 2021, será aplicable la actualización de las tablas salariales que resulten de la diferencia entre la suma de los porcentajes incrementados en los años 2018 al 2021, y la suma de la inflación de los 4 años, si ésta resultara superior. De producirse, la diferencia se trasladará como actualización a las tablas base de cálculo del año 2022, con tope del 0,50 % (igual que en convenios anteriores).

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Protocolo de acoso sexual y por razón de género

100

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.760
-----------------------	-------

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA Sí. Regulado en artículo 27

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

---

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

CÓDIGO CONVENIO	23000165011981
PROVINCIA	JAÉN
VIGENCIA	10.2018-9.2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	80.000
HOMBRES	50.000
MUJERES	30.000

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.804,79 € Oficial 1ª: 16.030,01 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.504,79 € Oficial 1ª: 2.730,01 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí. En el segundo, tercer y cuarto año de vigencia, la tabla salarial se incrementará en el IPC real de la provincia de Jaén para el año en cuestión, siempre que dicho IPC se sitúe entre el 1% y el 2% por ciento, aplicando dicho incremento sobre las tablas anteriores. En el caso de que el referido IPC sea inferior al 1%, el incremento de la tabla salarial se fija en ese 1%, que actuará como incremento mínimo. En el caso de que el referido IPC sea superior al 2%, el incremento de la tabla salarial se fija en el 2 %, que actuará como incremento máximo.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Prevención del acoso moral y sexual. Las empresas se comprometen a incorporar criterios y establecer condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.772
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	24000375012003
PROVINCIA	LEÓN
VIGENCIA	2018-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
HOMBRES	900
MUJERES	100

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,10%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.134,88 € Oficial 1º: 13.234,71 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 165,12 € Oficial 1º: - 65,29 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí. Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, el Índice de Precios al Consumo, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. Derechos de las víctimas de violencia de género. Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada mediante documento judicial o policial, informe de los Servicios Sociales, del ministerio fiscal o del Servicio Público de Salud, podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley orgánica de medidas de Protección Integral contra la violencia de género. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (tal y como establece el artículo 55.5 b) del ET).
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los trabajadores tienen derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Se considera causa de despido disciplinario los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La empresa tiene la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas, arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias que se puedan formular.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	30000055011982
PROVINCIA	MURCIA
VIGENCIA	2020-2024
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
HOMBRES	200
MUJERES	800

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,40%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.457,34 € Oficial 1ª: 16.092,51 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 157,34 € Oficial 1ª: 2.792,51 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si. En el caso de que el IPC Nacional Real del año anterior sea superior a los porcentajes pactados en convenio para el año siguiente se realizará una revisión salarial por la diferencia, estableciéndose un tope del 2% en todo caso.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Sí. Igualdad salarial en trabajos de igual valor
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Típificado como falta muy grave el acoso sexual, laboral y mobing.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	80000105011990
PROVINCIA	PAÍS VALENCIANO
VIGENCIA	2018-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	48.000
HOMBRES	43.200
MUJERES	4.800

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 24.175,36 € Oficial 1º: 26.370,96 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 10.875,36 € Oficial 1º: 13.070,96 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Artículo 24. Equipación salarial El salario de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales, es el mismo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	0
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	41001235011981
PROVINCIA	SEVILLA
VIGENCIA	2017-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	123.000
HOMBRES	99.000
MUJERES	24.000
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.894,33 € Oficial 1ª: 14.451,76 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 594,33 € Oficial 1ª: 1.151,76 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>Sí. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado.</li> <li>• Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.</li> <li>• Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.</li> <li>• Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin intereses</li> </ul>
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.781
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	42000015011981
PROVINCIA	SORIA
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	620
HOMBRES	496
MUJERES	124
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,30%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.495,30 € Oficial 1º: 14.710,15 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 195,30 € Oficial 1º: 1.410,15 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.( más desarrollado en artículo 28)
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.790
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	43000165011994
PROVINCIA	TARRAGONA
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.756
HOMBRES	1.454
MUJERES	302

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.489,04 € Oficial 1ª: 15.496,96 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.189,04 € Oficial 1ª: 2.196,96 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí. Si el IPC registrado por Institut Nacional de Estadística para Cataluña a 31 de diciembre del año anterior superara el aumento anual aplicado, la diferencia se incrementará en las tablas del año siguiente hasta llegar a un máximo de 2 , 5% anual, a fin de establecer el incremento del siguiente año, No teniendo por tanto efectos retroactivos.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Sí. Se reconoce la igualdad entre el hombre y la mujer, y en igualdad de trabajo percibirán igual salario.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar para que haya en las cooperativas un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, por el acoso sexual y moral, estableciendo procedimientos en las cooperativas para presentar quejas por que sean víctimas de conductas inapropiadas a fin de obtener ayuda inmediata. Se entiende por acoso sexual, todas aquellas conductas ofensivas y No deseadas por la persona agredida y que determine una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados beneficios. Se entiende por acoso moral, todas las conductas que menoscaben la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

# **CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR ALIMENTARIO**

## **4.3.2.1 SECTOR DE ACEITES Y DERIVADOS**



**E**xisten un total de 17 Convenios encuadrados dentro del sector de Aceites y derivados.

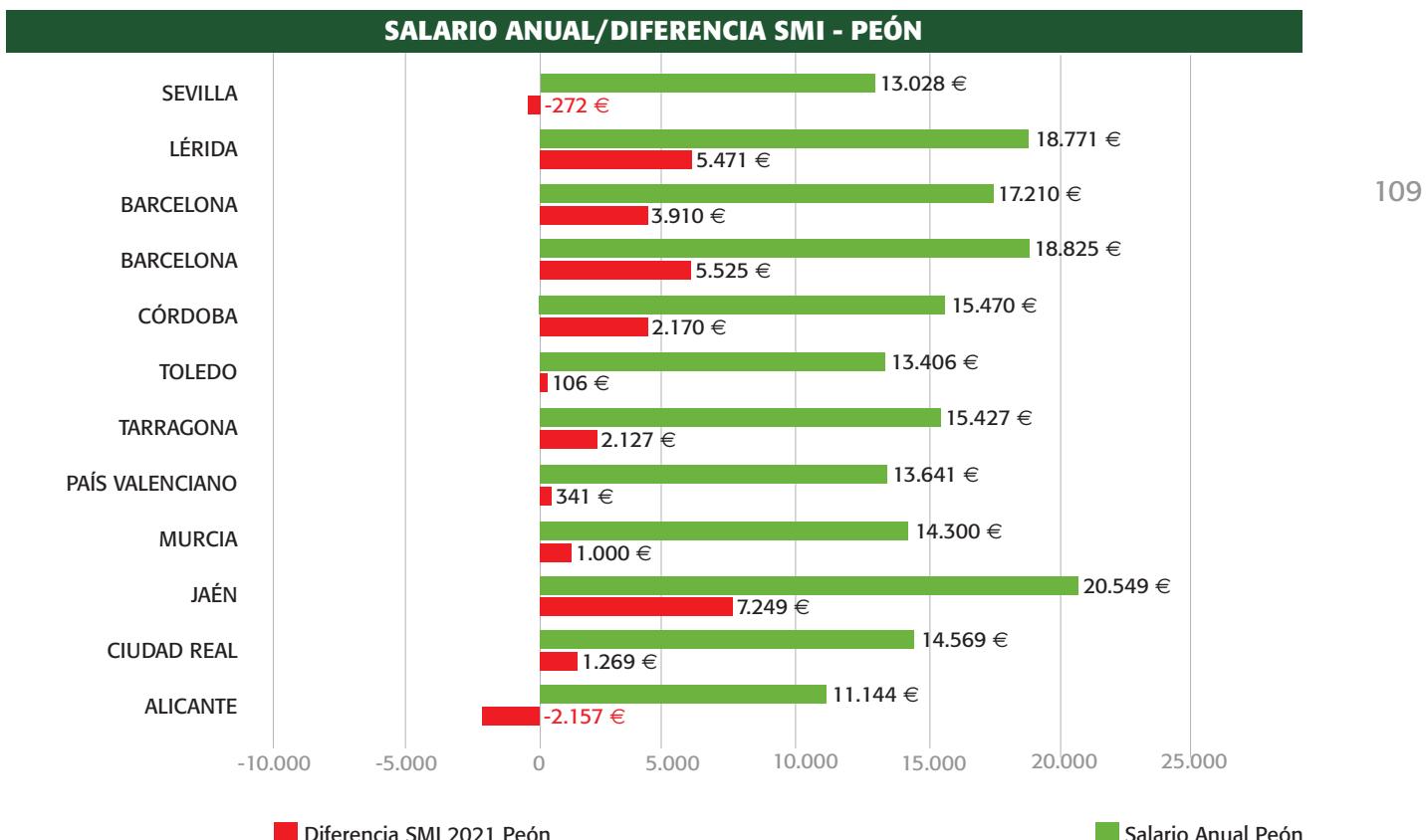
De ellos, 12 convenios se han firmado nuevos o se han pactado condiciones económicas para el ejercicio 2021.

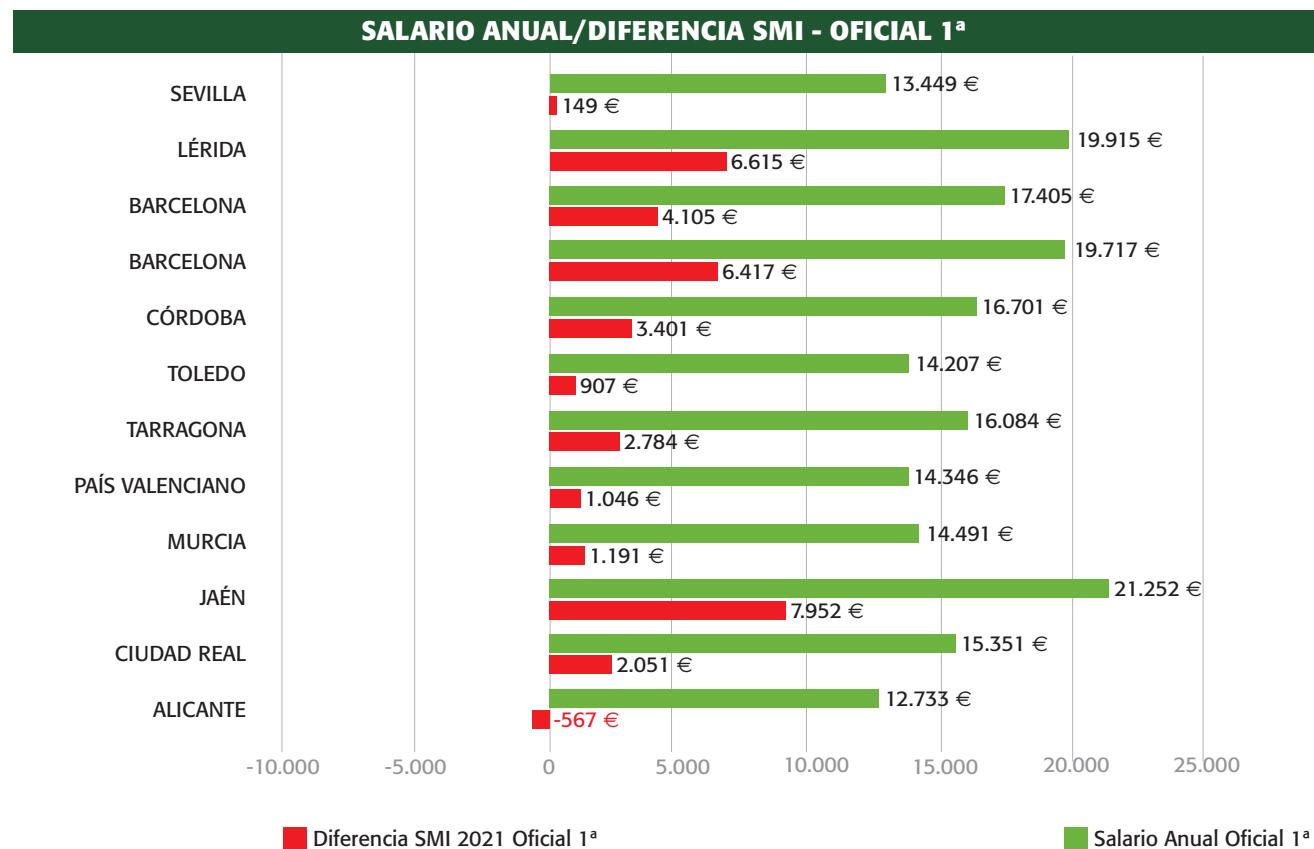
Estos 12 convenios dan cobertura a 11.454 personas trabajadoras. De ellas, 7.300 son hombres y 4.154 son mujeres. El 64% y el 36%, respectivamente.

Tienen un promedio de jornada laboral de 1.785 horas.

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

A continuación, un gráfico ilustrativo de la tendencia de salarios anuales en ambas categorías y la diferencia con el SMI 2021:



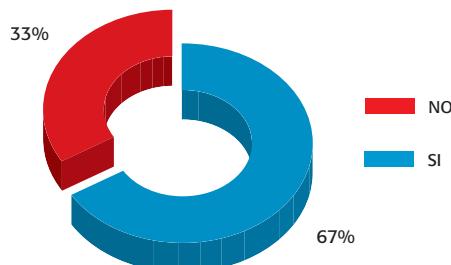
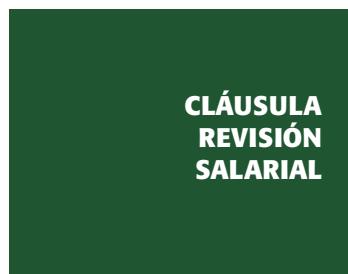


En cuanto a la comparativa de salarios anuales de estas dos categorías con el Salario mínimo interprofesional para 2021, del análisis realizado que solo 2 convenios tienen un salario base anual de la categoría de Peón inferior al SMI 2021 y 1 convenio en la categoría de Oficial 1<sup>a</sup>. Si bien el convenio de Alicante recoge en su articulado la siguiente salvedad “Ningún trabajador, mayor de 18 años, afectado por el presente Convenio, con las excepciones que se contemplen en la legislación vigente para determinados contratos, percibirá en cómputo global y anual de todos sus emolumentos, cantidad inferior al salario mínimo interprofesional.

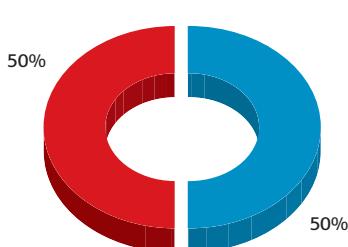
Así como el de Sevilla “A la entrada en vigor del salario mínimo interprofesional si este fuese superior al salario base de las tablas, automáticamente se adaptará el salario base de la tabla a dicho salario mínimo interprofesional. Pero la adaptación se efectuará en su conjunto y cómputo anual, teniendo en cuenta todos los complementos del salario base de la tabla actual, incluso la antigüedad de los trabajadores y de cada uno de ellos a los que afecte la adaptación, de tal modo que si el conjunto y cómputo anual del salario mínimo es inferior al conjunto y cómputo anual del salario del presente Convenio, el trabajador continuará percibiendo su salario de Convenio en su conjunto y cómputo anual”.

## CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

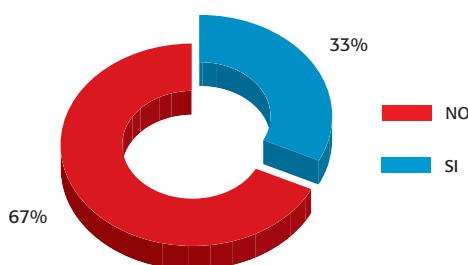
La regulación del sector Aceites y derivados según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos.



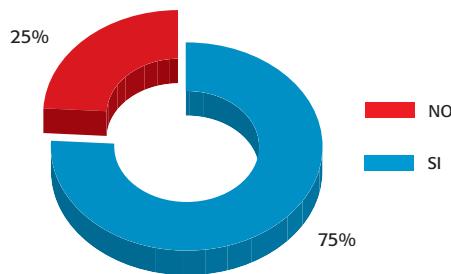
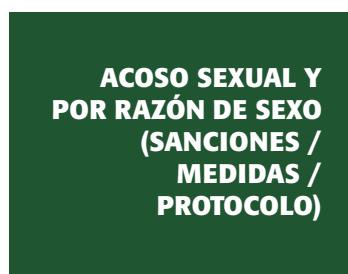
El 67% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 33% que no. Se aprecia un cambio considerable con respecto a las estadísticas de otros años.



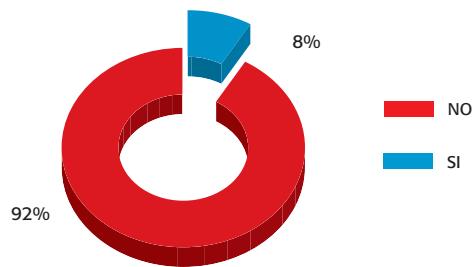
Sólo el 50% de los convenios analizados recogen medidas en relación a la igualdad salarial.



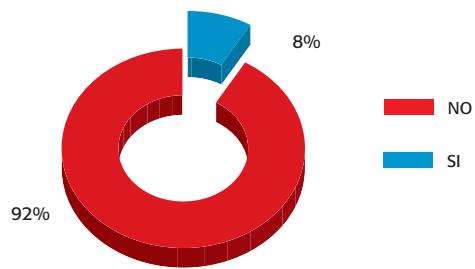
Solo el 33% de los convenios del sector de Aceites y Derivados cuentan con alguna cláusula de regulación y protección para las víctimas de violencia de género.



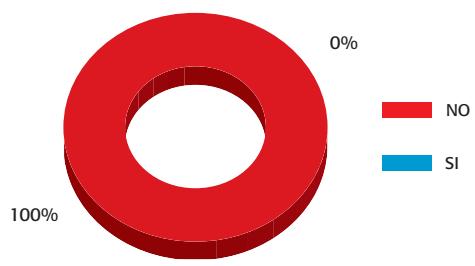
El 75% de los convenios recogen sanciones, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.



Solo el 8% de los convenios regulan el registro de jornada.



Solo el 8% de los convenios regulan el trabajo a distancia, compartiendo la misma proporción que en la regulación de jornada.



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

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

CÓDIGO CONVENIO	03004215012008
PROVINCIA	ALICANTE
VIGENCIA	01/04/2020-31/03/2023
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	550
HOMBRES	300
MUJERES	250

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,10%
SALARIO ANUAL	Peón: 11.143,50 € Oficial 1ª: 12.733,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: -2.156,50 € Oficial 1ª: - 567,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	<p>Si al 31 de diciembre de 2022, la suma de los IPC de cada uno de los años naturales del 2020, 2021 y 2022, excedieran del 3,3%, el porcentaje de exceso sobre ese 3,3% se aplicaría a la tabla salarial vigente al 31 de marzo del 2023.</p> <p>La tabla salarial resultante, No tiene efectos económicos retroactivos. Única y exclusivamente tiene por finalidad, conformar la tabla salarial que sirva de base de negociación, aplicable a partir del 1 de abril de 2023.</p>

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	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.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	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.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**2.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE CIUDAD REAL**

CÓDIGO CONVENIO	13000015011981
PROVINCIA	CIUDAD REAL
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	400
HOMBRES	350
MUJERES	50

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.569,00 € Oficial 1º: 15.351,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.269,00 € Oficial 1º: 2.051,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Como cláusula de revisión salarial se establece que en caso de que el IPC del año 2022 exceda del 2% se revisarán las tablas de 2022 exclusivamente en dicho exceso hasta un máximo del 0,5%, retrotrayéndose los efectos económicos de dicha revisión a 01/01/2022.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Así mismo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	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 engloban 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.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.790
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**3.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS DE JAÉN**

CÓDIGO CONVENIO	23000115011982
PROVINCIA	JAÉN
VIGENCIA	2019-2024
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	4.000 0
MUJERES	0
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 20.549,02 € Oficial 1ª: 21.251,91 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 7.249,02 € Oficial 1ª: 7.951,91 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	El incremento indicado del 1,5% será revisado al alza para el caso de que el IPC referido a este periodo sea superior al incremento indicado y sería aumentado éste en el 50% de la diferencia que exceda del 1,5%
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.776
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**4.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO, ADEREZO, RELLENO Y DESHUESO DE ACEITUNAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA**

CÓDIGO CONVENIO	30000965011981
PROVINCIA	MURCIA
VIGENCIA	2021-2022
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	200
HOMBRES	120
MUJERES	80

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.300,13 € Oficial 1º: 14.491,25 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.000,13 € Oficial 1º: 1.191,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	El régimen de retribuciones del personal sujeto al presente convenio estará integrado por el salario base y los complementos salariales que correspondan según su nivel profesional

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Igualdad salarial en trabajos de igual valor. Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Ambiente laboral exento de acoso sexual. Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 5.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

CÓDIGO CONVENIO	80100035012012
PROVINCIA	PAÍS VALENCIANO
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	281
HOMBRES	182
MUJERES	99

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.640,90 € Oficial 1ª: 14.346,15 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 340,90 € Oficial 1ª: 1.046,15 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Segundo. Actualización <p>1. En el supuesto de que la suma del IPC estatal correspondiente a los años 2021 y 2022 resulte una cifra distinta al 3 %, se procederá a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2022 por la indicada diferencia con el límite del 1 % y sin efectos retroactivos, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2023.</p> <p>2. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este apartado, las partes reunirán en los quince días siguientes a la publicación del IPC del año 2022.</p>

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Típicado como falta muy grave

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**6.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA**

CÓDIGO CONVENIO	43000385011994
PROVINCIA	TARRAGONA
VIGENCIA	2018-2019. AMPLIADA VIGENCIA A 2022. No SALARIOS
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	150
HOMBRES	75
MUJERES	75

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.426,74 € Oficial 1º: 16.084,46 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.126,74 € Oficial 1º: 2.784,46 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Incremento en función del IPC nacional:  - Si IPC nacional entre 1% y 2%: será el IPC nacional. - Si IPC nacional inferior al 1%: será el 1%. - Si IPC nacional superior al 2% : será el 2%.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 7.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE TOLEDO

CÓDIGO CONVENIO	45000425011989
PROVINCIA	TOLEDO
VIGENCIA	2020-2023
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	375
HOMBRES	300
MUJERES	75

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.406,40 € Oficial 1ª: 14.206,65 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 106,40 € Oficial 1ª: 906,65 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	<p>58. Igualdad de Oportunidades Entre Hombres y Mujeres.</p> <p>Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, a su vez comprometen a prevenir y gestionar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse, desarrollando protocolos de actuación.</p> <p>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</p>
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>58. Igualdad de Oportunidades Entre Hombres y Mujeres.</p> <p>Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, a su vez comprometen a prevenir y gestionar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse, desarrollando protocolos de actuación.</p> <p>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</p>
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el Trabajo

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**8.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA**

CÓDIGO CONVENIO	14000265011982
PROVINCIA	CÓRDOBA
VIGENCIA	2021-2022
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
HOMBRES	1.600
MUJERES	400

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.470,39 € Oficial 1º: 16.700,96 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.170,39 € Oficial 1º: 3.400,96 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	De igual manera se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020, de Igualdad Retributiva.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Contemplada como una medida dentro del Plan de Igualdad.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.752
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	Sí. Será de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia.
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	08002535011993
PROVINCIA	BARCELONA
VIGENCIA	2020-2021
ESTADO	PRORROGADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	319
HOMBRES	215
MUJERES	104

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 18.825,38 € Oficial 1ª: 19.716,62 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 5.525,38 € Oficial 1ª: 6.416,62 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	No obstante, en el supuesto que a 31 de diciembre del año 2021 la suma de IPC's del año 2020 y 2021 superará el 2%, se procederá a la revisión del diferencial existente, al alza, entre el porcentaje de incremento establecido para 2021 y el sumatorio de los IPC's reales resultante de los años de 2020 y 2021, revisión que se aplicará con efectos del uNo de enero de 2021 y pasará, por tanto, a incorporarse a las tablas de convenio correspondientes al año 2022. No obstante, en el supuesto que a 31 de diciembre del año 2021 la suma de IPC's del año 2020 y 2021 superará el 2%, se procederá a la revisión del diferencial existente, al alza, entre el porcentaje de incremento establecido para 2021 y el sumatorio de los IPC's reales resultante de los años de 2020 y 2021, revisión que se aplicará con efectos del uNo de enero de 2021 y pasará, por tanto, a incorporarse a las tablas de convenio correspondientes al año 2022. Dicha revisión operará asimismo por los conceptos salariales No tratados en el mismo, que pudieran existir en las empresas, como son los incentivos y complementos personales voluntarios, que se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2021 con el mismo porcentaje que pueda resultar por aplicación de la revisión salarial recogida en el párrafo anterior, pero previamente reducido a un 70,6%.

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Artículo 13. Política de igualdad La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración a igual trabajo, de acuerdo con la vigente legislación
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Falta muy grave. El acoso laboral o el sexual hacia cualquier otro miembro de la plantilla, en cualquier modalidad.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.776
-----------------------	-------

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
-------------------------------	----

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL NO

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

CÓDIGO CONVENIO	08002845011994
PROVINCIA	BARCELONA
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	130
HOMBRES	90
MUJERES	40
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 17.210,06 € Oficial 1º: 17.404,66 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 3.910,06 € Oficial 1º: 4.104,66 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.796
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	Sí. Será de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia.
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	25000205011994
PROVINCIA	LÉRIDA
VIGENCIA	2018-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	125
MUJERES	375
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,30%
SALARIO ANUAL	Peón: 18.771,06 € Oficial 1ª: 19.914,72 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 5.471,06 € Oficial 1ª: 6.614,72 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**12.- INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS**

CÓDIGO CONVENIO	41001535011982
PROVINCIA	SEVILLA
VIGENCIA	2018-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.549
HOMBRES	943
MUJERES	1.606

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.028,01 € Oficial 1º: 13.448,76 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 271,99 € Oficial 1º: 148,76 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí. Si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida salarial acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Regulado como falta muy grave. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a impulsar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, así como perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO



## CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR ALIMENTARIO

### 4.3.2.2 SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES

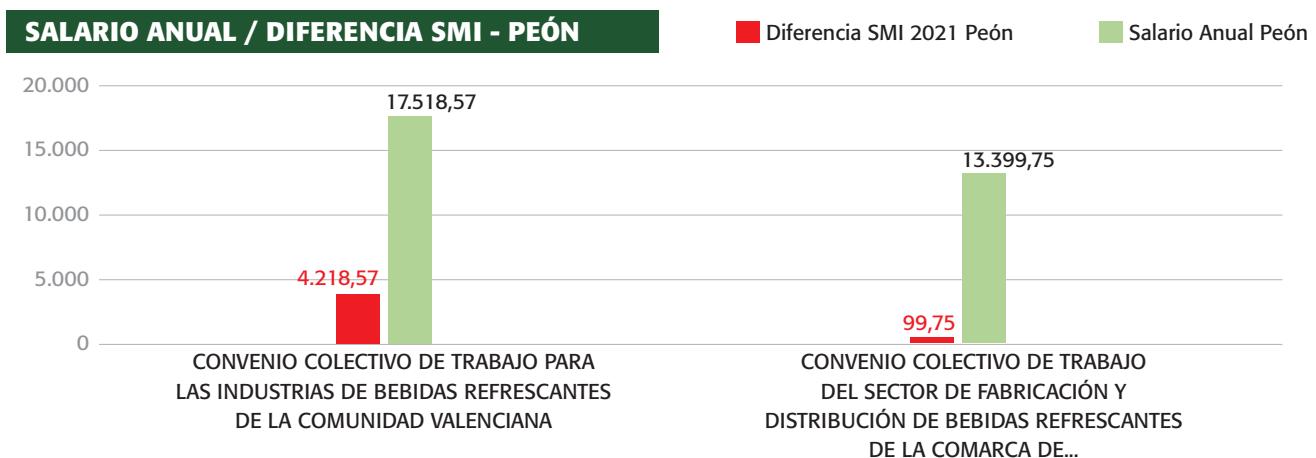


**E**n este sector encontramos 4 Convenios Colectivos, uno de ámbito de Comunidad Autónoma, el de Comunidad Valenciana y 3 son de aplicación de ámbito provincial en Barcelona, Lérida y Pontevedra.

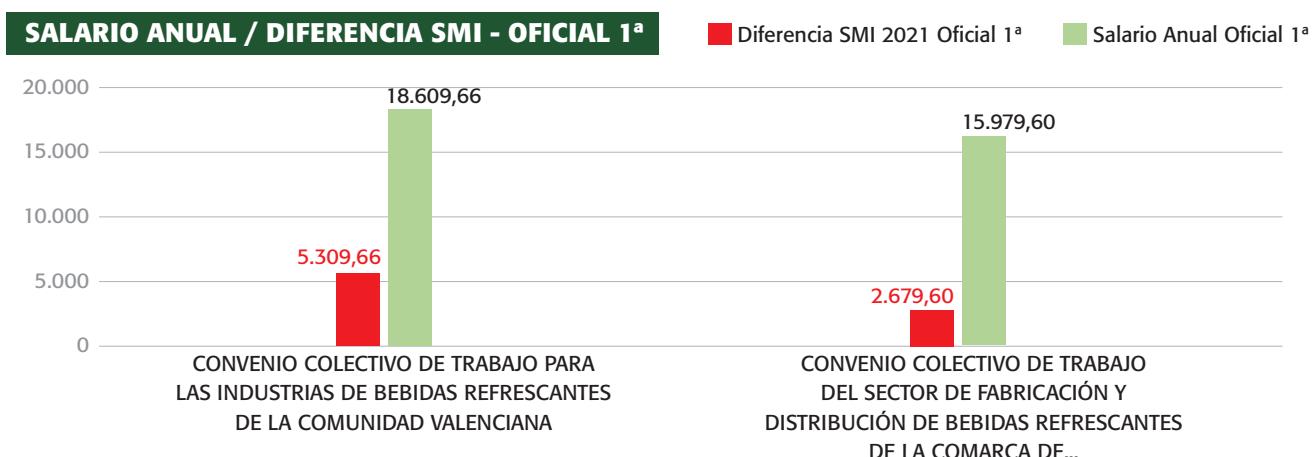
En 2021 se han actualizado 2 de ellos, Comunidad Valenciana, Barcelona y Lérida.

Estos 2 convenios dan cobertura a 730 personas trabajadoras. De ellas, 452 son hombres y 278 mujeres. Tiene un promedio de jornada laboral de 1.783 horas y un promedio de incremento salarial de 2,00%.

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

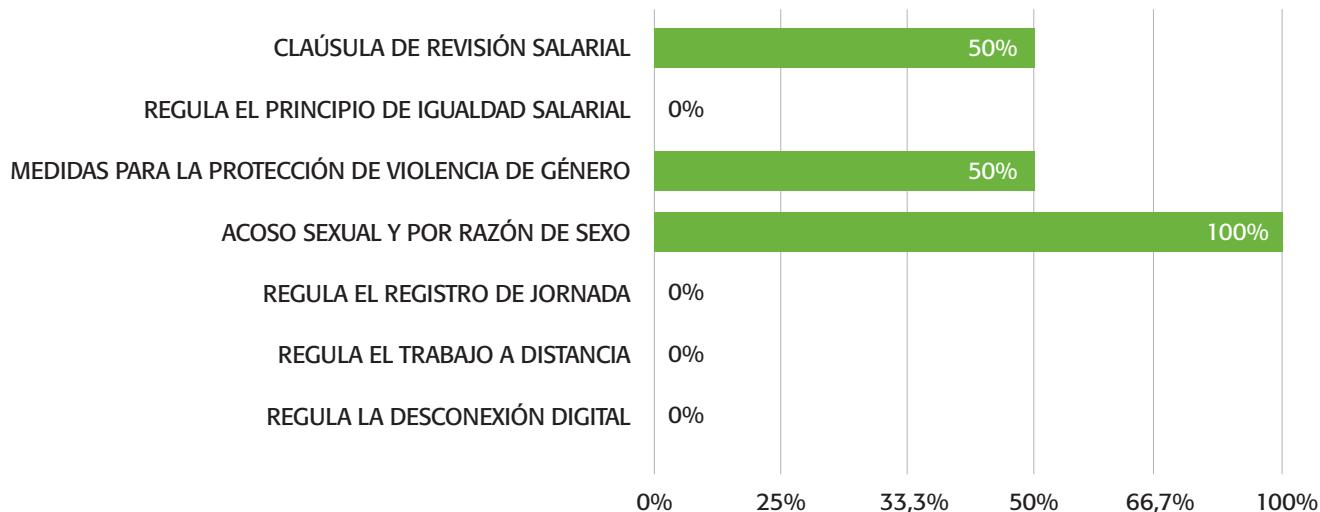


En cuanto a la comparativa de salarios anuales de estas dos categorías con el Salario mínimo interprofesional para 2021, ningún convenio tiene un salario base anual inferior al SMI.



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

### RESUMEN DE CONTENIDOS



128

Como se puede ver en el gráfico, el 50% cuenta con cláusula de revisión salarial lo cual sigue siendo insuficiente al tratarse de la única manera de garantizar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

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

Por último, las cláusulas relativas al principio de igualdad salarial, registro de jornada, trabajo a distancia y desconexión digital no están representadas en ninguno de los convenios analizados.

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

CÓDIGO CONVENIO	25000155011994
PROVINCIA	LÉRIDA
VIGENCIA	2017-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	100
HOMBRES	80
MUJERES	20

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.399,75 € Oficial 1ª: 15.979,60 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 99,75 € Oficial 1ª: 2.679,60 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. Y a las trabajadoras/as víctimas de violencia de género, para el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones legalmente establecidos.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta grave. El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de carácter sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o la intimidad del sujeto que la reciba. Serán circunstancias determinados de la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la propia entidad de la conducta sancionada, la reiteración de esta y / o la condición de prepotencia o superioridad de la ofensa.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.790
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	80000555012002
PROVINCIA	PAÍS VALENCIANO
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	630
HOMBRES	372
MUJERES	258

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 17.518,57 € Oficial 1º: 18.609,66 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 4.218,57 € Oficial 1º: 5.309,66 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si la suma de los ipc acumulados de los años 2019, 2020 y 2021 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo más un punto, el exceso se pagara en la nómina de enero de 2022 y formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2022 que se pudieran pactar. Esta cláusula tendrá la misma vigencia que el presente convenio.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Acoso laboral, moral o sexual. Regulado en artículo 47

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.776
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO



## **CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR ALIMENTARIO**

4.3.2.3

### **SECTOR DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES**

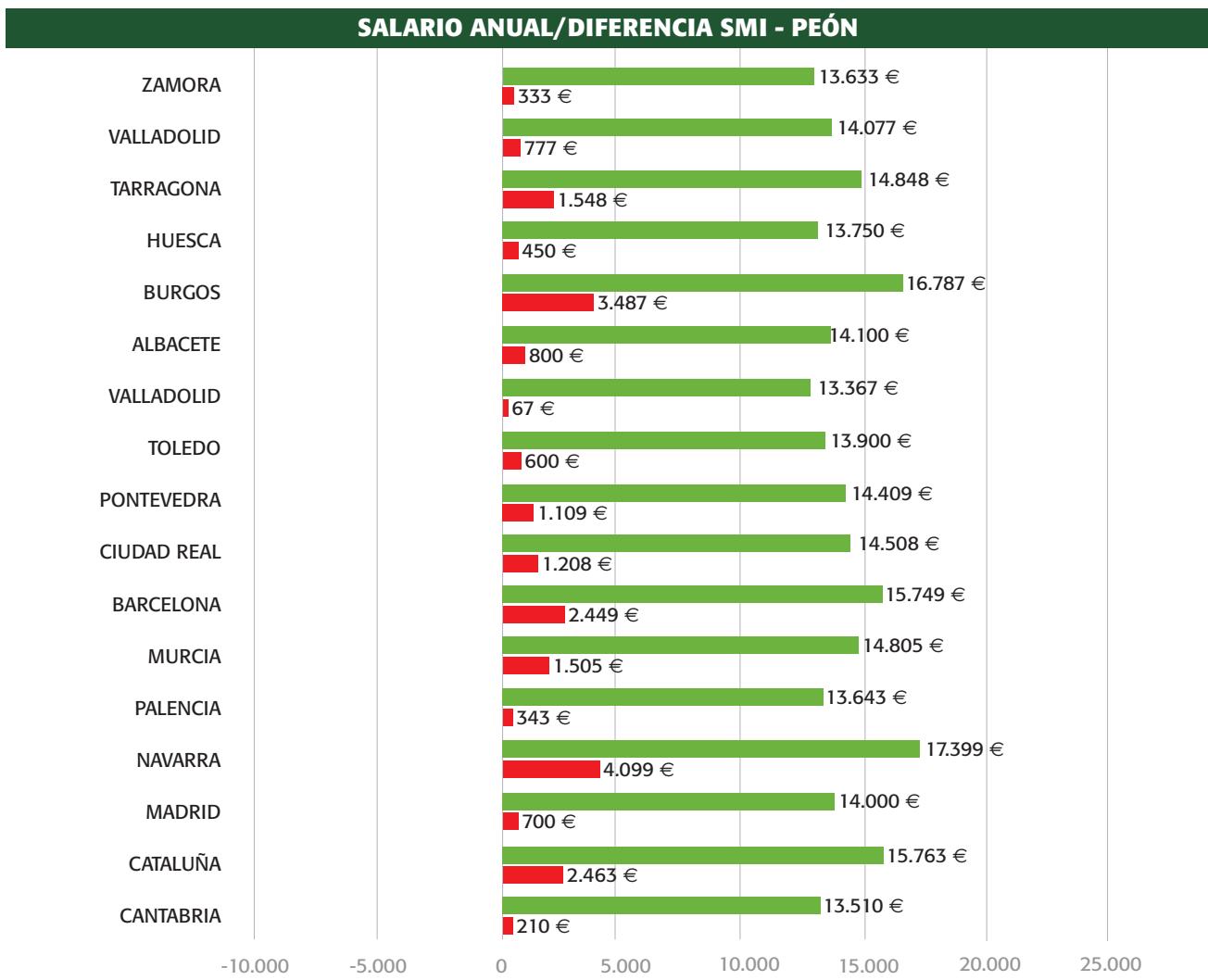
**E**l total de Convenios en este sector asciende a 42.

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

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

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

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

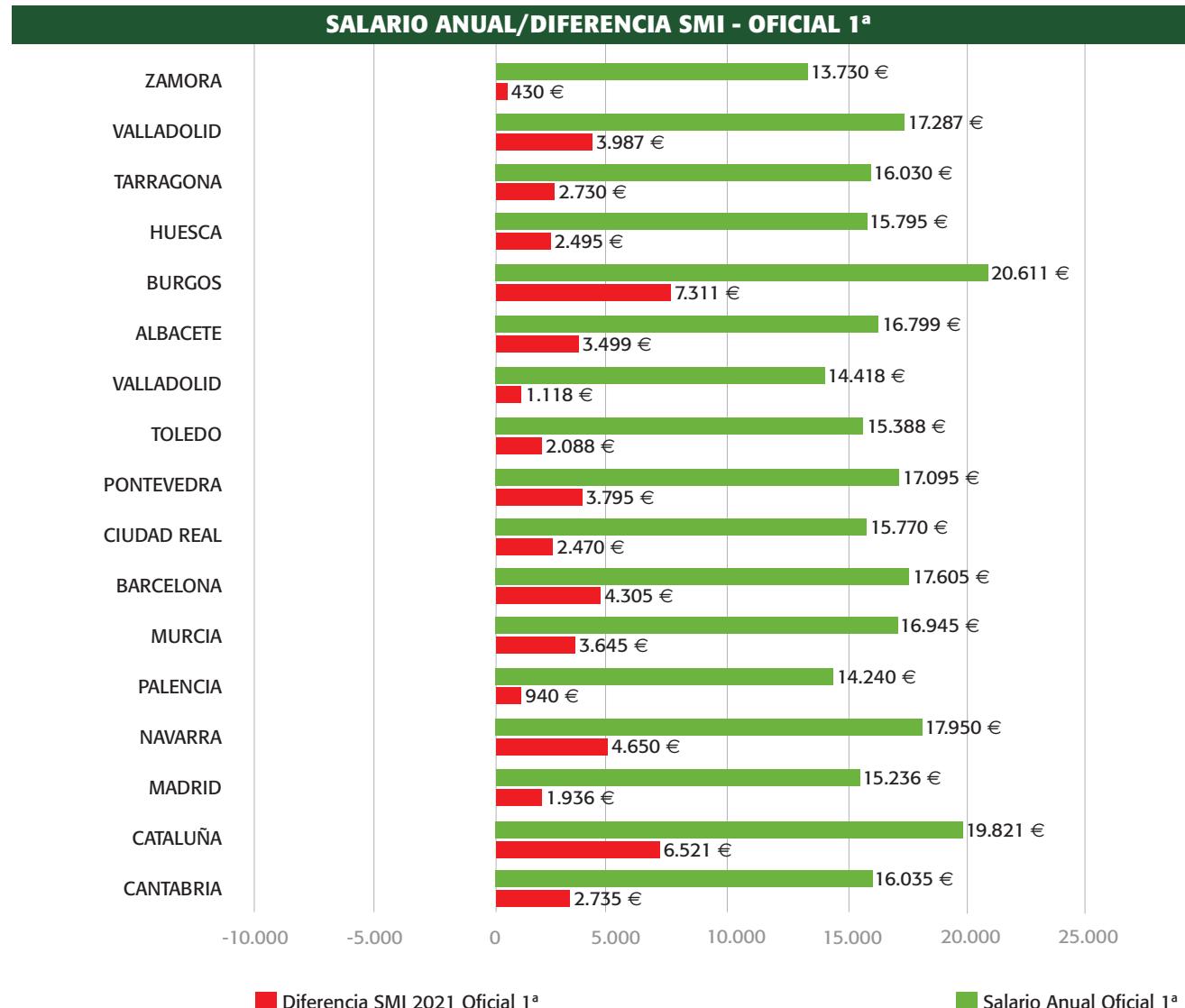


█ Diferencia SMI 2021 Peón

█ Salario Anual Peón

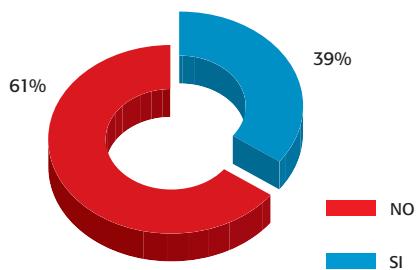
En cuanto a la comparación con el SMI 2021, observamos que no hay ningún convenio que esté por debajo del SMI.

Como hemos comentado con anterioridad, estos datos están extraídos de lo registrados en REGCON o en los boletines provinciales correspondientes, sin perjuicio, de que en la práctica se esté aplicando correctamente lo marcado por ley con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

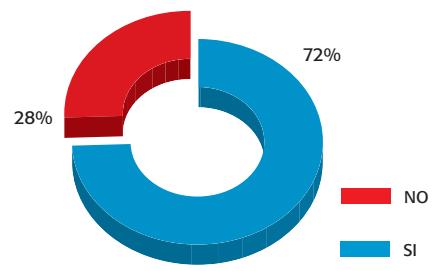


## CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

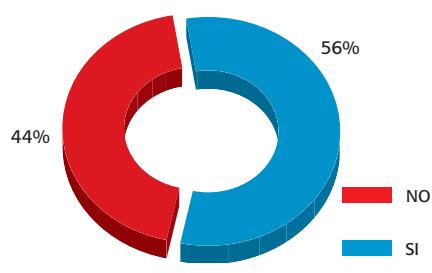
La regulación del sector de Confiterías, Pastelerías, Chocolates, Masas fritas, Caramelos y Turrones según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos



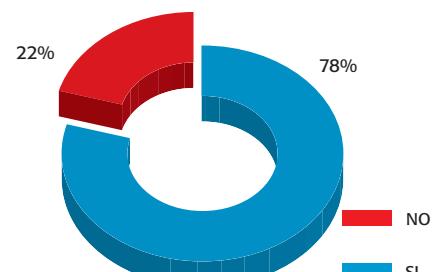
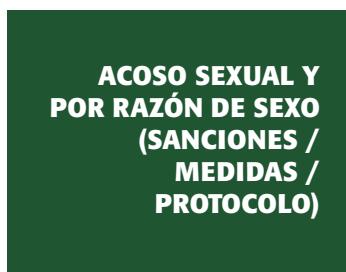
El 39% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 61 % que no. Porcentaje claramente insuficiente.



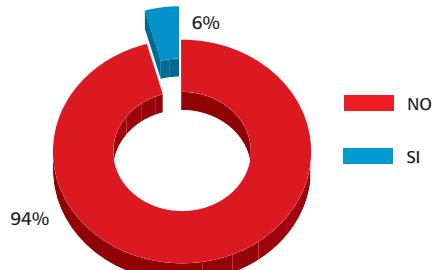
Así mismo, el 72% regula el principio de igualdad salarial. De esta manera, la política salarial de este 72% de los convenios, estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.



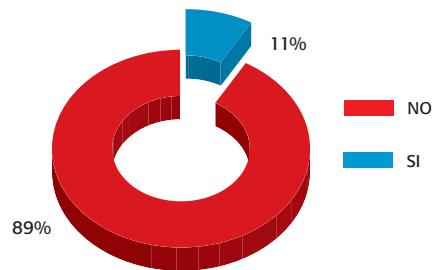
El 56% de los convenios analizados recogen medidas para la protección de mujeres víctimas de violencia de género. Remitiendo en su mayoría a Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



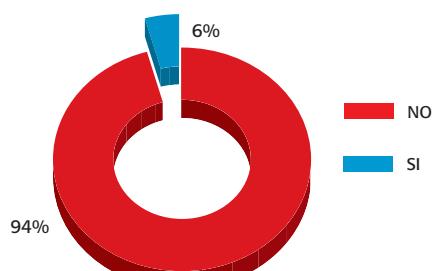
El acoso sexual y por razón de sexo también tiene una significativa representación en los convenios analizados (78%), bien sea porque articulan un protocolo de actuación, medidas o sanciones en el régimen sancionador del convenio.



Sólo el 6% de los convenios regulan el registro de jornada.



Sólo el 11% de los convenios regulan el trabajo a distancia.



El 6% de los convenios regula la desconexión digital, compartiendo la misma proporción que la regulación del registro de jornada.

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

CÓDIGO CONVENIO	02000035011982
PROVINCIA	ALBACETE
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	150
HOMBRES	60
MUJERES	90

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.100,45 € Oficial 1ª: 16.798,60 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 800,45 € Oficial 1ª: 3.498,60 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Sí. La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	09000485011982
PROVINCIA	BURGOS
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	310
HOMBRES	108
MUJERES	202

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 16.786,72 € Oficial 1º: 20.611,46 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 3.486,72 € Oficial 1º: 7.311,46 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Principios de igualdad en materia salarial
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta muy grave

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.763
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

### 3.- CONFITERIA, PASTISSERIA I BRIOXERIA DE BARCELONA I PROVÍNCIA

CÓDIGO CONVENIO	08001025011994
PROVINCIA	BARCELONA
VIGENCIA	2021-2022
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.014
HOMBRES	2.110
MUJERES	2.904

#### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.749,40 € Oficial 1ª: 17.605,20 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.449,40 € Oficial 1ª: 4.305,20 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	En el cas que la suma de l'IPC estatal corresponent als anys 2021, 2022 resulti una xifra superior a la suma dels increments pactats en el present Conveni Col·lectiu per als referits anys, es procedirà a efectuar una revisió salarial, en la indicada diferència i sense efectes retroactius, tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància.

#### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Sí. Al objeto de corregir las posibles situaciones de discriminación por razón de sexo y más concretamente la deNomindada brecha salarial, las empresas de más de veinticinco trabajadores, durante el primer trimestre de cada año entregarán a la RLT la masa salarial desagregada por sexo correspondiente al año anterior.  Se entiende como Masa salarial todos los conceptos salariales que constituyen elemento de coste atribuible al factor trabajo. Y Masa Salarial Desagregada, el detalle de número de mujeres y número de hombres de cada grupo profesional y el desglose de los conceptos salariales en las cuantías devengadas. La RLT deberá tratar esta información con el sigilo profesional necesario y solo al objeto de detectar posibles discriminaciones. En el supuesto que un alguNo de los grupos profesionales solo estuviera adscrito un trabajador, las cantidades referidas a ese grupo profesional se sumarian a las del grupo profesional superior o inferior, siendo en tal caso informada la RLT. En el supuesto que se detectaran discriminaciones por razones de sexo, la RLT informara a la Dirección de la empresa y de manera conjunta se estudiaran las medidas a aplicar al objeto de eliminar las situaciones de discriminación.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	La violencia de genero entendida como todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) es la expresión más grave de la discriminación y de la desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.  Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención, servicios de salud, o bien judicialmente, y debiendo ser coNocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa, tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Se entiende por acoso moral (mobbing) toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto- abandoNo del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica.

### **3.- CONFITERIA, PASTISERIA I BRIOXERIA DE BARCELONA I PROVÍNCIA (continua)**

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Se entiende por acoso sexual una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador/a objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.  En ambos casos se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica, en la estructura de la empresa, sobre la persona acosada. De resultar condenado por sentencia firme judicial, la empresa quedará facultada para sancionarlo cuanto menos con la inhabilitación para el ejercicio de su cargo.
--	--

#### **3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	Artículo 23 bis. Registro de jornada: En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras.
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	Se estará a lo establecido en el Real Decreto 8/2020.
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**4.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA**

CÓDIGO CONVENIO	39001685011991
PROVINCIA	CANTABRIA
VIGENCIA	2016-2019
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	600
HOMBRES	250
MUJERES	350
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.510,10 € Oficial 1ª: 16.035,47 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 210,10 € Oficial 1ª: 2.735,47 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Ninguna mujer será discriminada por razón de sexo y, realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**5.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CHOCOLATES, BOMBONES, CARAMELOS Y CHICLES DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LÉRIDA Y TARRAGONA**

CÓDIGO CONVENIO	8100015012014
PROVINCIA	CATALUÑA
VIGENCIA	2021-2022
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	230
MUJERES	270

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.763,06 € Oficial 1º: 19.821,05 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.463,06 € Oficial 1º: 6.521,05 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	En caso de que el IPC estatal acumulado de los años 2020 y 2021, superase el incremento pactado acumulado en estos años, y una vez publicado el IPC correspondiente a 2021, las tablas salariales se revisarán, adecuándose al citado porcentaje acumulado resultante, siendo de aplicación en su caso las citadas tablas que correspondan, desde el 1 de Enero de 2022, sin reportar retrasos respecto a ejercicios anteriores.

**2.- IGUALDAD**

142

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Dada la importancia que todas las partes firmantes otorgan a las materias de igualdad de oportunidades; conciliación de vida laboral y familiar; protección y medidas contra el acoso; y en la protección de las víctimas de violencia de género, acuerdan que deberá actuar en éstos ámbitos con especial cuidado.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Dada la importancia que todas las partes firmantes otorgan a las materias de igualdad de oportunidades; conciliación de vida laboral y familiar; protección y medidas contra el acoso; y en la protección de las víctimas de violencia de género, acuerdan que deberá actuar en éstos ámbitos con especial cuidado.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**6.- PASTELERIA,CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA DE CIUDAD REAL**

CÓDIGO CONVENIO	13000605011993
PROVINCIA	CIUDAD REAL
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	300
HOMBRES	200
MUJERES	100

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.508,30 € Oficial 1ª: 15.769,65 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.208,30 € Oficial 1ª: 2.469,65 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si a 31 de diciembre del año 2023 el IPC supera el 1,75%, como tope máximo, se revisarán las tablas el 0,50% respecto del incremento salarial pactado para el año 2023.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	<p>Artículo 55. Acoso sexual, acoso por razón de sexo.</p> <p>Las empresas deberán de promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas o acciones de formación.</p> <p>Los representantes de las personas trabajadoras deberán de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.</p>

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## **7.- PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA**

CÓDIGO CONVENIO	22001125012010
PROVINCIA	HUESCA
VIGENCIA	2018-2021
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	153 58 95

### **1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.749,60 € Oficial 1º: 15.794,85 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 449,60 € Oficial 1º: 2.494,85 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	si el IPC resultante de cada uno de los años fuera superior al incremento salarial pactado, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año siguiente con un tope máximo de 0,50%.

### **2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En caso de que un trabajador/a sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Protocolo de acoso sexual y por razón de género. Se define como acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se define como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A su vez, el chantaje sexual se produce cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícitamente o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre cualquier aspecto laboral de dicha persona (formación, promoción, salario, etc.). Artículo 53. Sobre acoso moral

### **3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### **4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 8.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERIA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID

CÓDIGO CONVENIO	28001025011981
PROVINCIA	MADRID
VIGENCIA	2020-2023
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.500
HOMBRES	2.000
MUJERES	1.500
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.000,00 € Oficial 1ª: 15.235,74 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 700,00 € Oficial 1ª: 1.935,74 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Se establecerán, en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores. Se elaborarán, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.826
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**9.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CONFITERÍA, PASTELERÍA, MASAS FRITAS Y TURRONES DE LA REGIÓN DE MURCIA**

CÓDIGO CONVENIO	30000305011981
PROVINCIA	MURCIA
VIGENCIA	2015-2017
ESTADO	Actualizados Salarios 2022
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.500
HOMBRES	700
MUJERES	800
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	3,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.805,31 € Oficial 1º: 16.945,13 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.505,31 € Oficial 1º: 3.645,13 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	<p>Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad de trato y de oportunidades en:</li> <li>• Acceso al empleo</li> <li>• Clasificación profesional</li> <li>• Formación</li> <li>• Promoción</li> <li>• Retribuciones</li> <li>• Distribución del tiempo de trabajo</li> <li>• Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo</li> <li>• Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>• Discriminación por embarazo o maternidad.</li> </ul>
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	<p>Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad de trato y de oportunidades en:</li> <li>• Acceso al empleo</li> <li>• Clasificación profesional</li> <li>• Formación</li> <li>• Promoción</li> <li>• Retribuciones</li> <li>• Distribución del tiempo de trabajo</li> <li>• Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo</li> <li>• Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>• Discriminación por embarazo o maternidad.</li> </ul>
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.776
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**10.- CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (OBRADORES) DE NAVARRA**

CÓDIGO CONVENIO	31002705011981
PROVINCIA	NAVARRA
VIGENCIA	2020-2023
ESTADO	Revisado
NÚMERO DE TRABAJADORES	320
HOMBRES	192
MUJERES	128

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 17.399,20 € Oficial 1ª: 17.949,75 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 4.099,20 € Oficial 1ª: 4.649,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Se garantizará la sensibilización de todo el personal contra la violencia machista y la LGTBIfobia, mediante la formación de todo el personal en estos temas. Esta formación se realizará dentro de las horas de trabajo.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Cláusula adicional tercera.—Acoso moral y sexual. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo: criterios generales a seguir.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.774
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## **11.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA**

CÓDIGO CONVENIO	34000555011992
PROVINCIA	PALENCIA
VIGENCIA	2020-2023
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	190
HOMBRES	52
MUJERES	140

### **1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.643,10 € Oficial 1º: 14.240,40 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 343,10 € Oficial 1º: 940,40 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	En el supuesto de incremento del SMI fijado por el gobierno de España, las tablas establecidas se actualizarán mediante los siguientes parámetros: Se actualizarán las categorías de Peón, Ayudante y Aprendiz al SMI establecido más el incremento salarial pactado. Este incremento salarial se aplicará al salario anual, estando incluido el plus de transporte para los años 2021, 2022 y 2023. El porcentaje de subida resultante se aplicará al resto de categorías profesionales, tal y como se refleja en las tablas del anexo 1.

### **2.- IGUALDAD**

148

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Las empresas velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites establecidos por el Ordenamiento Jurídico.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	ACOSO MORAL Y SEXUAL. Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral.

### **3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	36004185012007
PROVINCIA	PONTEVEDRA
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	2.717
MUJERES	1.717
	1.000

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.409,30 € Oficial 1ª: 17.094,90 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.109,30 € Oficial 1ª: 3.794,90 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	<p>Si la suma de los IPC de los años 2021-22- y del 23 al 31 de diciembre hubiera sido superior a las subidas practicadas en esos años (2,5% + 1,9% + 1,5%), las tablas de 2023 se actualizarán en esa diferencia con un tope del 2%.</p> <p>Si esta diferencia entre la suma de los IPC y la suma de los incrementos salariales (5,9%) es inferior al 2%, las tablas de 2023 se actualizarán en esa diferencia más un 1% adicional, con un límite máximo del 2%</p>

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	45000145011981
PROVINCIA	TOLEDO
VIGENCIA	2021-2022
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
HOMBRES	350
MUJERES	650

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.900,25 € Oficial 1º: 15.388,10 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 600,25 € Oficial 1º: 2.088,10 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Sí. Dentro de las medidas de igualdad. Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>• Violencia de género: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio.</li> <li>• Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Normativa vigente en esta materia.</li> <li>• Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.</li> <li>• La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo de seis meses, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.</li> <li>• Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.</li> <li>• La trabajadora víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, si ello fuera posible.</li> </ul>

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificada como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Medidas específicas en preventión del acoso sexual y protocolo de actuación.
---	--

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.776
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	47000095011982
PROVINCIA	VALLADOLID
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	225
HOMBRES	70
MUJERES	155

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.366,50 € Oficial 1ª: 14.417,88 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 66,50 € Oficial 1ª: 1.117,88 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	A principio de cada año y una vez se reconozca el IPC real del año anterior se procederá al cálculo de la tabla definitiva de ese año anterior determinando que si el incremento es superior al de las tablas provisionales aplicadas durante el año la diferencia generará unos atrasos que deberán ser abonados en el mes siguiente al de la publicación de dicha tabla definitiva. Si en alguno de los años de duración del convenio el IPC real hubiera sido negativo, las cantidades percibidas de más no serán devueltas.

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Ampliamente desarrollado en protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del convenio colectivo del sector industrial de pastelería, repostería, bollería y confitería de valladolid y provincia.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.760
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	Artículo 19º. - Teletrabajo Será de aplicación el Real Decreto -ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia. En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos.
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	Artículo 20º. - Derecho a la desconexión Los trabajadores/as tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones.

## **15.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA**

CÓDIGO CONVENIO	43000215011994
PROVINCIA	TARRAGONA
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	120
HOMBRES	80
MUJERES	40

### **1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.848,23 € Oficial 1º: 16.029,52 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.548,23 € Oficial 1º: 2.729,52 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

### **2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Con el fin de mejorar el acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribución, organización del tiempo de trabajo y otros aspectos, las partes firmantes del mismo comprometerse a cumplir escrupulosamente así como a hacer cumplir lo anterior Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para lograr en el ámbito laboral la igualdad efectiva de mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación que pudiera ocurrir por razón de sexo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Las partes de este acuerdo son conscientes del problema de la violencia género, ambas partes acuerdan promover la protección y apoyo de sus víctimas tipos de abuso.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

### **3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### **4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	47000105011982
PROVINCIA	VALLADOLID
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	200
HOMBRES	50
MUJERES	150

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.077,27 € Oficial 1ª: 17.286,68 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 777,27 € Oficial 1ª: 3.986,68 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre el personal de uno u otro sexo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Las partes firmantes de este convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en la Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto recoNocer como vías de acreditación suficientes para el recoNocimiento de las víctimas de violencia de género, lo previsto en el título 2.º de la ley citada.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produza el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. También regulado en Artículo 54º- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.788
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	49004605011994
PROVINCIA	ZAMORA
VIGENCIA	2020-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	58
HOMBRES	19
MUJERES	39

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.632,60 € Oficial 1ª: 13.729,95 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 332,60 € Oficial 1ª: 429,95 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	<p>Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.</p>

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.826
-----------------------	-------

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA NO

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL NO





## **CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR ALIMENTARIO**

### **4.3.2.4 SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ**

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

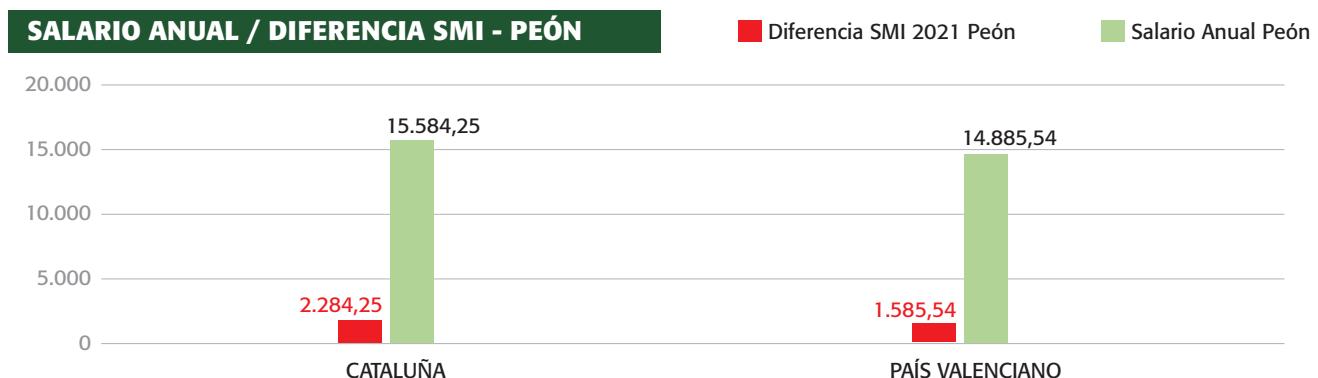
Dan cobertura a 823 personas trabajadoras, de los que 478 son hombres y 345 son mujeres.

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

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

En lo relativo a la comparativa con el Salario mínimo interprofesional de 2021, ambos convenios están por encima de los 13.300 € fijados por el gobierno.

A continuación, ambos cuadros comparativos por categoría profesional analizadas.



En cuanto al resumen de contenidos, encontramos que el 100% de los convenios analizados tienen cláusula de revisión salarial, por lo que todas las personas trabajadoras tienen garantizada la no pérdida de poder adquisitivo.

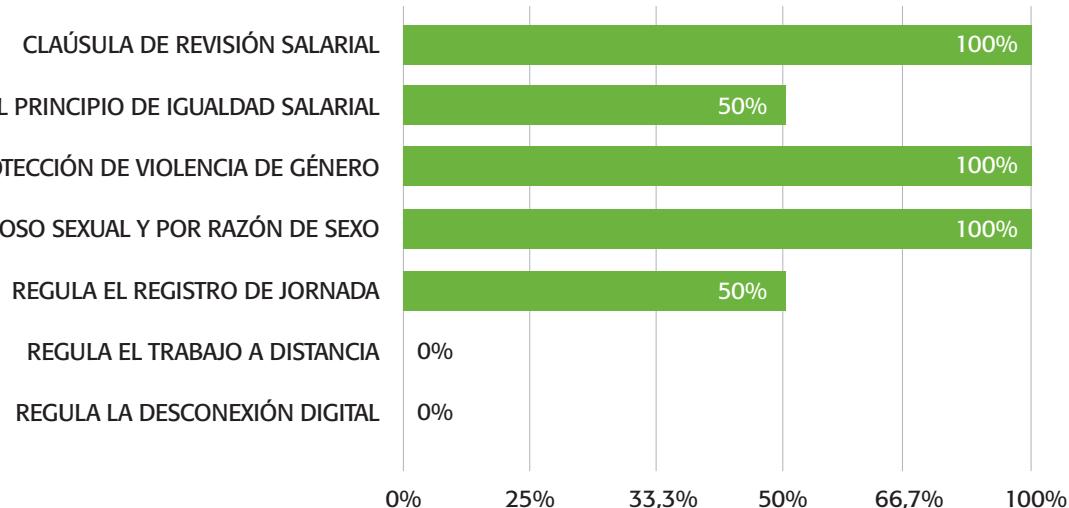
También regulan los dos convenios analizados las Medidas de protección para personas por violencia de género y medidas frente al Acoso Sexual y por razón de sexo.

Por otro lado, uno de los dos convenios regula el Principio de igualdad salarial y el Registro de jornada.

Ni el convenio de Cataluña ni el de País Valenciano regula el Trabajo a distancia ni la Desconexión digital.

### RESUMEN DE CONTENIDOS

158



**1.- CHOCOLATES, TORREFACTORES DE CAFÉS Y SUCEDÁNEOS DEL PAÍS VALENCIANO**

CÓDIGO CONVENIO	80000725012008
PROVINCIA	PAÍS VALENCIANO
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	563
HOMBRES	338
MUJERES	225

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.885,54 € Oficial 1ª: 15.290,66 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.585,54 € Oficial 1ª: 1.990,66 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	<p>En el supuesto de que la suma del IPC estatal correspondiente a los años 2021 y 2022 resulte una cifra distinta al 3 %, se procederá a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2022 por la indicada diferencia con el límite del 1 % y sin efectos retroactivos, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2023.</p> <p>2. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este apartado, las partes reunirán en los quince días siguientes a la publicación del IPC del año 2022.</p>

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.</p> <p>El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar las vacantes existentes</p>
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Artículo 36. Acoso laboral, moral o sexual

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas.

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## **2.- CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE CATALUÑA**

CÓDIGO CONVENIO	79001945012002
PROVINCIA	CATALUÑA
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	260
HOMBRES	140
MUJERES	120

## **1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.584,25 € Oficial 1º: 15.972,45 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.284,25 € Oficial 1º: 2.672,45 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	IPC general espanyol acumulat dels anys 2022 i 2023 supera els percentatges d'increments pactats per aquest dos anys, es procedirà a incrementar la diferència salarial entre els increments pactats i l'IPC acumulat ambdós anys. En aquest supòsit, aquest increment quedarà reflectit en nòmina a l'1 de gener de 2024.

## 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Article 36. Igualtat real i efectiva de dones i homes a les empreses.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Article 35. Protecció de les víctimes de la violència de gènere. La llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere recull mesures que les empreses han de facilitar en aquests casos, entre elles permisos, reduccions horàries, excedències, suspensió del contracte, canvis d'horaris i canvis de llocs de treball. Les parts signats del present Conveni es comprometen al desenvolupament de les mesures necessàries per la protecció de les víctimes de la violència de gènere, prenen les mesures que siguin necessàries en l'àmbit laboral.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Article 34. Assetjament moral i assetjament sexual o per raó de sexe en el treball

### **3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL      0  
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA    NO

4.- INDUSTRIA 4.0

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA** NO  
**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL** NO



## **CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR ALIMENTARIO**

### **4.3.2.5 SECTOR DE ESPECIAS**

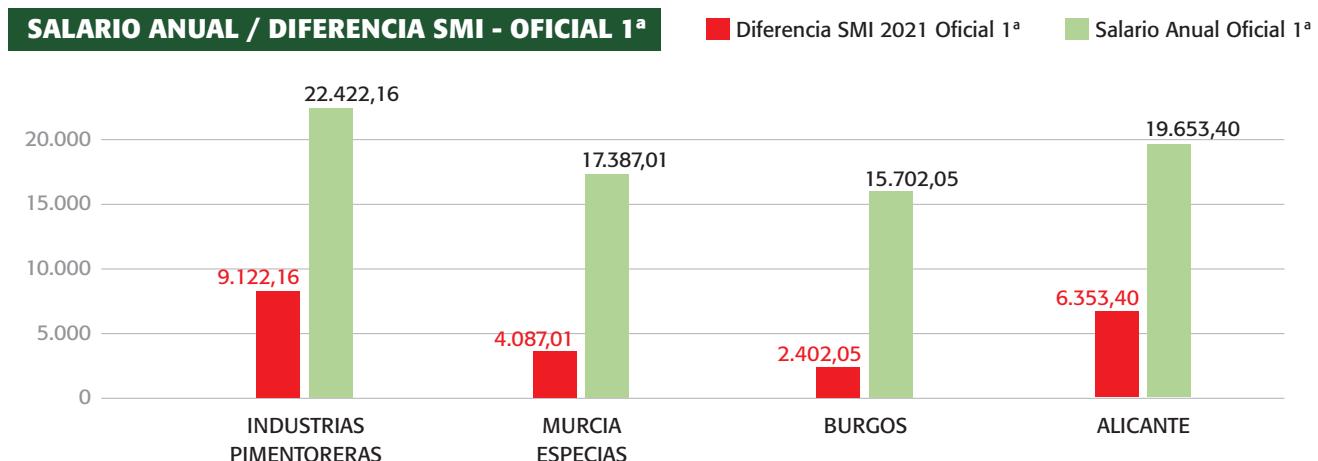
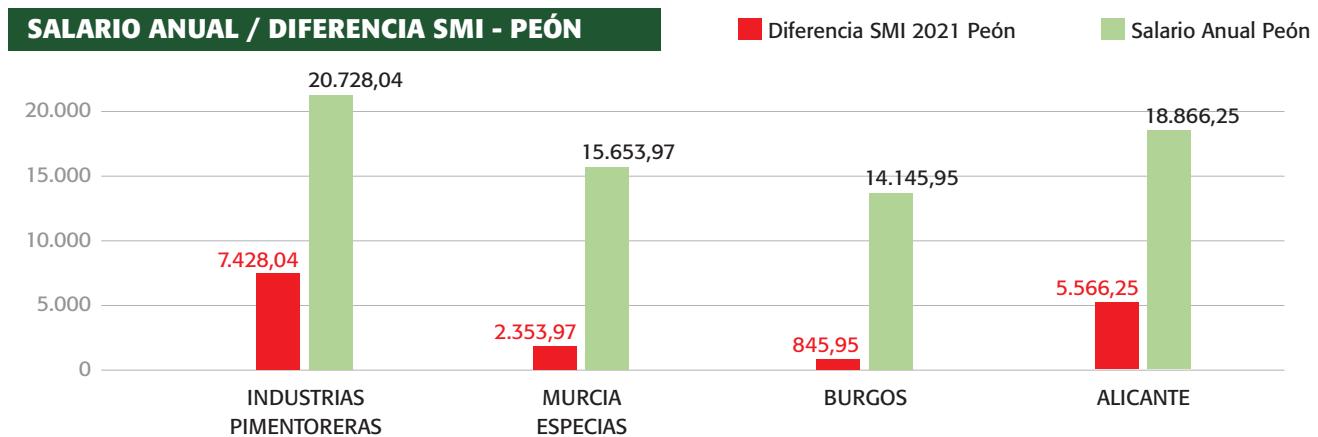
**S**on cuatro los Convenios Colectivos encuadrados en este sector. De los mismos dos, de ámbito autonómico (Murcia) y dos de ellos son de ámbito provincial, el de Burgos y el de Alicante. Los cuatro han tenido actualización en el ejercicio 2021.

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

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

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

En lo relativo a la comparativa con el Salario mínimo interprofesional de 2021, los cuatro convenios están por encima de los 13.300 € fijados por el gobierno.



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

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

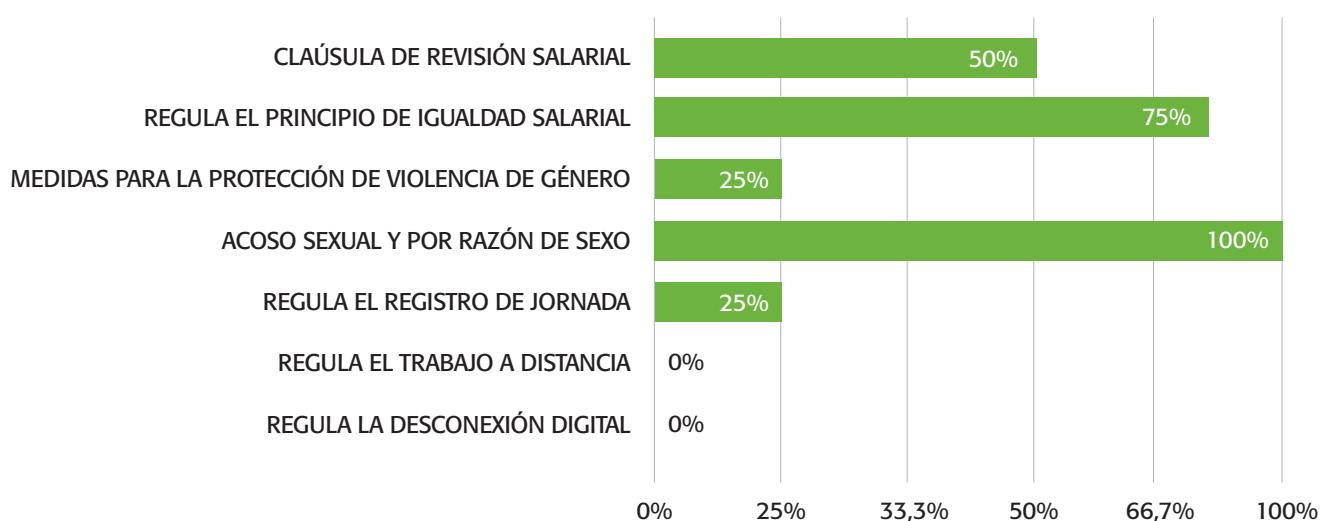
Solo el 25% recoge medidas para la protección de la violencia de género, lo cual nos parece claramente insuficiente, si bien el 100% regula medidas, sanciones o protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

### RESUMEN DE CONTENIDOS

164



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

CÓDIGO CONVENIO	03000875011981
PROVINCIA	ALICANTE
VIGENCIA	2020-2023
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.100
HOMBRES	1.350
MUJERES	750

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,20%
SALARIO ANUAL	Peón: 18.866,25 € Oficial 1ª: 19.653,40 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 5.566,25 € Oficial 1ª: 6.353,40 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
--	---

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	En materia de reducción de jornada para víctimas de violencia de género y terrorismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.
---	--

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo..- Las empresas quedan comprometidas a desarrollar en la medida de sus posibilidades un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso. Como Anexo al convenio colectivo se adjunta un modelo de protocolo, así como un modelo de denuncia, que podrá ser de aplicación en las empresas que no dispongan de uno propio y sirviendo de referencia para el resto de las empresas.
---	--

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.768
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	Toda persona trabajadora queda y está obligada a registrar su jornada diaria de trabajo, a través de los medios y herramientas que ponga a su disposición la empresa. En el sistema de registro horario que se le facilite, ya sea digital o manual.

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	09000255011981
PROVINCIA	BURGOS
VIGENCIA	2018-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	16
HOMBRES	5
MUJERES	11

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,75%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.145,95 € Oficial 1º: 15.702,05 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 845,95 € Oficial 1º: 2.402,05 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí. Actualización de salarios: para cada uno de los años de vigencia, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a final de cada año natural un incremento superior al 1,75 %, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 0,55 %, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 2,3 %. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios para realizar los aumentos pactados. Tal actualización No se abonará como tal, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año siguiente.

166

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Típicado como falta muy grave el acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.776
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO



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

CÓDIGO CONVENIO	30000505011981
PROVINCIA	MURCIA
VIGENCIA	2017-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	150
MUJERES	350

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.653,97 € Oficial 1ª: 17.387,01 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.353,97 € Oficial 1ª: 4.087,01 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta muy grave el acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La Empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso. El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.767
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**4.- INDUSTRIAS PIMENTORERAS**

CÓDIGO CONVENIO	30001175011981
PROVINCIA	MURCIA
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
HOMBRES	800
MUJERES	200

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 20.728,04 € Oficial 1º: 22.422,16 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 7.428,04 € Oficial 1º: 9.122,16 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si el IPC real nacional a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio sufriese un incremento por encima del porcentaje pactado, se revisarán los salarios provisionales hasta un máximo de un 0,5 más con respecto a lo pactado para cada año.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta muy grave el acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La Empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso. El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.762
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

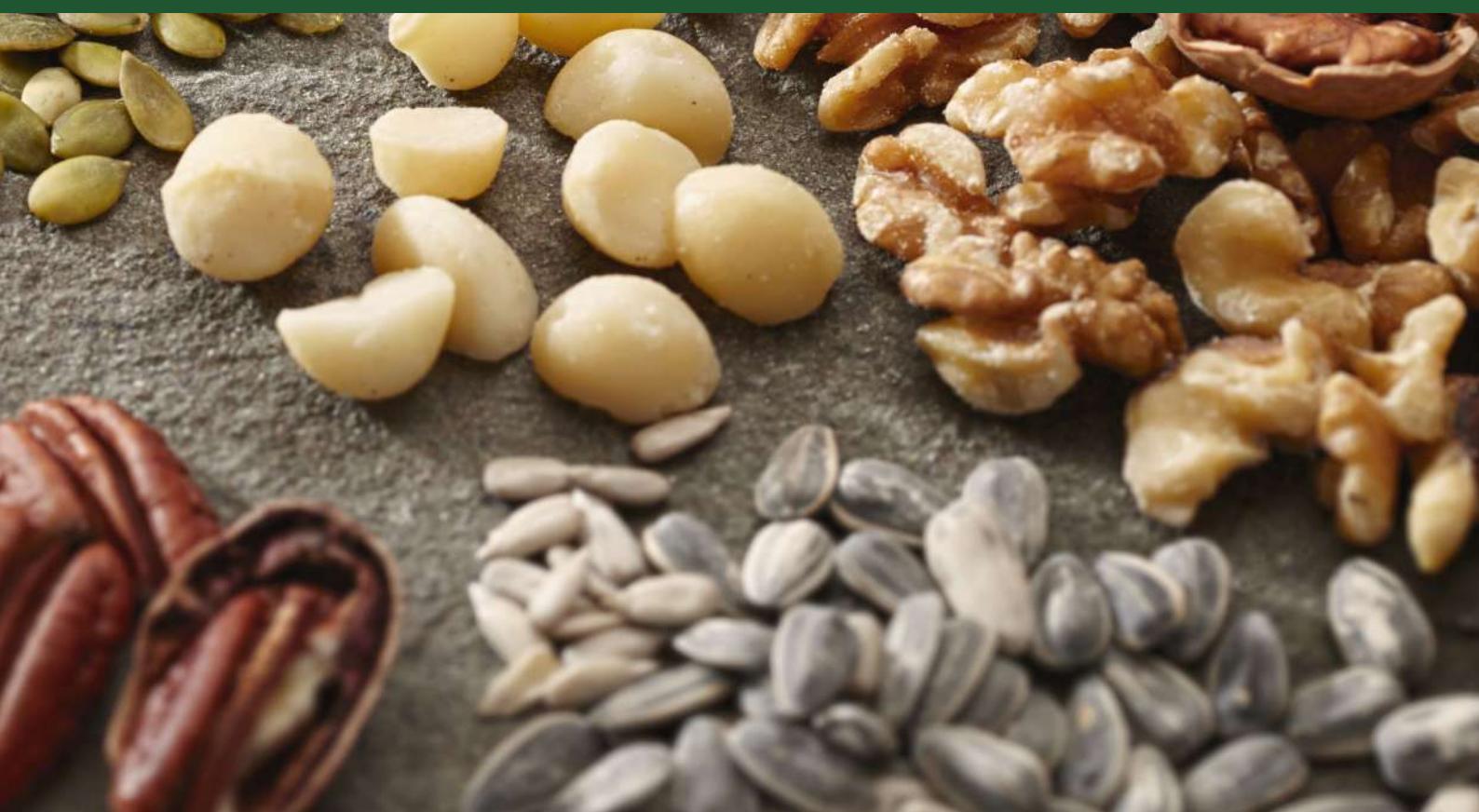
**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO





## CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR ALIMENTARIO



### 4.3.2.6 SECTOR DE FRUTOS SECOS

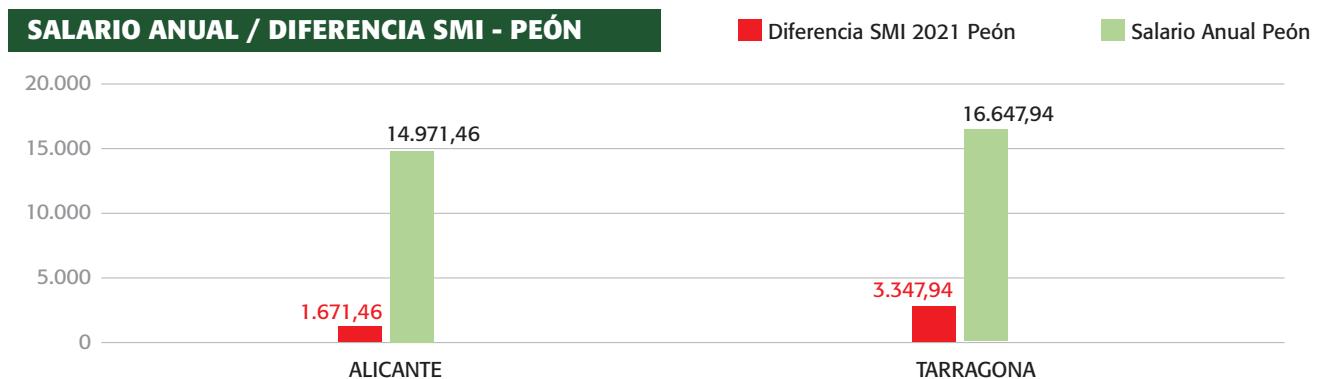
**S**on 6 los Convenios Colectivos que conforman este sector. De los mismos un Convenio es de ámbito autonómico, el de la Comunidad de Murcia, tres de ellos son de ámbito provincial, el de Alicante, Ciudad Real y Tarragona y dos de ámbito interprovincial, el de Barcelona, Lleida y Girona y el de Valencia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

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

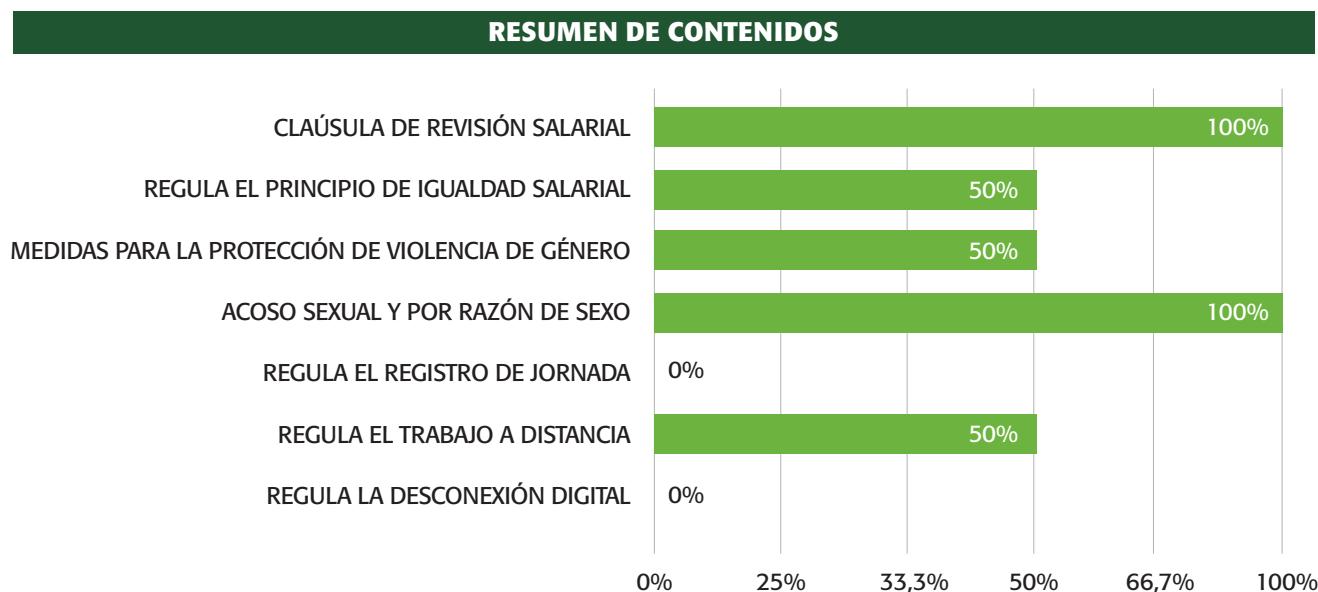
Así mismo el promedio de salario anual del peón es de 15.809,70 € y el de Oficial 1<sup>a</sup> es de 16.957,40 €.

En lo relativo al Salario mínimo interprofesional, ambos convenios están por encima del mismo en todas sus categorías profesionales.

Adjuntamos gráficos descriptivos de los datos mencionados:



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



172

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

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

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

En estos dos convenios analizados, no se regula el Registro de Jornada.

Uno de ellos regula el trabajo a distancia, mientras que ninguno de los dos la desconexión digital.

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

CÓDIGO CONVENIO	43000515011994
PROVINCIA	TARRAGONA
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	900
HOMBRES	400
MUJERES	500

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 16.647,94 € Oficial 1ª: 18.450,95 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 3.347,94 € Oficial 1ª: 5.150,95 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Para el año 2020 se pacta un incremento salarial del IPC de Catalunya de 2019 + 0,4%. El incremento total en ningún caso podrá exceder del 2,5% para 2018, 2,55% para 2019 y 2,60% para 2020.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Artículo 27. Reconocimiento igualdad Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario. Expresamente se reconoce el derecho de acceso de la mujer a todas las secciones y categorías profesionales
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Artículo 32. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garanticen su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un Protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a. El compromiso de la Empresa de prevenir y No tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la Normativa de régimen disciplinario. d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia. e. Poner en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	Artículo 33. Teletrabajo Las empresas y trabajadores/as podrán pactar libremente la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. Cuando existe representación legal de los trabajadores, las condiciones serán pactadas
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 2.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECTOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CÓDIGO CONVENIO	03000245011982
PROVINCIA	ALICANTE
VIGENCIA	2020-2023
ESTADO	REVISADO
NUMERO DE TRABAJADORES	368
HOMBRES	164
MUJERES	204

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.971,46 € Oficial 1º: 15.463,84 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.671,46 € Oficial 1º: 2.163,84 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Una vez constatado el ipc real del 2020 se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia si la hubiere.

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la ley establece, deberán acreditar tal situación ante el empresario en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. Los empresarios, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada ley a propuesta de ésta y que son, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</li> <li>b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</li> <li>c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.</li> <li>d) Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de lo previsto en el apartado d), del artículo 52 ET.</li> </ul>
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta muy grave el acoso moral y sexual.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

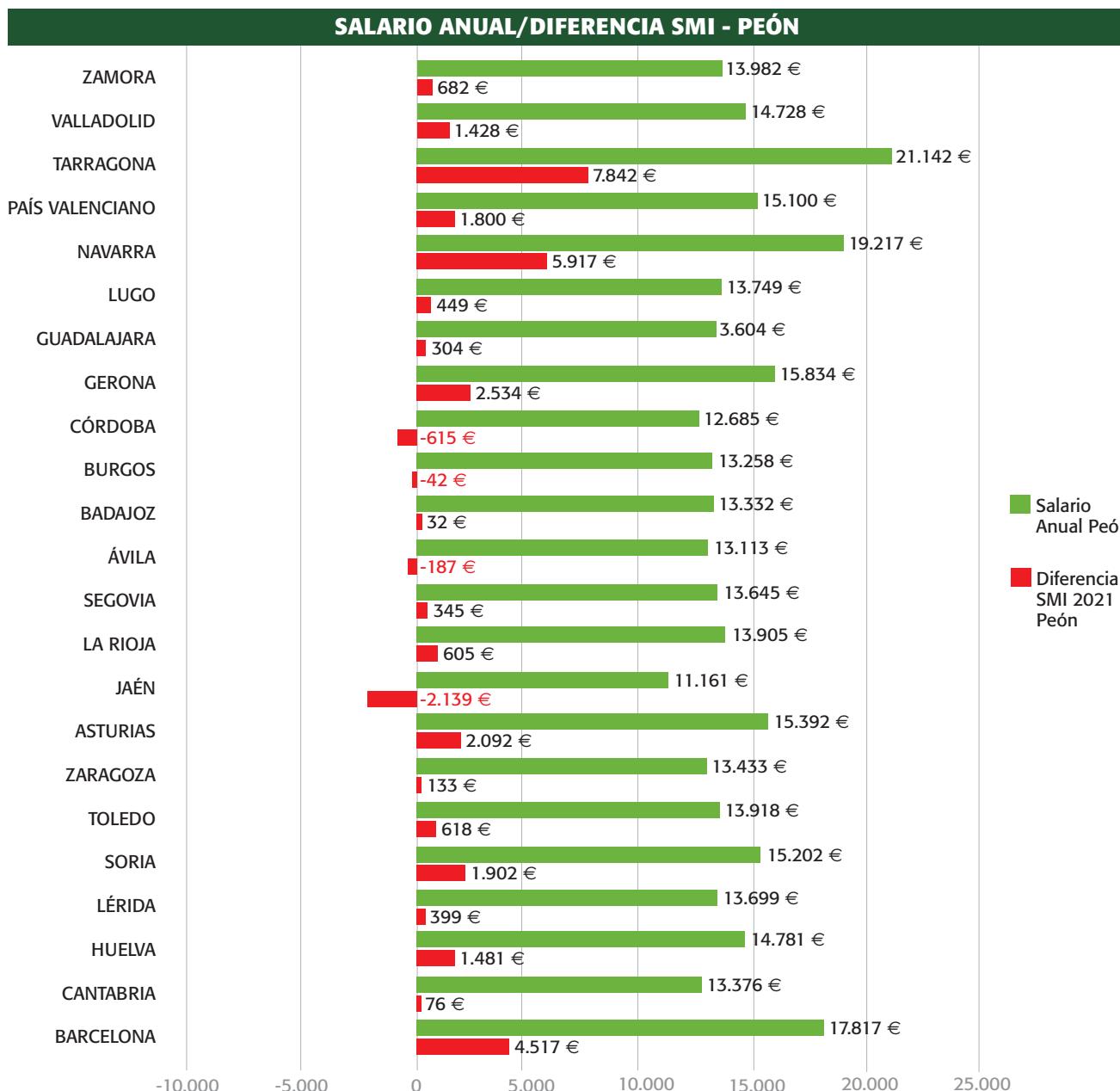
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

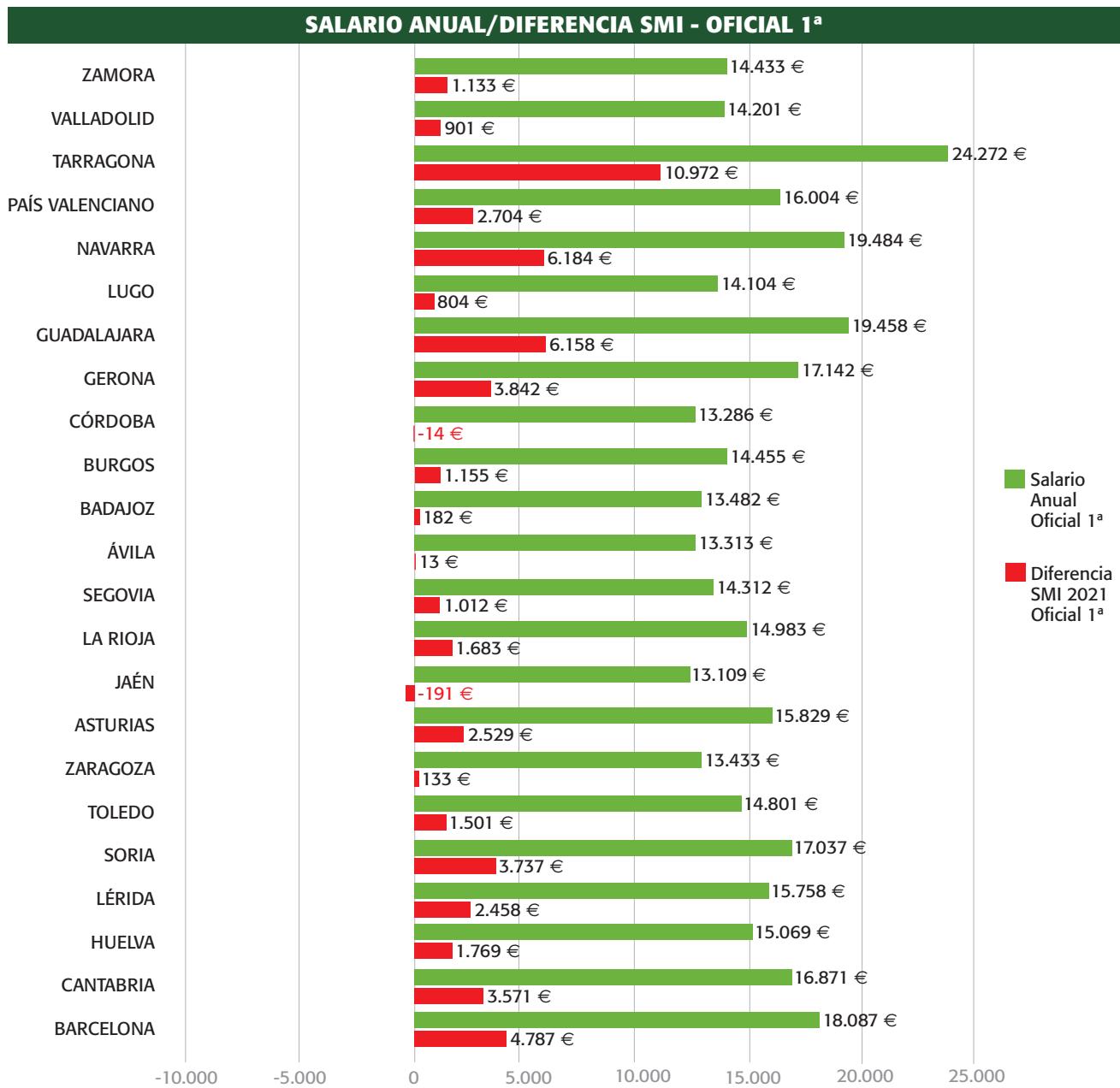


## **CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR ALIMENTARIO**

### **4.3.2.7 SECTOR DE PANADERÍAS**

**S**e han analizado los 23 convenios con actualización en 2021 de los 44 Convenios Colectivos que conforman el sector de Panaderías. De estos 23, 4 son nuevos y 19 son revisados, dando cobertura a 42.877 personas trabajadoras, de las que 26.006 son hombres y 17.071 son mujeres. El promedio de jornada laboral de los 23 convenios es de 1788 horas anuales y el incremento salarial de promedio pactado para 2021 es del 1,87%. El Salario medio anual del Peón es de 14.611,89 € y el del Oficial 1<sup>a</sup> es de 15.779,25 €. En lo relativo al Salario Mínimo Interprofesional, nos encontramos con que 3 convenios en la categoría de Peón y 2 de la categoría de Oficial 1<sup>a</sup> se encuentran por debajo de los 13.300 € correspondientes al SMI 2021. Tal y como se puede observar en los gráficos de a continuación:



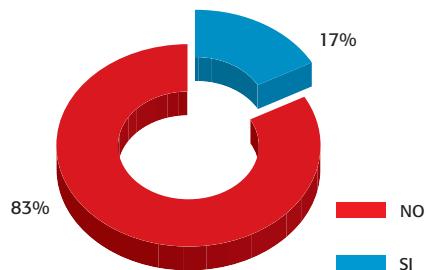
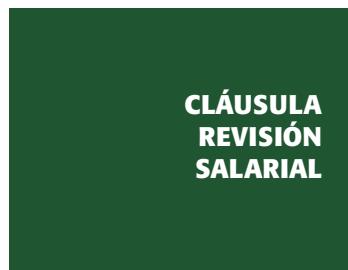


Reiteramos la salvedad o excepción que se debe tener en cuenta al tratarse los datos analizados de datos registrados en REGCON, que pueden diferir de lo que realmente se esté aplicando en las empresas.

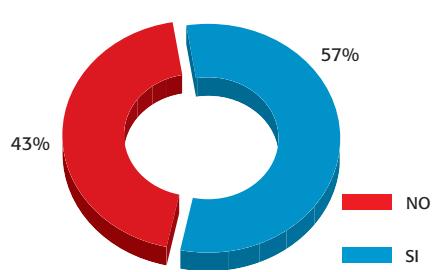
Así mismo, los convenios de Córdoba, Jaén y Lugo, recogen en su articulado cláusulas específicas de equiparación al SMI, tal y como se puede ver en cada una de las fichas de convenio.

## CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

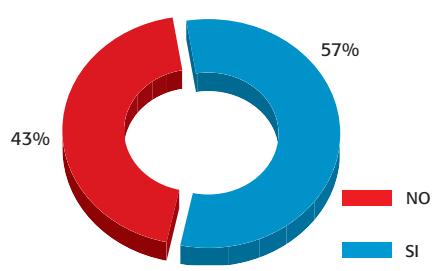
La regulación del sector de Panaderías, según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos:



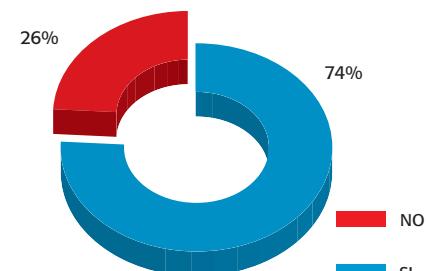
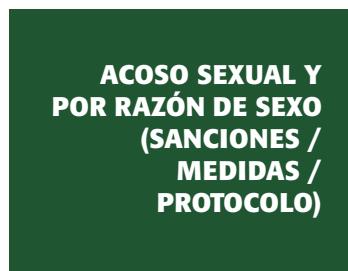
Solo el 17% de los convenios analizados recogen cláusulas de revisión salarial. Esto supone que solo 4 de los 23 convenios analizados recogen esta cláusula entre su articulado. Porcentaje claramente insuficiente.



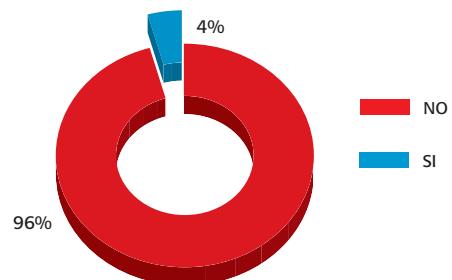
Así mismo, el 57% de los convenios regulan el principio de igualdad salarial. Mismo salario por trabajo de igual valor.



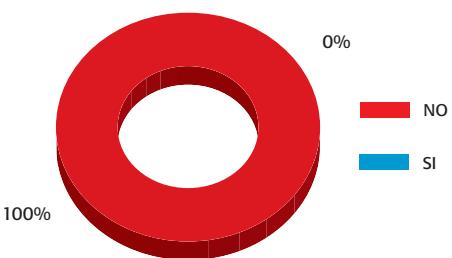
El 57% de los convenios regulan medidas para la protección de la violencia de género, remitiendo en su mayoría a la normativa legal vigente.



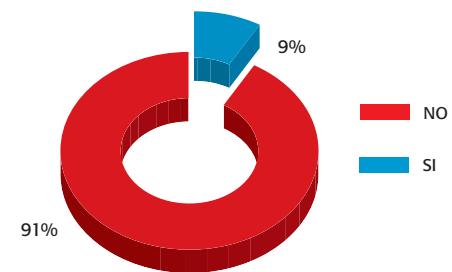
El protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, así como las medidas o sanciones en esta materia está muy representadas en este sector. En concreto, en el 74% de los convenios analizados.



Mínima representación del registro horario, solo en el 4% de los convenios.



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



Aun siendo solo el 9% el que regula la desconexión digital, lo valoramos como dato positivo, ya que al menos, hay representación de esta materia.

**1.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA**

CÓDIGO CONVENIO	08002525011994
PROVINCIA	BARCELONA
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
HOMBRES	3.000
MUJERES	2.000

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 17.817,33 € Oficial 1ª: 18.087,47 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 4.517,33 € Oficial 1ª: 4.787,47 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Actualització salari Venedor/a i Netejador/a amb el Nou SMI (des de 1-9-2021). A la encarregat/da de vendes s'actualitza el salari amb efectes 01-01-2021 un 4,7% (increment percentual equiparable al que té el Venedor/a a l'any 2021).

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Article 8. Declaració en contra de la discriminació. El principi d'igualtat entre els treballadors i les treballadores implica que si fan una mateixa feina o si fan feines a les quals s'atribueix un mateix valor, s'ha d'eliminar qualsevol discriminació en el conjunt dels elements i condicions laborals per raó de raça o sexe.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Article 40. Violència de Gènere. Sent conscient les parts signants de la problemàtica de la violència de gènere, ambdues parts acorden promoure la protecció i el recolzament de les persones víctimes d'aquest tipus de maltractaments
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	0
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**2.- CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA**

CÓDIGO CONVENIO	39000755011981
PROVINCIA	CANTABRIA
VIGENCIA	2020-2023
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.100
HOMBRES	700
MUJERES	400

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.375,59 € Oficial 1º: 16.870,76 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 75,59 € Oficial 1º: 3.570,76 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**3.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA**

CÓDIGO CONVENIO	21000245011981
PROVINCIA	HUELVA
VIGENCIA	2021-2022
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
HOMBRES	1.800
MUJERES	400

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	5,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.781,00 € Oficial 1ª: 15.068,55 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.481,00 € Oficial 1ª: 1.768,55 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Artículo 28. Medidas de protección integral contra la violencia de género
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Artículo 29. Acoso sexual y acoso moral.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.808
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**4.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA**

CÓDIGO CONVENIO	25000225011995
PROVINCIA	LÉRIDA
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	900
HOMBRES	545
MUJERES	355

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	3,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.699,11 € Oficial 1º: 15.758,17 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 399,11 € Oficial 1º: 2.458,17 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	El de personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones legalmente establecidas.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.806
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**5.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE SORIA**

CÓDIGO CONVENIO	42000125011981
PROVINCIA	SORIA
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	150
HOMBRES	120
MUJERES	30

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.202,01 € Oficial 1ª: 17.036,57 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.902,01 € Oficial 1ª: 3.736,57 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	-

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Dicha Comisión velará por la igualdad de oportunidades en las empresas en materia retributiva y de clasificación profesional, de acceso y contratación.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	<p>Artículo 31. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y prevención.</p> <p>Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>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.</p> <p>Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo: Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar medidas con la finalidad de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.756
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**6.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO**

CÓDIGO CONVENIO	45000285011981
PROVINCIA	TOLEDO
VIGENCIA	2016-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	700
HOMBRES	500
MUJERES	200

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.918,45 € Oficial 1º: 14.801,15 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 618,45 € Oficial 1º: 1.501,15 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Asegurar que la gestión de Recursos HumaNos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.756
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**7.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA**

CÓDIGO CONVENIO	50000905011981
PROVINCIA	ZARAGOZA
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.200
HOMBRES	600
MUJERES	600

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.433,17 € Oficial 1ª: 13.433,17 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 133,17 € Oficial 1ª: 133,17 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Típificada como falta muy grave.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.814
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**8.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**

CÓDIGO CONVENIO	33000665011981
PROVINCIA	ASTURIAS
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NUMERO DE TRABAJADORES	1.500
HOMBRES	1.125
MUJERES	375

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.391,95 € Oficial 1º: 15.829,05 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.091,95 € Oficial 1º: 2.529,05 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Las partes firmantes del presente Convenio velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en todas las vertientes de la relación laboral, abarcando ésta materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, tipo de contrato, modalidad de jornada, promoción y formación, políticas de prevención y salud, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación laboral, personal y familiar.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género ampliamente descritas en el artículo 26.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Protocolo en artículo 25.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.755
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 9.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS PANADERAS DE JAÉN

CÓDIGO CONVENIO	23000125011982
PROVINCIA	JAÉN
VIGENCIA	2021-2022
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.435
HOMBRES	845
MUJERES	590

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	3,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 11.161,15 € Oficial 1ª: 13.108,55 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: -2.138,85 € Oficial 1ª: - 191,45 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 del ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que No podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49 ET).
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	En cuanto al acoso sexual se estará al escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el cual se transcribe literalmente: 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las c

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	Las empresas, conforme y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el estatuto de los trabajadores. Las empresas conservarán los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**10.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA**

CÓDIGO CONVENIO	26000295011981
PROVINCIA	LA RIOJA
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	200
HOMBRES	160
MUJERES	40

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.904,80 € Oficial 1º: 14.983,15 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 604,80 € Oficial 1º: 1.683,15 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Para el año 2021, en el caso de que el IPC de 2021 establecido por el INE en el conjunto nacional en fecha 31-12-2021 fuese superior al aumento pactado inicialmente para ese año 2021, el cual es del 1,50%, se efectuará una revisión de la tabla de salario del Convenio por la diferencia entre ambos porcentajes con un tipo del 1,50%. Esta diferencia calculada sobre los salarios de 2021, es la que servirá para ajustar la tabla de 2022. Tal revisión No tendrá efectos retroactivos.

**2.- IGUALDAD**

190

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.757
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 11.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA

CÓDIGO CONVENIO	40000295011981
PROVINCIA	SEGOVIA
VIGENCIA	2021-2025
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	250
HOMBRES	175
MUJERES	75

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.645,10 € Oficial 1ª: 14.312,20 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 345,10 € Oficial 1ª: 1.012,20 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
--	----

#### MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

Son faltas muy graves: El acoso sexual, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros/as o subordinados/as; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año; y la retirada del permiso de conducir por sanción (administrativa o judicial) por causa de alcoholmia, drogas o sustancias sictotrópicas o por conducir de forma imprudente.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	0
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	Se tendrá derecho a la desconexión digital al finalizar la jornada

**12.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRÍA DE LA PANADERÍA DE ÁVILA**

CÓDIGO CONVENIO	05000105011981
PROVINCIA	ÁVILA
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	128
HOMBRES	86
MUJERES	42

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.113,10 € Oficial 1º: 13.313,30 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 186,90 € Oficial 1º: 13,30 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Igualdad de retribución: el empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia de genero y acoso sexual se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente y la que en el futuro la sustituya o/y complemente.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia de genero y acoso sexual se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente y la que en el futuro la sustituya o/y complemente.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	06000395011981
PROVINCIA	BADAJOZ
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.065
HOMBRES	723
MUJERES	342

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,25%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.331,50 € Oficial 1ª: 13.481,65 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 31,50 € Oficial 1ª: 181,65 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Se reconocerán a las víctimas de violencia de género los derechos que se reconocen en la Ley integral.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Las partes firmantes entiende por acoso sexual, todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, que sea ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante. Las conductas constitutivas de Acoso Sexual, serán sancionadas como faltas graves o muy graves, y en todo caso, en su grado máximo cuando en las mismas exista aprovechamiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor/a o acosador/a. Serán agravantes también: la situación de contratación temporal de la víctima, la reincidencia del acosador/a, las represalias o actos de discriminación sobre las personas denunciantes. Se consideran constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título exemplarizante: a) Observaciones sugerentes, comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora. b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de trabajo o la estabilidad en el empleo de la trabajadora o trabajador, a una aprobación o denegación de estos favores. c) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.823
-----------------------	-------

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	09000355011981
PROVINCIA	BURGOS
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.006
HOMBRES	402
MUJERES	604
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.257,90 € Oficial 1º: 14.455,15 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 42,10 € Oficial 1º: 1.155,15 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción etc.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.826
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 15.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORES DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

CÓDIGO CONVENIO	14000055011981
PROVINCIA	CÓRDOBA
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.000
HOMBRES	2.000
MUJERES	1.000

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 12.685,40 € Oficial 1ª: 13.286,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 614,60 € Oficial 1ª: - 14,00 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
--	----

**MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO** Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Acoso sexual y acoso moral.
	El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

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

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

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

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

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.826
-----------------------	-------

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
-------------------------------	----

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
-------------------------------	----

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO
-------------------------------	----

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

CÓDIGO CONVENIO	17000235011994
PROVINCIA	GERONA
VIGENCIA	2018-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.500
HOMBRES	900
MUJERES	1.600

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.834,30 € Oficial 1ª: 17.141,67 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.534,30 € Oficial 1ª: 3.841,67 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	El presente convenio se regirá por la No discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. Concretamente, el principio de igualdad entre las personas trabajadoras, implica que si hacen un trabajo, a la que se atribuye el mismo valor, se debe eliminar cualquiera de los elementos y condiciones laborales establecidos por razón de raza o sexo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Y las partes firmantes de este convenio, se comprometen en el transcurso de la duración de este convenio, a negociar un protocolo marco de actuación y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	Artículo 38. Derecho a la desconexión digital Que las partes firmantes son conscientes de que la consolidación y generalización de los dispositivos y herramientas digitales en el mundo laboral está afectando la interacción entre las empresas y las personas

**17.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA**

CÓDIGO CONVENIO	19000245011982
PROVINCIA	GUADALAJARA
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	900
HOMBRES	470
MUJERES	430

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.603,84 € Oficial 1º: 19.458,19 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 303,84 € Oficial 1º: 6.158,19 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	RETRIBUCIÓN. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Se velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Anexo 1 del Convenio Protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.782
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	27000425011983
PROVINCIA	LUGO
VIGENCIA	2014-2023
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	750
HOMBRES	375
MUJERES	375

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.749,45 € Oficial 1ª: 14.104,35 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 449,45 € Oficial 1ª: 804,35 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.826
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**19.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA**

CÓDIGO CONVENIO	31005305011981
PROVINCIA	NAVARRA
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.200
HOMBRES	720
MUJERES	480

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 19.216,53 € Oficial 1º: 19.484,39 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 5.916,53 € Oficial 1º: 6.184,39 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) Nacional para el periodo 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022, supere el incremento pactado para el conjunto de los cuatro años de vigencia del presente convenio, se aplicará una revisión salarial en lo que exceda hasta alcanzar el equivalente al IPC Nacional acumulado de los cuatro años de vigencia más 1 punto porcentual, que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 y se abonará junto con la nómina del mes de Enero de 2023.

**2.- IGUALDAD**

200

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Dentro de los objetivos de los planes de igualdad. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.730
-----------------------	-------

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA NO

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL NO

---

## 20.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

CÓDIGO CONVENIO	80100065012013
PROVINCIA	PAÍS VALENCIANO
VIGENCIA	2018-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	14.185
HOMBRES	8.653
MUJERES	5.532

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,10%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.099,61 € Oficial 1ª: 16.004,19 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.799,61 € Oficial 1ª: 2.704,19 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios: Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Ampliamente desarrollado en Artículo 56.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.782
-----------------------	-------

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**21.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA**

CÓDIGO CONVENIO	43000375011994
PROVINCIA	TARRAGONA
VIGENCIA	2018-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.800
HOMBRES	800
MUJERES	1.000

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 21.141,54 € Oficial 1º: 24.271,62 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 7.841,54 € Oficial 1º: 10.971,62 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Incrementos para las empresas artesanas y semi-mecanizadas del IPC resultante de final de cada año, siendo el mínimo garantizado del 1% y el máximo 2,5%. Incrementos para las empresas Mecanizadas del IPC resultante de final de cada año, siendo el mínimo garantizado del 1,2% y el máximo 3%. El incremento de 2021 se aplicará a partir del 1 de julio de 2021.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Típificado como falta muy grave

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.752
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 22.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA

CÓDIGO CONVENIO	47000375011982
PROVINCIA	VALLADOLID
VIGENCIA	2019-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.500
HOMBRES	1.000
MUJERES	500

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.728,35 € Oficial 1ª: 14.200,79 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.428,35 € Oficial 1ª: 900,79 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto recoNocer como vías de acreditación suficientes para el recoNocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Cuentas con protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo. <b>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b> Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de No tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad del sector. El objetivo es que No se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad. En consecuencia, las partes que forman la Comisión Negociadora se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las Normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
---	---

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**23.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ZAMORA**

CÓDIGO CONVENIO	49001605011982
PROVINCIA	ZAMORA
VIGENCIA	2017-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	408
HOMBRES	307
MUJERES	101
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.982,22 € Oficial 1º: 14.432,67 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 682,22 € Oficial 1º: 1.132,67 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y podrán ser sancionados como falta leve, grave o muy grave de acuerdo a la gravedad de los hechos.
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO



## **CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR ALIMENTARIO**

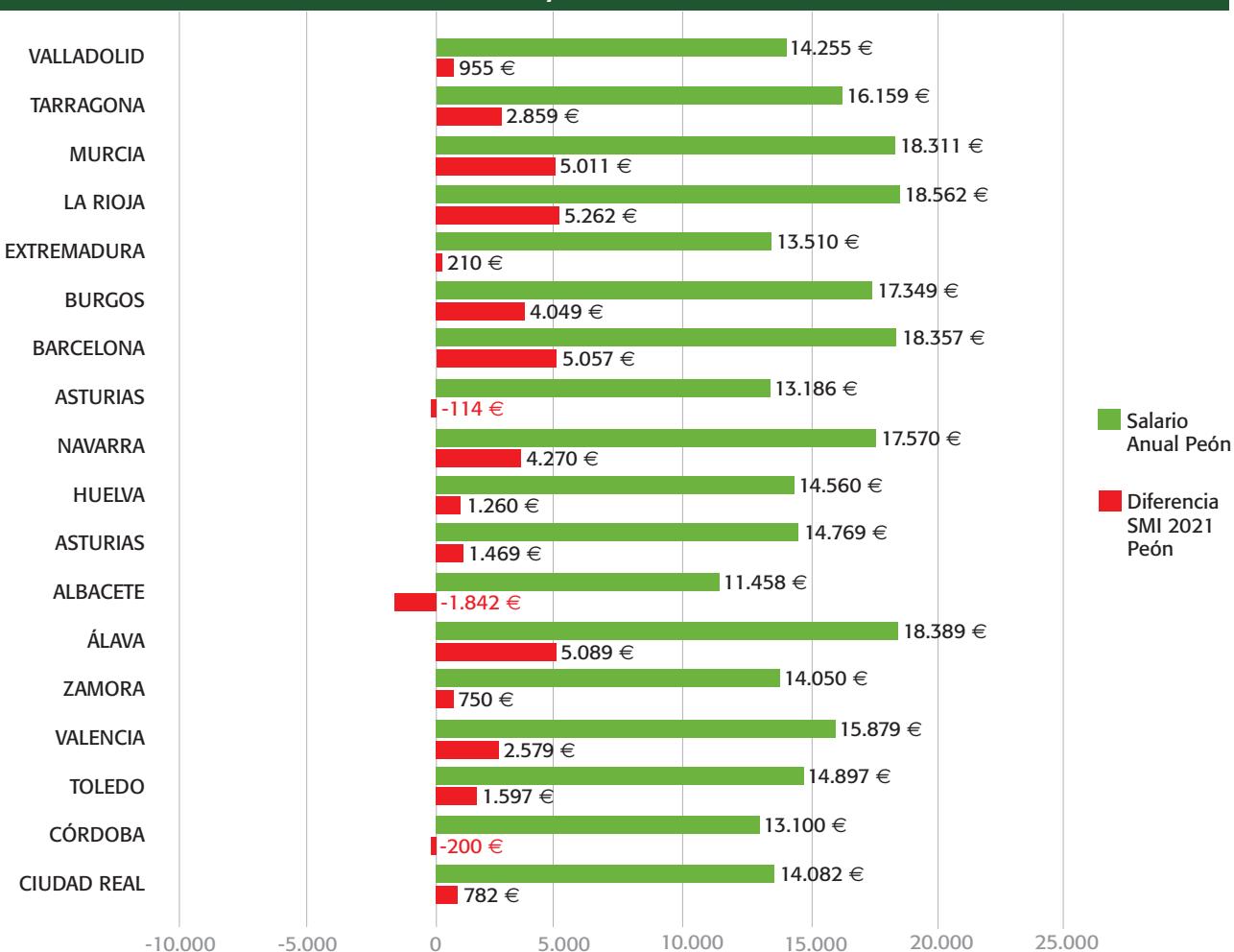
### **4.3.2.8 SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS**

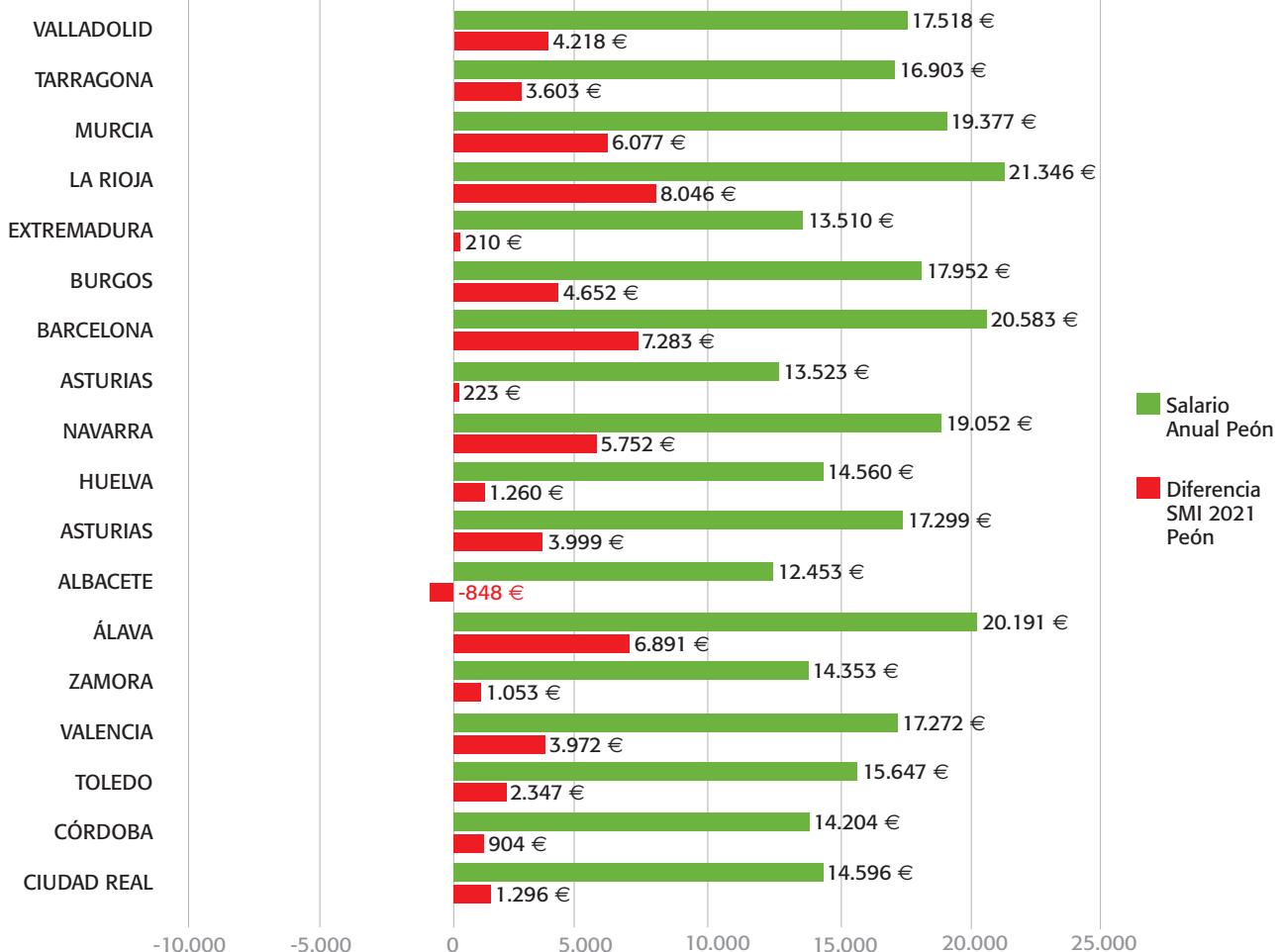


os Convenios que abarcan la Industria Vinícola son un total de 31, de los cuales 18 han tenido actualización en el año 2021. De éstos 18, 5 son convenios nuevos y 13 son convenios revisados. Dan cobertura a 23.191 personas trabajadoras, de las que 15.460 son hombres y 7.626 son mujeres. El promedio de jornada laboral anual es de 1.775 horas. Y tienen pactado un incremento salarial medio de 1,61% para el ejercicio 2021.

El salario medio anual de la categoría Peón es de 15.469,02 € y el de la categoría Oficial 1<sup>a</sup> es de 16.685,44 €. En lo referente al Salario mínimo interprofesional, encontramos que en la categoría de Peón, los convenios de Fabricación de Sidra de Asturias y los convenios de Industrias Vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidrerías de Albacete y Córdoba están por debajo del salario mínimo. En cuanto a la categoría de Oficial 1<sup>a</sup>, están por debajo solo el convenio de Industrias Vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidrerías de Albacete, tal y como muestran los siguientes gráficos:

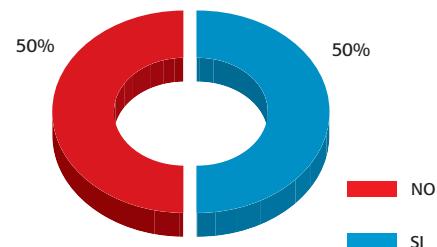
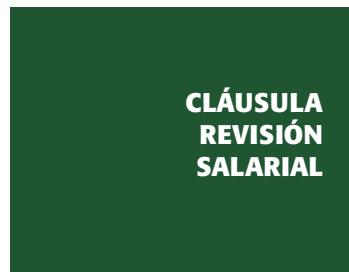
**SALARIO ANUAL/DIFERENCIA SMI - PEÓN**



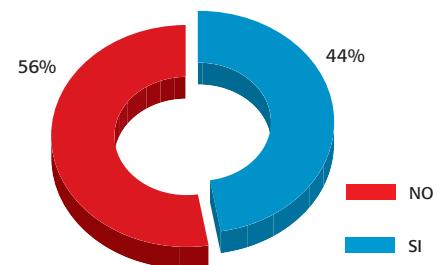
**SALARIO ANUAL/DIFERENCIA SMI - OFICIAL 1<sup>a</sup>**

## CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

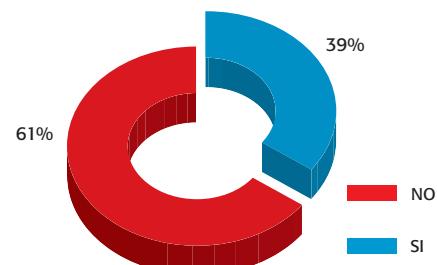
La regulación del Sector de Industrias Vinícolas, según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los datos recogidos en los siguientes gráficos:



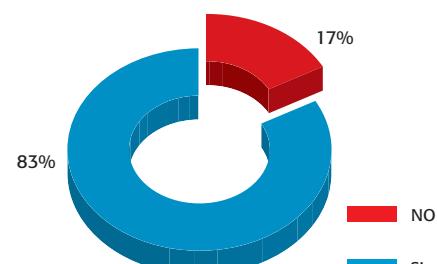
El 50% de los convenios cuentan con cláusula de revisión salarial.



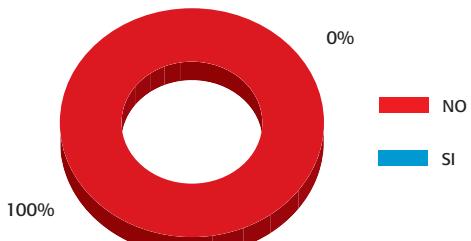
El principio de igualdad salarial recogido en RD 902/2020 está reconocido en el 44% de los convenios analizados.



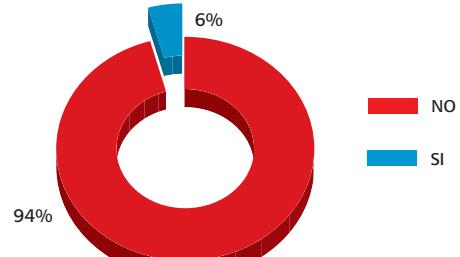
Sólo el 39% de los convenios analizados recogen medidas de protección para las víctimas de violencia de género. Dato que valoramos como insuficientes aunque reconocemos que está en el camino adecuado.



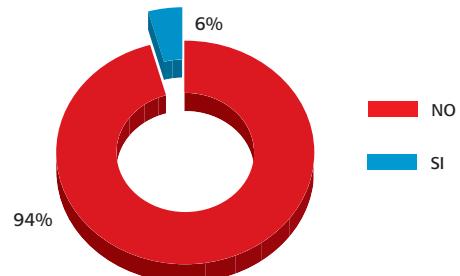
El 83% de los convenios sometidos a análisis recogen sanciones, medidas o protocolos de acoso sexual y por razón de sexo. Dato que valoramos muy positivamente.



Ninguno de los convenios analizados tiene regulado el registro de jornada.



Solo el 6% de los convenios analizados regulan el trabajo a distancia.



Los convenios analizados coinciden en el dato de regulación de la desconexión digital con el de la regulación del trabajo a distancia.

**1.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL**

CÓDIGO CONVENIO	13000225011982
PROVINCIA	CIUDAD REAL
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.500
HOMBRES	2.250
MUJERES	1.250

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,75%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.082,25 € Oficial 1ª: 14.596,40 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 782,25 € Oficial 1ª: 1.296,40 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Como cláusula de revisión salarial se establece que en el caso de que el año 2022 finalizase con un IPC superior al incremento pactado inicialmente para dicho año, se revisaran las tablas con dicho exceso con las siguientes condiciones:  Solo se revisarán las tablas en un 50% del exceso citado. Solo se tendrá en cuenta el exceso hasta el 2,5% como máximo.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de aco - so sexual y moral.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Artículo 54.- Protección de la dignidad de trabajadores y trabajadoras. El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
-----------------------	-------

REGULA EL REGISTRO DE JORNADA NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA NO

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL NO

## 2.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

CÓDIGO CONVENIO	14000155011982
PROVINCIA	CÓRDOBA
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	850
MUJERES	725
	125

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.099,65 € Oficial 1º: 14.203,95 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 200,35 € Oficial 1º: 903,95 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Igualdad de trato, igualdad salarial por trabajo de igual valor y No discriminación por razón de sexo.

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	El acoso sexual en el trabajo representa una conducta comprensiva de muy variadas manifestaciones verbales y acciones físicas que, No deseadas por la víctima, son ofensivas para la misma y, por tanto, afectan a la dignidad de mujeres y hombres trabajadores.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Es por ello que si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores y, en su defecto, de la Comisión Paritaria de este Convenio, con el fin de que se preste el necesario asesoramiento a la persona afectada en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos, en todo caso, se salvaguardará al máximo la intimidad de la persona así agredida. Para ello las empresas podrán implantar un protocolo de Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y darlo a conocer a las personas trabajadoras de la empresa.

212

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.764
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	Artículo 43. Teletrabajo. Será de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia. En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos.
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	Derecho a la desconexión: Los trabajadores/as tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a No contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones.

**3.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO**

CÓDIGO CONVENIO	45000245011981
PROVINCIA	TOLEDO
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	714
HOMBRES	550
MUJERES	164

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.896,70 € Oficial 1ª: 15.647,45 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.596,70 € Oficial 1ª: 2.347,45 €

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Asegurar que la gestión de Recursos HumaNos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Tipificada como permiso y licencia. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.776
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**4.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA**

CÓDIGO CONVENIO	46000025011982
PROVINCIA	VALENCIA
VIGENCIA	2018-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.746
HOMBRES	1.315
MUJERES	431

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.878,80 € Oficial 1º: 17.271,80 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.578,80 € Oficial 1º: 3.971,80 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Para el año 2021, la regularización salarial atenderá a lo que resulte del IPC general.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificada como falta muy grave

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.773
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 5.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APlicable AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

CÓDIGO CONVENIO	49002005011982
PROVINCIA	ZAMORA
VIGENCIA	2017-2025
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	247
HOMBRES	25
MUJERES	222
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.050,05 € Oficial 1ª: 14.353,20 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 750,05 € Oficial 1ª: 1.053,20 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sin datos.
<b>2.- IGUALDAD</b>	
REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	<p>Artículo 27º- Igualdad de remuneración por razón de sexo.</p> <p>La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.</p>
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	<p>Artículo 44º. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>1.- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>2.- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>3.- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>4.- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo</p>
<b>3.- JORNADA</b>	
JORNADA LABORAL ANUAL	40
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**6.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA**

CÓDIGO CONVENIO	01000875011981
PROVINCIA	ÁLAVA
VIGENCIA	01/01/2021-31/12/2021
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	920
HOMBRES	765
MUJERES	155

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	4,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 18.388,50 € Oficial 1º: 20.191,35 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 5.088,50 € Oficial 1º: 6.891,35 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Medidas en el desarrollo de la ley de igualdad Elaborar en el plazo de 3 meses un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y difundirlo entre las empresas del sector.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.743
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**7.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE**

CÓDIGO CONVENIO	2000205011981
PROVINCIA	ALBACETE
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	360
MUJERES	140

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 11.458,00 € Oficial 1ª: 12.452,50 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: -1.842,00 € Oficial 1ª: - 847,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Medidas referentes a las retribuciones: – La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género. – El trabajo temporal No supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.743
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	33001045011983
PROVINCIA	ASTURIAS
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	250
MUJERES	250

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.769,30 € Oficial 1º: 17.299,05 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.469,30 € Oficial 1º: 3.999,05 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si a 31 de diciembre de 2022 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,00%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo a 1 de enero de 2022, garantizando el IPC real del año hasta un incremento máximo del 1,50%

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Las partes firmantes del presente Convenio velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en todas las vertientes de la relación laboral, abarcando ésta materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, tipo de contrato, modalidad de jornada, promoción y formación, políticas de prevención y salud, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación laboral, personal y familiar.
--	---

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género ampliamente desarrollado en Anexo IV.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Ampliamente desarrollado en Anexo IV.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.792
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**9.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE HUELVA**

CÓDIGO CONVENIO	21000495011982
PROVINCIA	HUELVA
VIGENCIA	2021
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	75
HOMBRES	15
MUJERES	60

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	3,17%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.560,00 € Oficial 1ª: 14.560,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.260,00 € Oficial 1ª: 1.260,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	40
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	31007605011981
PROVINCIA	NAVARRA
VIGENCIA	2021-2023
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	800
HOMBRES	575
MUJERES	225

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 17.569,81 € Oficial 1º: 19.051,58 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 4.269,81 € Oficial 1º: 5.751,58 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Los contratos estables (incluidos los contratos de fijo-discontinuo –para la formación– de relevo –de sustitución– a víctimas de violencia de género o doméstica, serán como mínimo el 90%, y el índice máximo de otros contratos temporales, será el 10%, incluidos los trabajadores contratados por ETTS.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta muy grave el acoso sexual de cualquier índole

220

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.762
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO



## 11.- CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS

CÓDIGO CONVENIO	33001055011963
PROVINCIA	ASTURIAS
VIGENCIA	2018-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	105
HOMBRES	0
MUJERES	0

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,60%
SALARIO ANUAL	Peón:13.185,90 € Oficial 1ª: 13.522,60 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: - 114,10 € Oficial 1ª: 222,60 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Artículo 36. Cláusula de revisión salarial. Las tablas salariales así como los conceptos retributivos, serán objeto de revisión al final del periodo de vigencia del presente Convenio. Si la suma de los IPC desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021 supera el 6,7% (suma de lo pactado estos 4 años) la diferencia será abonada por la empresa, hasta un tope del 7,5%. La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga a abonar en el primer trimestre del año 2022.

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	En materia de violencia de género se estará, en el caso de que No haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a Normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.760
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

**12.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VILLAFRANCA DEL PENEDÉS**

CÓDIGO CONVENIO	0 8002384011993
PROVINCIA	BARCELONA
VIGENCIA	2018-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	795
HOMBRES	520
MUJERES	275

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 18.357,20 € Oficial 1º: 20.582,55 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 5.057,20 € Oficial 1º: 7.282,55 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Art. 10.-Incrementos salariales. Los incrementos salariales para el Salario Convenio (salario base + Plus Complementario) son los siguientes: Año 2018: 2% fijo consolidable Año 2019 en 2022: 1,5% fijo anual + variable consolidable, vinculado al crecimiento del PIB estatal interanual del año natural anterior de acuerdo con un escalado determinado.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta muy grave el acoso sexual. Protocolo de acoso moral y sexual en artículo 32.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.784
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	9000395011981
PROVINCIA	BURGOS
VIGENCIA	2018-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.853
HOMBRES	1.204
MUJERES	649
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 17.348,80 € Oficial 1ª: 17.952,45 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 4.048,80 € Oficial 1ª: 4.652,45 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Para el año 2020, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2020 un incremento superior al 1,90 %, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 2020, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2021, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2020. La revisión salarial del año 2020, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2021.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Regulado en artículo 28.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.794
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	81000145012004
PROVINCIA	EXTREMADURA
VIGENCIA	2021-2022
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.800
HOMBRES	1.680
MUJERES	1.120

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	0,75%
SALARIO ANUAL	Peón: 13.510,00 € Oficial 1º: 13.510,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 210,00 € Oficial 1º: 210,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Se establece un incremento del 0,75% garantizado con cláusula de revisión salarial al IPC definitivo, con el tope del 0,75%. Si en las posibles subidas del SMI alguna categoría profesional quedara por debajo del mismo, las partes se comprometen a la actualización de las tablas salariales en aquellas categorías que pudieran quedar por debajo.

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Se aplicará lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de género.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Tipificado como falta muy grave el acoso sexual.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.796
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	26000415011981
PROVINCIA	LA RIOJA
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.36
HOMBRES	1.876
MUJERES	660
<b>1.- POLÍTICA SALARIAL</b>	
EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,30%
SALARIO ANUAL	Peón: 18.561,60 € Oficial 1ª: 21.345,78 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 5.261,60 € Oficial 1ª: 8.045,78 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Con vigencia para el presente convenio, si el IPC está por encima durante cada año de la suma del incremento salarial pactado cada año, más el que supone la nueva base de referencia de la antigüedad proyectada en tres años (1,33% cada año), se efectuará una revisión de dicho incremento sobre el 100% de la diferencia entre ambos. En caso de que el IPC sea negativo o inferior al pactado No se efectuará revisión a la baja ni revisión de las tablas. Estos conceptos se aplicarán igualmente sobre los conceptos salariales del presente convenio, es decir, complemento personal de antigüedad, plus personal de permanencia, complemento histórico consolidado, plus de transporte, dietas y quebranto de moneda.

## 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	NO

## 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.740
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

## 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	30001415011981
PROVINCIA	MURCIA
VIGENCIA	2018-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	700
HOMBRES	500
MUJERES	200

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 18.311,42 € Oficial 1º: 19.377,00 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 5.011,42 € Oficial 1º: 6.077,00 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y Nodiscriminación. Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y No discriminación. Ambiente laboral exento de acoso sexual.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.788
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
<b>4.- INDUSTRIA 4.0</b>	
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	43000415011994
PROVINCIA	TARRAGONA
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	550
HOMBRES	350
MUJERES	200

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
SALARIO ANUAL	Peón: 16.159,20 € Oficial 1ª: 16.902,79 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 2.859,20 € Oficial 1ª: 3.602,79 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	El incremento salarial para todos los conceptos salariales para cada uno de los años 2020 y 2021 será el IPC de Cataluña más un 0,5%, con un mínimo garantizado de un 1,5% en el caso de que el IPC fuera inferior al 1%, con un máximo DE uN 2,5% en el caso de que el IPC superara el 2%.

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas facilitarán en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Desarrollado ampliamente en el Artículo 34. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el Trabajo.

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.800
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

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

CÓDIGO CONVENIO	47000595011982
PROVINCIA	VALLADOLID
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	4.000
HOMBRES	2.500
MUJERES	1.500

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,20%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.255,15 € Oficial 1º: 17.517,50 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 955,15 € Oficial 1º: 4.217,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y No se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiendo a los afectados el derecho de presentar denuncias. La persona víctima de acoso sexual o víctima de acoso por razón de sexo lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervenientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual o víctima de acoso por razón de sexo en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo previéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.760
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO



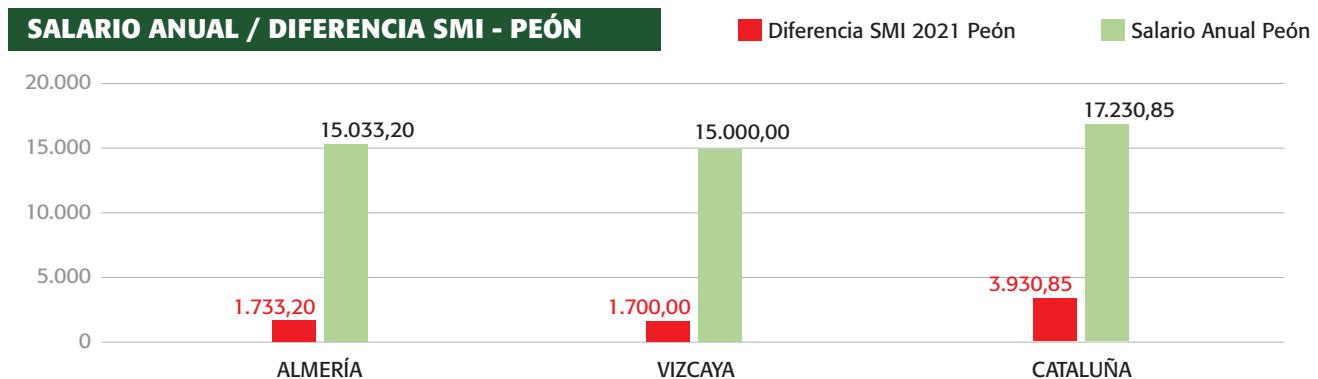
## **CONVENIOS NUEVOS Y CONVENIOS REVISADOS EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR ALIMENTARIO**

### **4.3.2.9 SECTOR INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN**

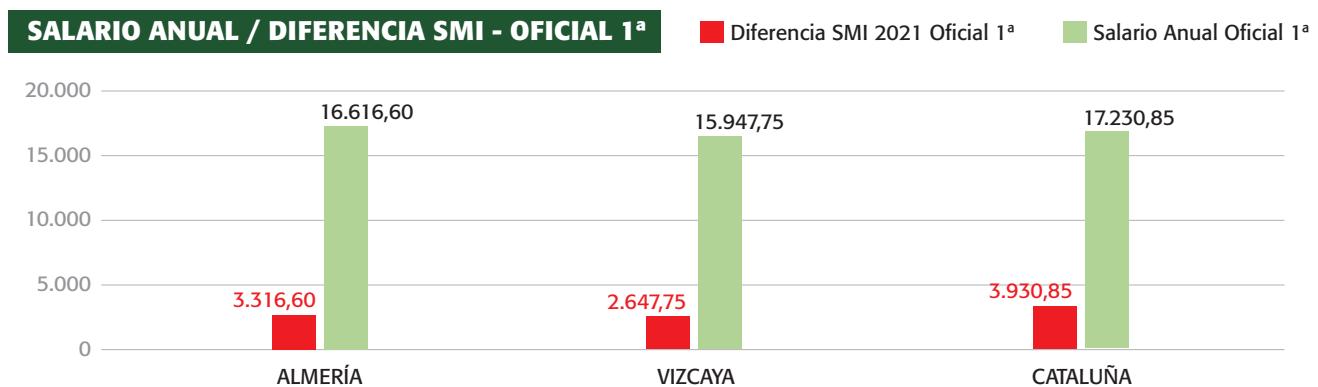
**E**n este sector encontramos 3 Convenios Colectivos, uno de ámbito de Comunidad Autónoma, el de Cataluña, y 2 son de aplicación de ámbito provincial en Almería y Vizcaya. De ellos el de Vizcaya es nuevo en 2021 y los convenios de Cataluña y Almería han sido revisados para el ejercicio 2021.

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

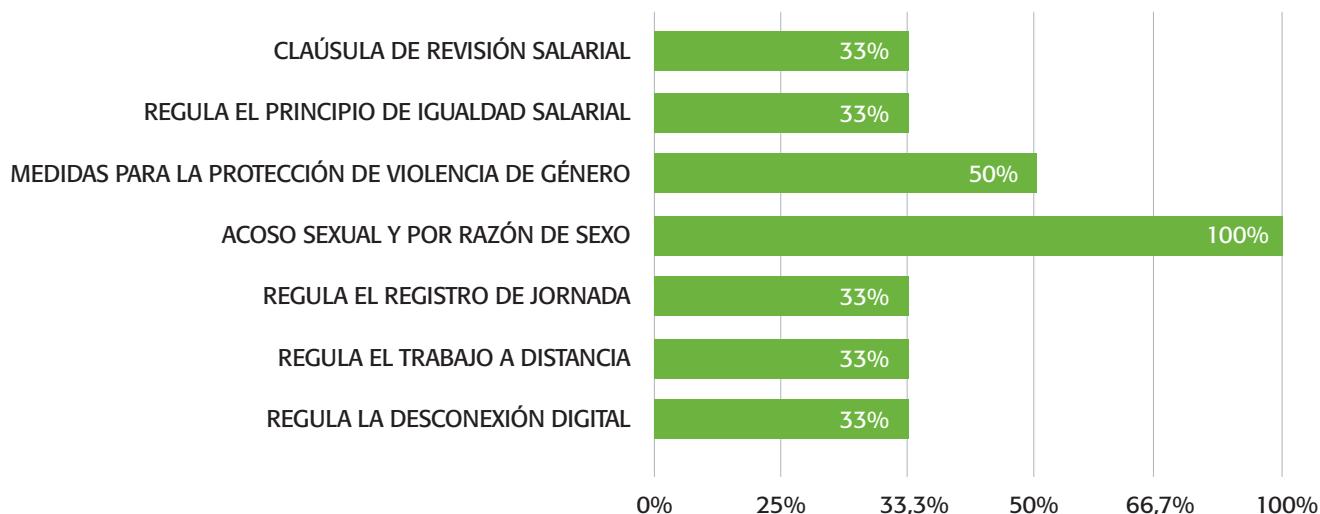
En relación al Salario mínimo interprofesional, como se puede ver en los gráficos, todos los convenios están por encima del valor del mismo para 2021.



231



## RESUMEN DE CONTENIDOS



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

232

Como se puede ver en el gráfico, el 33% cuenta con cláusula de revisión salarial.

El 33% de los convenios analizados regula el principio de igualdad salarial según marca el RD 902/2020.

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

Por último, las cláusulas relativas al Registro de jornada, Trabajo a distancia y Desconexión digital están representadas con un 33%.

**1.- CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO**

CÓDIGO CONVENIO	48000685011981
PROVINCIA	VIZCAYA
VIGENCIA	2021-2024
ESTADO	NUEVO
NÚMERO DE TRABAJADORES	588
HOMBRES	220
MUJERES	368

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.000,00 € Oficial 1ª: 15.947,75 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.700,00 € Oficial 1ª: 2.647,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	<p>La presente cláusula operará solo en el caso de que el sumatorio de los IPC correspondientes a los años 2020, 2021, 2022 y 2023, una vez conocidos los IPC de los dos últimos, resulte una cantidad superior a la diferencia porcentual existente entre el salario del Peón Especialista del ejercicio 2020 (14.860,82 euros anuales, sumando salario base y plus de asistencia) y el acordado para el año 2024 por los mismos conceptos (17.000 euros) y que asciende a un 14,39%. A este respecto se indica que el IPC del año 2020 y el del año 2021 han sido respectivamente -0,5% y 6,5% (el sumatorio de los dos años es un 6%). Si la suma de los IPC correspondientes a los cuatro años citados (2020-2023) excediera de 14,39%, dicho porcentaje superior se aplicará sobre las tablas del Peón Especialista del año 2020 de forma que a partir del 1 de enero de 2025 la suma del salario base y del plus de asistencia de esta categoría se incremente en la diferencia resultante, siempre con un tope máximo de incremento de 250euros o, lo que es lo mismo, con un tope máximo salarial de 17.250 euros/anuales (sumando salario base y plus de asistencia). En caso de operar la presente cláusula en relación con el Peón Especialista, al resto de las categorías profesionales se le aplicaría de forma lineal el mismo incremento salarial resultante.</p>

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.722
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO

**4.- INDUSTRIA 4.0**

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

## 2.- PRODUCTES DIETÈTICS I PREPARATS ALIMENTICIS

CÓDIGO CONVENIO	79000625011994
PROVINCIA	CATALUÑA
VIGENCIA	2020-2022
ESTADO	ACTUALIZADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
HOMBRES	3.000
MUJERES	2.000

### 1.- POLÍTICA SALARIAL

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	1,40%
SALARIO ANUAL	Peón: 17.230,85 € Oficial 1º: 17.230,85 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 3.930,85 € Oficial 1º: 3.930,85 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

### 2.- IGUALDAD

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	Artículo 78. Igualdad retributiva. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que elaboren un plan de igualdad tendrán que incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación requerida por estos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de forma transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse al objeto de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de este sistema retributivo.
--	--

234

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias No enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación No sexista u otras, identificando todos los objetivos y medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
---	--

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Artículo 79. Acoso en el trabajo.
---	-----------------------------------

### 3.- JORNADA

JORNADA LABORAL ANUAL	1.760
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	Se garantiza el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Las empresas tendrán que organizar y documentar el registro de la jornada.

### 4.- INDUSTRIA 4.0

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	Artículo 81. Trabajo a distancia/ Artículo 82. Teletrabajo
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral / Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el puesto de trabajo/ Artículo 90. Derecho a la intimidad frente a la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

**3.- CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA**

CÓDIGO CONVENIO	04000385011982
PROVINCIA	ALMERÍA
VIGENCIA	2019-2021
ESTADO	REVISADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	850
HOMBRES	300
MUJERES	550

**1.- POLÍTICA SALARIAL**

EJERCICIO ECONÓMICO	2021
INCREMENTO SALARIAL	2,75%
SALARIO ANUAL	Peón: 15.033,20 € Oficial 1ª: 16.616,60 €
DIFERENCIA CON SMI 2021	Peón: 1.733,20 € Oficial 1ª: 3.316,60 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO

**2.- IGUALDAD**

REGULA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL	NO
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Sanciones / Medidas / Protocolo)	Sí. Regulado en artículo 63 el acoso sexual en el ámbito laboral y el acoso moral en el trabajo.

**3.- JORNADA**

JORNADA LABORAL ANUAL	1.826
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA	NO
REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA	NO
REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL	NO

# **CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO**

**SECTOR AGRARIO Y DEL MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA**



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

CÓDIGO CONVENIO	1100015012013
VIGENCIA	2015
DENUNCIA DEL CONVENIO	Queda automáticamente denunciado. Ultractividad indefinida.
NÚMERO DE TRABAJADORES	600
HOMBRES	500
MUJERES	100
JORNADA	1.826 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2015
INCREMENTO SALARIAL	8,33%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Antg.
SALARIO ANUAL	Peón: 6,5 euros a la hora €      Oficial 1ª: 6,5 euros a la hora €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación y el desarrollo de su trabajo. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo siempre sea la misma retribución. Velar para que la mujer trabajadora tenga las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido anteriormente.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UAGA, UGT, CC.OO., ELA y LAB
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio denunciado, sin actualización salarial desde 2015.

**2.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE**

CÓDIGO CONVENIO	2000015011986
VIGENCIA	2017-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que fuera sustituido por otro . Este convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes firmantes, en el último mes de su vigencia inicial, o de la de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.000
HOMBRES	8.000
MUJERES	2.000
JORNADA	1.792 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 13.271,85 € Oficial 1º: 13.360,80 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En los supuestos de incapacidad temporal transitoria derivada de accidente de trabajo, los trabajadores percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirán el derecho, el 100 % de su salario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Disposición adicional que regula el Acoso Sexual.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, CCOO y UGT

**3.- CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**

CÓDIGO CONVENIO	03000745011981
VIGENCIA	2018-2022
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia a efecto de rescisión o revisión del convenio deberá formalizarse por parte de la representación de los trabajadores o de los empresarios con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	14.000
HOMBRES	10.000
MUJERES	4.000
JORNADA	1.802
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,40%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 12.239,50 € Oficial 1ª: 13.436,15 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	A todos los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se les abonará íntegro su salario, durante los cuatro primeros días, en los procesos de incapacidad temporal, en el año natural.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las partes manifiestan su compromiso de fomentar y promover el empleo estable, entendiéndose por tal tanto la contratación como indefinido continuo como la contratación como fijo discontinuo. A tal fin, las empresas se comprometen a disponer de un porcentaje de plantilla estable de un 70% de su plantilla total al finalizar la vigencia del convenio, es decir, a partir del 1 de enero de 2021.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA ALICANTE, FEXPHAL, INTERCOOP, UGT Y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**4.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA**

CÓDIGO CONVENIO	4000795011990
VIGENCIA	2012-2015
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	40.000
HOMBRES	10.000
MUJERES	30.000
JORNADA	1.826 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2015
INCREMENTO SALARIAL	0,70%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Antg.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.828,06 € Oficial 1º: 14.538,72 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Durante el tiempo que un trabajador fijo o fijo-discontinuo permanezca en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, a partir del día 11 inclusive, y hasta un máximo de doce meses, la empresa completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral, o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias a partir del 1º día y hasta un máximo de doce meses. Al trabajador eventual o de temporada que por causa de accidente laboral o enfermedad profesional sea hospitalizado o enyesado, durante el tiempo que dure la hospitalización o enyesamiento, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 7 € diarios, hasta un máximo de doce meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Discriminación económica. Los salarios que rigen este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores sin discriminación por razón de su edad, sexo o nacionalidad.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASEMPAL, ASAJA, COAG, UGT Y CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Artículo 23.- Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio y siempre que la situación del trabajo lo permita, tendrán derecho a un mes por año de permiso sin retribuir, por motivos plena y claramente justificados, según la casuística del artículo anterior. Este permiso especial habrá de ser solicitado previamente y justificado adecuadamente con posterioridad. Durante la duración de este permiso, el trabajador que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariado por cuenta ajena. Fiestas con motivo del Ramadán. a) Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren "la Fiesta Chica" y "la Fiesta del Cordero", disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar. b) Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesan esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde. A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para la empresa y los trabajadores afectados. Convenio denunciado, sin actualización salarial desde 2012.

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

CÓDIGO CONVENIO	5000235011990
VIGENCIA	2018-2021
DENUNCIA DEL CONVENIO	La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.900
HOMBRES	700
MUJERES	1.200
JORNADA	1.762
VACACIONES	31 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.600 € Oficial 1ª: 14.572,08 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Los/as Trabajadores/as que causen baja por Incapacidad Temporal se les abonará el salario real durante cuatro días como máximo y por una sola vez al año. En Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del día 15, la empresa completará la prestación del organismo correspondiente hasta el 100 % del salario real. A efectos del cómputo de los 15 días para alcanzar el derecho a la prestación con cargo a la empresa, se sumarán las sucesivas bajas que por la misma enfermedad se produzcan en el período de un año.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio efectivo de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral se estará a lo dispuesto en la L.O. 1/2004 y demás normas que la sustituyan y/o la complementen.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UCCL, UPA, ASAJA, FAA, UGT Y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	Si en el 2020 hubiera alguna modificación del SMI, se procedería a revisar y actualizar dichas tablas

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

CÓDIGO CONVENIO	7002165012000
VIGENCIA	2002-2004
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se entenderá prorrogado este Convenio por un año, y así sucesivamente si, con al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento del mismo o de algunas de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiere denunciado en forma.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2006
INCREMENTO SALARIAL	2004: IPC + 1%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de S.B+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 8.554,90 € Oficial 1º: 11.827,84 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA. UAGA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

## 7.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE BURGOS

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

**8.- CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO DE CANARIAS**

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

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

CÓDIGO CONVENIO	39002935012004
VIGENCIA	2016- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	830
HOMBRES	630
MUJERES	200
JORNADA	1.772
VACACIONES	23 días laborables si la jornada es de 5 días semanales y 26 días laborales si la jornada es de 6 días semanales.
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+ Ant. Cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.484,10 € Oficial 1ª: 13.581,40 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí. Revisión salarial al finalizar la vigencia del convenio.
COMPLEMENTO DE IT	Sí. IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán de sus respectivas empresas 8,15 euros diario desde el primer día de la baja y durante 180 días como máximo. En los casos de enfermedad común y accidente no laboral que requieran hospitalización se percibirán 8,15 euros diarios mientras dure la hospitalización con un máximo de 30 días. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización el trabajador percibirá de la empresa 16,29 euros los tres primeros días, siendo a partir del 4º día de 5,42 euros diarios. Este complemento tendrá un máximo de 30 días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGAM-COAG, ASAJA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

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

**11.- CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD DE CATALUÑA**

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

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

CÓDIGO CONVENIO	13000065011982
VIGENCIA	2018-2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	La duración del presente Convenio será de tres años, contando desde el 1-1-2018 al 31-12-2020. El mismo se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso. Una vez finalizada la duración del convenio y denunciado, las partes acuerdan un periodo de ultra actividad de 18 meses para alcanzar un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	10.000
MUJERES	9.000
	1.000
JORNADA	1.794
VACACIONES	26 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios de 15 días
SALARIO ANUAL	Peón: 12.530,41 € Oficial 1º: 12.582,48 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí. Si al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio el IPC fuera superior al incremento pactado, este exceso se incrementará a la subida pactada en el párrafo anterior. Los efectos económicos del presente convenio serán efectivos a partir del 1 de enero de 2018, debiendo las empresas abonar los atrasos generados desde la fecha antedicha, como máximo, dentro del mes siguiente a de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Ciudad Real. En el momento en el que se sean públicos los IPC's del año anterior, se deberá reunir la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para el sector agrario de la provincia de Ciudad Real para constatar si son de aplicación para el año en curso los incrementos pactados por exceso del IPC publicado sobre el 2,00 % y en su caso aprobar las nuevas tablas salariales.
COMPLEMENTO DE IT	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT Y CCOO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**13.- CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA**

CÓDIGO CONVENIO	81000095012001
VIGENCIA	2019- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	65.000
HOMBRES	39.000
MUJERES	26.000
JORNADA	1.768
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	SMI
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen tres pagas extraordinarias (2 extraordinarias más 1 de beneficio). La cuantía de las tres pagas será por importe igual a la mensualidad anterior de salario base más antigüedad, y si el personal estuviese en I.T. la inmediatamente anterior a dicha situación.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.484,10 € Oficial 1ª: 13.581,40 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Sí. En caso de IT derivada de enfermedad o accidente, las Empresas complementaran a todo personal fijo que se encuentre en dicha situación hasta el 100 % del Salario Convenio de su categoría fija. Este complemento se percibirá desde el primer día de estar el personal asalariado en dicha situación hasta que sea dado de alta, y a los eventuales en caso de IT derivada de accidente el 100 % los veinte primeros días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí. Se crea una Comisión de Fomento del Empleo.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	El salario base para el año 2019, se establecerá y fijará de conformidad con lo establecido por el RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 y para el año 2020 según lo establecido en el RD 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional de 2020, todo ello en relación con las tablas salariales señaladas en el convenio colectivo aplicable en 2018. El salario base para el año 2019, se establecerá y fijará de conformidad con lo establecido por el RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 y para el año 2020 según lo establecido en el RD 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional de 2020, todo ello en relación con las tablas salariales señaladas en el convenio colectivo aplicable en 2018.

**14.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO DE GRANADA**

CÓDIGO CONVENIO	18000065011982
VIGENCIA	2016-2018
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	4.500
HOMBRES	2.700
MUJERES	1.800
JORNADA	39 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2018
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las empresas afectadas por este convenio abonaran a su personal fijo y fijos discontinuos, 2 gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base. Estas gratificaciones serán en proporción al tiempo trabajado. En concepto de participación en beneficios.
SALARIO ANUAL	Peón: 14.027,21 € Oficial 1º: 15.067,22 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	SI
COMPLEMENTO DE IT	El personal fijo afectado por el presente convenio que se encuentre en I.T. profesional percibirá de sus respectivas empresas un complemento hasta el 100% del salario convenio, mientras dure la campaña para la que fue contratado.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptará medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Además se recoge el supuesto de acoso: "Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al acoso en el ámbito laboral: Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	COAG, ASAJA, UGT. CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Acoso en el ámbito laboral.- Estos supuestos en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se consideraran en todo caso como falta muy grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.

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

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

**16.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA**

CÓDIGO CONVENIO	19001025012001
VIGENCIA	2018-2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente, en caso de no existir denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	450
MUJERES	50
JORNADA	1.715
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,40%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B. más pluses convenio
SALARIO ANUAL	Peón: 13.826,46 € Oficial 1º: 13.938,47 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Sí. En los supuestos de incapacidad derivada de accidente de trabajo, accidente, enfermedad común o enfermedad profesional los trabajadores percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirá el derecho, el 100% de su salario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	Asociación Provincial de Agricultores y Ganaderos y SAT COAGRAL, UGT y CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**17.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA**

CÓDIGO CONVENIO	21000165011981
VIGENCIA	2018-2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	Dos meses antes de su vencimiento
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.000
HOMBRES	3.000
MUJERES	7.000
JORNADA	1.772
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 13.455,50 € Oficial 1ª: 13.455,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	El personal fijo afectado por el presente Convenio que se encuentre en I.T. percibirá de sus respectivas Empresas un complemento que para 2018 será de 4,35 euros diarios hasta llegar a un máximo de 250 días. Este complemento se abonará únicamente en los casos de accidente laboral y enfermedad con hospitalización.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA Y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	RECOGE EN CONVENIO APLICACIÓN SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

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

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

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

CÓDIGO CONVENIO	26100025012015
VIGENCIA	2018-2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.103
HOMBRES	221
MUJERES	882
JORNADA	1.791
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.600 € Oficial 1º: 16.384,55 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí. Asimismo, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de 2020, determinado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el conjunto nacional, supere el 2,5%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre el 2,5% y el IPC real, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Si fuera este el caso, se publicarán las tablas salariales definitivas para 2020. En caso de que el IPC de 2020 fuera inferior a ese 2,5%, las tablas provisionales de 2020 tendrán la consideración de tablas definitivas.
COMPLEMENTO DE IT	-
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE PRODUCTORES DE COMPOST Y HONGOS DE LA RIOJA, UGT
VARIOS / OBSERVACIONES	Disposición adicional segunda regula el SMI en ambas categorías.

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

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

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

CÓDIGO CONVENIO	35000785011981
VIGENCIA	2018-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Las normas del presente convenio colectivo quedarán denunciadas automáticamente una vez finalizada su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	
HOMBRES	500
MUJERES	400
JORNADA	100
VACACIONES	40 horas semanales
EJERCICIO ECONÓMICO	33 días naturales
INCREMENTO SALARIAL	2019
PAGAS EXTRAORDINARIAS	1,90%
SALARIO ANUAL	Peón: 10.716,86 € Oficial 1ª: 10.884,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Maternidad, enfermedad laboral con hospitalización o intervención quirúrgica, así como accidente laboral, tendrán derecho al abono de la diferencia entre lo que perciban de la Seguridad Social y el Salario establecido en las Tablas de este Convenio, incluido Prima de Asistencia, hasta el límite de la finalización de la zafra que tuvo lugar tal baja, entiéndéndose a cargo de la Empresa el abono de la citada diferencia, para los/as trabajadores/as de carácter fijo/a-discontinuo/a y eventual, dichas cantidades serán abonadas semanal o mensualmente según se liquide la hoja de salarios.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Artículo 57 lo desarrolla.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la confidencialidad en relación a los reconocimiento médicos. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ASOCIACIONES DE EXPORTADORES DE PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS DE LAS PALMAS, UGT, CCOO, GRUPO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES
VARIOS / OBSERVACIONES	Sin actualización de salarios desde 2013.

**22.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CULTIVO DEL TOMATE DE LAS PALMAS**

CÓDIGO CONVENIO	35000665011981
VIGENCIA	2009-2014
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se mantienen vigentes todas las condiciones, hasta que no se pacte uno nuevo
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	-
INCREMENTO SALARIAL	Se fija en tablas
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días
SALARIO ANUAL	Peón: - € Oficial 1ª: - €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	NO.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE COSECHEROS EXPORTADORES DE TOMATES DE LAS PALMAS Y COORDINADORES DE APARCERÍAS EN CANARIAS, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Vigencia hasta 2014. Sin actualización salarial

**23.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS**

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

**24.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID**

CÓDIGO CONVENIO	28000415011982
VIGENCIA	2017-2021
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.723
HOMBRES	1.463
MUJERES	260
JORNADA	1.772
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	0,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de un mes de salario convenio más complementos consolidados. 1 paga del 10% del S.B. anual
SALARIO ANUAL	Peón: 13.333,10 € Oficial 1º: 15.609,83 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Si. En el caso de incapacidad temporal de un trabajador, la empresa abonará el complemento hasta el 100% del salario fijado en la tabla salarial del presente Convenio para su respectiva categoría.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**25.- CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA**

CÓDIGO CONVENIO	29000255011981
VIGENCIA	2019-2021
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	31.000
HOMBRES	25.000
MUJERES	6.000
JORNADA	1.772
VACACIONES	23 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de 30 días + 1 paga de beneficios para los trabajadores fijos de una paga de 30 días de salario base más antigüedad que por su categoría le corresponda.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.249,60 € Oficial 1º: 14.628,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí. Si el IPC del año 2017 fuese superior al 1%, la diferencia por exceso revisará las tablas.
COMPLEMENTO DE IT	Sólo para los casos de accidente de trabajo, en el resto de caso sólo tendrán derecho a ella, quienes tuvieran consolidado el derecho a la entrada en vigor del convenio 2007-2009.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. Medidas contra la violencia de género. En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio, abogan por el cumplimiento de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás disposiciones legales vigentes.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	-
VARIOS / OBSERVACIONES	Disposición final. El 1 de enero del año 2020 ninguna categoría estará por debajo del SMI

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

CÓDIGO CONVENIO	30001335011981
VIGENCIA	2019-2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando todo su contenido hasta que se suscriba un nuevo Convenio y como máximo hasta un año después de la fecha de la denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.000
HOMBRES	1.000
MUJERES	2.000
JORNADA	1.826
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Antg.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.194 € Oficial 1º: 13.866,60 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Sí. La empresa completarán hasta el 100% de la base reguladora diaria a los trabajadores que causen baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, a partir del primer día de baja y mientras persista la situación de I.T.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PROEXPORT, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	30000985011988
VIGENCIA	2016- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando el convenio vencido hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que de lugar a un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
HOMBRES	1.000
MUJERES	4.000
JORNADA	1.826
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	-
INCREMENTO SALARIAL	-
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de S.B.+Antg.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.600 € Oficial 1ª: 18.089,47 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	-
VARIOS / OBSERVACIONES	Son funciones de la Comisión Paritaria, Reunirse en el caso de que el Salario Mínimo Interprofesional afecte a alguna categoría profesional de este Convenio, con el fin de acomodarla en su caso a la cuantía del mismo.

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

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

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

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

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

CÓDIGO CONVENIO	37000015011981
VIGENCIA	2015-2017
DENUNCIA DEL CONVENIO	En todo caso este convenio seguirá vigente hasta que sea firmado otro
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.034
HOMBRES	1.702
MUJERES	332
JORNADA	1.794 horas anuales
VACACIONES	31 días, de los cuales 26 serán laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2017
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.289,70 € Oficial 1º: 14.540,10 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Sí. Accidente de Trabajo 100%. En el resto de los casos 100% con un máximo de 5 meses
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. Se recoge el compromiso de garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, afiliación política y/o sindical, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velarán porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto alguno de infracción que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Vigente hasta 2017. Sin actualización salarial.

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

CÓDIGO CONVENIO	40000015011998
VIGENCIA	2016-2018
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez concluida su vigencia, el contenido normativo del presente convenio se prorrogará sine die. No obstante dicha prórroga terminará cuando se firme el acuerdo definitivo sobre el convenio colectivo de trabajo que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	
HOMBRES	1.500
MUJERES	1.000 500
JORNADA	1.778 horas anuales
VACACIONES	23 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2018
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.583,05 € Oficial 1ª: 15.829,94 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Igualdad de trato
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, ASOCIACIÓN DE VIVERIAS Y PLANTAS DE FRESA DE SEGOVIA, UNIÓN DE CAMPESINOS DE SEGOVIA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	41001745011981
VIGENCIA	2017-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Tres meses
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.600
HOMBRES	1.159
MUJERES	2.461
JORNADA	39 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	1,20%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.290,96 € Oficial 1º: 15.034,13 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo percibirán un complemento consistente en la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación siempre que el accidente origen de la incapacidad sea atendido y controlado por un médico de Empresa de una Mutua Patronal. La duración de dicho complemento se circunscribe al tiempo de vigencia del contrato de trabajo del accidentado.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Comisión paritaria y fomento de igualdad
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIAFRUIT, UGT Y CCOO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género.

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

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

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

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

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

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

**36.- CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRICULTURA DE VALENCIA**

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

**37.- CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA**

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

# **CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO**

**SECTOR DE ACEITES Y DERIVADOS**



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

CÓDIGO CONVENIO	18000125011982
VIGENCIA	01.01.2016-30.04.21
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, manifestando por escrito con treinta días de antelación antes de la finalización de la vigencia ante la otra parte y la Autoridad Laboral competente. La parte que formule la denuncia del Convenio Colectivo, deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos a tratar. La parte receptora de la comunicación de la denuncia del Convenio Colectivo, deberá responder a la propuesta de la negociación y ambas partes, establecerán su calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en el plazo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora. Ambas partes se comprometen a constituir la mesa negociadora del convenio, en el plazo máximo de 15 días a partir de la finalización del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	834
HOMBRES	634
MUJERES	200
JORNADA	1.800
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad + porcentaje de participación en beneficios cada una de ellas. 1 paga del 9% de salario base + Antigüedad.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.866,95 € Oficial 1ª: 14.712,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	-
COMPLEMENTO DE IT	En caso de incapacidad laboral transitoria producida por cualquier causa que no sea accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a su cargo, obligatoriamente, a los trabajadores/as afectados, la diferencia existente entre su salario real y la prestación obtenida de la Seguridad Social y ello, desde el primer día de esta situación. Este complemento tendrá una duración máxima de percepción de 12 meses por cada caso que se produzca, sin que pueda repetirse en el mismo período inicial de I.T. En caso de I.T., derivada de accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización, las empresas abonarán el complemento hasta el cien por cien del salario, desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL Y UGT
VARIOS / OBSERVACIONES	

**2.- ACEITE Y DERIVADO MADRID.(COMERCIO E INDUSTRIA)**

CÓDIGO CONVENIO	28000015011981
VIGENCIA	2016-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Un mes
NÚMERO DE TRABAJADORES	550
HOMBRES	330
MUJERES	220
JORNADA	1.788 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	0,60%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.950,08 € Oficial 1º: 12.148,83 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para el año 2019, los salarios del año 2018 tendrán como incremento, un 0,60%, siempre que el incremento del IPC sea inferior al 1%. Si el IPC fuese superior al 1% e inferior al 2%, los salarios se incrementarán un 1%. Si el IPC fuese superior al 2%, los salarios se incrementarán un 1,50%.
COMPLEMENTO DE IT	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. 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.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Las organizaciones firmantes desarrollarán, a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASLINSA
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	29000765011981
VIGENCIA	2017- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	Las partes deberán denunciar el convenio dentro de los tres meses de antelación a la vigencia del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	8.500
HOMBRES	5.000
MUJERES	3.500
JORNADA	1.800
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	0,60%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 15.863,52 € Oficial 1º: 17.223,62 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	-
COMPLEMENTO DE IT	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.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Como medida de fomento de empleo y si la situación económica del sector lo permite, se incorporarán, si es posible, al mercado de trabajo prioritariamente discapacitado, jóvenes y mujeres, cumpliendo así con las leyes que actualmente están en vigor a tal respecto.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	DCOOP, UGT Y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	Ayuda familiar/ Premio fidelidad

#### 4- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA

CÓDIGO CONVENIO	41000045011982
VIGENCIA	2013-2017
DENUNCIA DEL CONVENIO	Denunciado
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.571
HOMBRES	4.548
MUJERES	3.023
JORNADA	1.808 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2017
INCREMENTO SALARIAL	0,60%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de S.B.+Complimentos+Ant. 1 paga paga de beneficios de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 15.193,29 € Oficial 1º: 15.697,66 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuo que desarrollen la actividad propia en cada empresa. El límite anterior del 25% también afecta a las empresas de trabajo temporal y a todo tipo de subcontratas.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOGRAMA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Firmado preacuerdo de eficacia limitada, sin publicación

## 5.- CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO MAYORISTA DE ACEITUNAS Y ENCURTIDOS DE ZARAGOZA Y SU PROVINCIA

CÓDIGO CONVENIO	50000015011982
VIGENCIA	2003-2005
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del Convenio se realizará en los dos últimos meses de su vigencia ante la autoridad laboral competente. En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes se entenderá prorrogado por años sucesivos.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2008
INCREMENTO SALARIAL	4,20%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una de ellas, que serán abonadas con el salario convenio, más la antigüedad en cada caso. Estas pagas se devengarán en los meses de junio y diciembre de cada año y deberán ser abonadas en el mes de junio y en la segunda quincena del mes de diciembre, respectivamente. El personal de la Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos afectado por este convenio percibirá en concepto de participación de beneficios un 10% de los salarios relacionados en las correspondientes tablas salariales.
SALARIO ANUAL	Peón: 8.604,56 € Oficial 1ª: 9.277,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a sus trabajadores las diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social o el seguro y lo que realmente deberían percibir, de conformidad con las disposiciones del convenio si estuvieran trabajando, devengándose a partir del quinto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral, y a partir del primer día en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	-
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio prorrogado hasta 2008. Sin actualizaciones salariales. Año 2008: las tablas salariales y conceptos retributivos de 2.003, se incrementarán en un 4,2% partiendo de las tablas salariales del año 2.008 y de la revalorización habida del 3%.

# **CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO**

## **SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES**



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

CÓDIGO CONVENIO	08001815011995
VIGENCIA	2019-2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, salvo que sea objeto de denuncia para la revisión o la rescisión. La denuncia para la revisión o la rescisión de este Convenio debe ser formulada por la representación que lo proponga, como mínimo con 1 mes de antelación a la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.200
HOMBRES	1.000
MUJERES	200
JORNADA	1.768
VACACIONES	25 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se calcularán a razón de 1 mensualidad del salario mensual de convenio más plus vinculación para aquellos trabajadores que tengan garantizado este concepto y complemento ad personam de asimilación de antigua categoría a los nuevos grupos profesionales establecido en el artículo 20 del Convenio. La gratificación de julio se hará efectiva entre los días 15 a 20 de julio y la de Navidad, del 15 al 20 de diciembre. La participación en beneficios se calcula con las mismas bases que las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
SALARIO ANUAL	Peón: 17.124,82 € Oficial 1ª: 18.763,20 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	-
COMPLEMENTO DE IT	Las empresas complementarán, desde el primer día de IT, la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social, hasta el 75% de Salario. Dicho complemento solo lo podrán cobrar los trabajadores que no hayan tenido más de 2 bajas por enfermedad durante todo el año anterior. En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional se complementa hasta en un 100%.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí. La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas facilitarán a estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	GREMI DE BEGUDES REFRESCANTS, XAROPS I ORXATES DE BARCELOONA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**2.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA**

CÓDIGO CONVENIO	36000165011981
VIGENCIA	2009-2015
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio Colectivo se considerará automáticamente prolongado una vez finalizada su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	900
HOMBRES	650
MUJERES	250
JORNADA	1.790 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	-
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 15.733,90 € Oficial 1º: 19.592,29 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Á parte do establecido ao respecto nas disposicións sobre Seguridade Social, as empresas aboarán ós traballadores/as fixos ao seu servizo en baixa por todas as continxencias, unha indemnización complementaria ata alcanzar o 100% do seu salario base de cualificación durante o prazo máximo de 18 meses e sempre que o proceso fora de duración superior a 7 días, iso previa confirmación do servicio médico ou facultativo designado por esta.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE GASEOSAS Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE PONTEVEDRA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Sin actualización salarial desde 2016



# **CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO**

**SECTOR DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,  
MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES**



**1.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ÁLAVA PARA LAS INDUSTRIAS DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES Y CARAMELOS**

CÓDIGO CONVENIO	01000425011981
VIGENCIA	2015-2018
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la terminación de su vigencia. El convenio permanecerá ultra activo por 30 meses, hasta el 30 de junio de 2020, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
NÚMERO DE TRABAJADORES	227
HOMBRES	136
MUJERES	101
JORNADA	1.757 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2018
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 17.111,61 € Oficial 1ª: 19.942,24 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Los trabajadores que causen baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán durante un tiempo máximo de doce meses un complemento extra salarial equivalente a la cuantía necesaria para alcanzar la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, considerándose éste el promedio del recibido en los tres meses inmediatamente anteriores al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional. En caso de enfermedad común el mencionado complemento se abonará a partir de 16 días del comienzo de la baja hasta el límite de los 90 días contados desde la fecha de la baja. En ningún caso, el salario líquido a percibir por el trabajador durante el período antes mencionado podrá ser superior al que le corresponde en jornada laboral ordinaria.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la confidencialidad en relación con el reconocimiento médico. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**2.- CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**

CÓDIGO CONVENIO	03000095011982
VIGENCIA	2002-2013
DENUNCIA DEL CONVENIO	<p>Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia.</p> <p>Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, salvo las que vengan impuestas por normativa legal.</p> <p>Independientemente de lo anterior los valores económicos vigentes en el último año de aplicación del convenio colectivo (31 de diciembre de 2014) serán de aplicación hasta que sean sustituidos por lo pactado en el nuevo convenio.</p>
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2013
INCREMENTO SALARIAL	1,90%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias de S.B.+ antigüedad+ plus de asistencia+ plus de actividad. 1 paga extraordinaria de 20 días de S.B.+Ant.+plus asistencia+plus actividad.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.616 €      Oficial 1º: 15.955,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Se complementa hasta el 100%
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	GREMIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA y REPOSTERÍA, UGT, CC.OO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**3.- OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPIADO DE ASTURIAS**

CÓDIGO CONVENIO	33000885011981
VIGENCIA	2015-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, no obstante, todos los artículos del presente convenio mantendrán plena vigencia en tanto no sea sustituido, mediante la negociación del mismo ámbito, por otros.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.304
HOMBRES	1.843
MUJERES	461
JORNADA	1.810 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 12.600 € Oficial 1ª: 15.539,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	El trabajador que se encuentre en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá durante los 7 primeros días lo estipulado en la Seguridad Social, y a partir del octavo día, el cien por cien del salario fijado en este convenio, siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar tal importe. Si la IT fuera consecuencia de un accidente laboral, maternidad o enfermedad profesional del trabajador, percibirá desde el primer día en que se encuentre en tal situación, la totalidad del salario pactado en este convenio. La empresa no está obligada a abonar cantidad alguna por tal concepto si la Seguridad Social no le reconoce al trabajador derecho a percibir prestación por tal contingencia.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación a las actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y GREMIO DE ARTESANOS CONFITEROS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
VARIOS / OBSERVACIONES	Protocolo de Acoso

#### 4.- PASTELERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

CÓDIGO CONVENIO	05000635012010
VIGENCIA	01.01.2019- 31.12.2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se dará por denunciado de manera automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes, subsistiendo en su contenido hasta la publicación de uno nuevo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	82
HOMBRES	31
MUJERES	51
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 12.675 € Oficial 1º: 13.425 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2.019 un incremento superior al 2%, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados para el año 2.019, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año 2.019. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.
COMPLEMENTO DE IT	Las empresas complementarán hasta el 100 % del salario real líquido, que el trabajador debiera percibir de estar en activo, siempre que se encuentre en cualquiera de estas situaciones: a) En situación de I.T derivada de accidente de trabajo, desde el primer día y hasta la fecha del alta médica . B) En situación de enfermedad común que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario hasta el alta médica y en caso de posterior convalecencia fuera del hospital hasta la finalización de la misma, y un período máximo de ocho meses desde la fecha de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento del empleo que en cada momento puedan establecerse.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Desarrollada en disposición adicional 3ª
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACION ABULENSE DE EMPRESARIOS DE PASTELERIAS Y CONFITERIAS
VARIOS / OBSERVACIONES	Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo

**5.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE PASTELERÍA, CONFITERÍAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ**

CÓDIGO CONVENIO	11000785011981
VIGENCIA	2015-2017
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio se tendrá por prorrogado por un año, si antes de su vencimiento no fuere denunciado por alguna de las partes, de acuerdo con la normativa vigente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	600
HOMBRES	480
MUJERES	120
JORNADA	40 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2017
INCREMENTO SALARIAL	0,75%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.092,29 € Oficial 1º: 14.988,90 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En caso de enfermedad común, las Empresas, mientras no cambie la legislación vigente, abonarán al personal que se encuentre en esta situación:
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Empleo preferencial. En igualdad de condiciones profesionales, tendrán derecho preferente para el ingreso en la empresa, siempre que se hallen debidamente inscritos como parados en las oficinas de Empleo, los Trabajadores que: - Hubiesen desempeñado o desempeñasen funciones en la empresa con el carácter de eventual, interino o con contrato de temporada.- - Fuesen hijos de los propios trabajadores de la Empresa, ya estén en activo, jubilados o pensionistas, así como los que hubiesen fallecido.-
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	HORECA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Sin actualizar los salarios desde 2018

## 6.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE CÓRDOBA

CÓDIGO CONVENIO	14000395011981
VIGENCIA	2008-2009
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes firmantes podrá efectuar su denuncia dentro del último mes de su vigencia, extendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si ello no se produjera. Una vez denunciado en tiempo y forma y hasta que no se hubiese pactado un nuevo acuerdo que afecte al Sector, las partes convenientes acuerdan expresamente quedar vinculados al conjunto del presente Convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.768 horas anuales
VACACIONES	32 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2009
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.314,9 € Oficial 1º: 12.172,95 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si, la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto
COMPLEMENTO DE IT	Del cuarto día hasta el vigésimo, el veinticinco por ciento (25%) del salario cotizable en cuanto enfermedad. - A partir del día veintiuno de estar de baja por enfermedad, las empresas abonarán un complemento sobre la prestación oficial, de tal forma que el trabajador perciba en esta situación el cien por cien (100%) de su salario. En el supuesto de que la Baja sea con Hospitalización o por accidente, la empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario Convenio más antigüedad desde el primer día. En caso de que la legislación fuera modificada en el supuesto de baja por enfermedad común sin hospitalización y quedara alterado el actual subsidio por IT, a instancia de cualquiera de las partes se reunirá la comisión.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 30% del conjunto de sus trabajadores y trabajadoras mediante la modalidad de contratos de carácter eventual. Los puestos de trabajo que en aplicación del porcentaje establecido se deban convertir en puesto de trabajo de carácter indefinido. Se establece la expresa prohibición de contratar personal pluriempleado salvo que el empleo anterior sea a jornada parcial.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Sin actualizar salarios desde 2010.

**7.- XOCOLATES, BOMBONS I CARAMELS DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA**

CÓDIGO CONVENIO	17000585011994
VIGENCIA	2020- 2022
DENUNCIA DEL CONVENIO	ANTELACIÓN MÍNIMA DE 3 MESeS RESPECTE A LA DTA DEL SEU VENCIMENT.
NÚMERO DE TRABAJADORES	800
HOMBRES	400
MUJERES	400
JORNADA	1.776
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de salario base + plus convenio cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 15.986 € Oficial 1º: 17.470 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	a) Enfermedad común y accidente no laboral: en caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, a partir del día 21 de la baja y hasta las 24 semanas, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social que consiste en la diferencia entre el salario base, plus personal y plus convenio, que cobre el trabajador/a y la prestación de la Seguridad Social. b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional: En los supuestos de IT, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación que abona la mutua hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta el día del alta del accidente, con el máximo legal de 18 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectivo su protección o derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de FABRICANTES de CHOCOLATES, BOMBONES y CARAMELOS, UGT y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**8.- CONFITERIA, PASTISERIA I BRIOIXERIA DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA**

CÓDIGO CONVENIO	17000045011994
VIGENCIA	2018-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Treinta días
NÚMERO DE TRABAJADORES	665
HOMBRES	373
MUJERES	292
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 13.936,65 € Oficial 1º: 19.144,55 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	<p>En caso de enfermedad debidamente acreditada por la baja de I.T (Seguridad Social) la empresa abonará al trabajador la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de dicho seguro de Enfermedad y el 100% del total resultante de la suma de la retribución del Convenio más el complemento de antigüedad, todo ello a partir del cuarto día de la baja de IT y hasta un máximo de seis meses por año, siempre que el trabajador tenga una antigüedad superior a 6 meses.</p> <p>El trabajador que sea baja por accidente de trabajo percibirá el mismo complemento que en el caso de enfermedad, pero no tendrá la obligación de cubrir el periodo de carencia, o sea que dicho complemento será percibido a partir del mismo día de la baja por IT y hasta un máximo de 18 meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Protección de las víctimas de violencia de género
DERECHOS DIGITALES	<p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad en relación al acoso sexual: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p>
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASSOCIACIÓ DE PASTISSER ARTESANS DE GIRONA I PROVÍNCIA
VARIOS / OBSERVACIONES	

**9.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADOR DE CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS, PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE GUADALAJARA**

CÓDIGO CONVENIO	19000095011982
VIGENCIA	2006-2007
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se dará por denunciado de una forma automática desde el momento de su vencimiento, es decir, el 31 de diciembre de 2007. Hasta tanto en cuanto no sea sustituido por otro, tendrá vigencia en todas las cláusulas obligacionales, así como en su contenido normativo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.791 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2007
INCREMENTO SALARIAL	2,75%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.244,54 € Oficial 1º: 14.388,29 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En caso de que el IPC real al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio supere el IPC previsto se hará una revisión salarial en el exceso.
COMPLEMENTO DE IT	<p>En caso de incapacidad por enfermedad grave, operación, fracturas o cualquier otra que obligue a guardar cama o asistencia domiciliaria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, desde el primer día, las empresas se comprometen a complementar las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta completar un período de cuatro meses, en lo necesario para llegar al 100% del salario convenio, con sus complementos.</p> <p>En caso de accidente de trabajo, a partir del primer día se complementará hasta el 100% del salario convenio más antigüedad, hasta un límite de doce meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	<p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p>
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, UGT Y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	Vigente hasta 2007. Sin actualización salarial

**10.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍAS DE GUIPUZCOA**

CÓDIGO CONVENIO	20000415011981
VIGENCIA	2016-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de Julio del año 2019, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya. Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio por ultraactividad hasta el 31 de diciembre de 2022.
NÚMERO DE TRABAJADORES	800
HOMBRES	320
MUJERES	480
JORNADA	1.734 horas anuales
VACACIONES	32 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	2,30%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario real
SALARIO ANUAL	Peón: 19.844,56 € Oficial 1º: 23.275,88 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En los años 2.017, 2.018 y 2.019, se incrementarán los salarios vigentes al 31 de Diciembre, en el IPC estatal anual pasado que resulte para cada año natural más 1,5 puntos, distribuyéndose en la misma forma que en el año 2016. En el caso de que la suma del IPC más 1,5 puntos resultara negativo, los salarios no sufrirán merma alguna manteniendo el valor que tenían al 31 de diciembre del año anterior.
COMPLEMENTO DE IT	El trabajador que causa baja por accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día en que se encuentre en situación de I.T., el 100% del salario establecido en el presente Convenio, más antigüedad. En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja del año, percibirá del 1.º hasta el 3.º día, el 50% del salario convenio más antigüedad. Del 4.º al 10.º día el 65% del salario convenio más antigüedad. En la segunda baja del año, el 65% del salario convenio más antigüedad, en los diez primeros días. En todo caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá el cien por cien del salario convenio más antigüedad, a partir del décimo primer día en situación de I.T. En el supuesto de baja por enfermedad común o accidente no laboral y que sea necesaria la hospitalización en cualquier momento de esta situación, el trabajador percibirá el cien por cien del salario convenio más antigüedad, a partir del primer día en la expresada situación de I.T. La empresa se reserva el derecho a suprimir dicha ayuda, cuando del informe médico del facultativo libremente designado por ella, se deduzca que el trabajador abusa de los derechos que la situación de I.T. le concede.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al principio de igualdad de oportunidades y de trato. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ALIMENTACIÓN DE GUIPÚZCOA, ELA, LAB, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Vigente hasta 2015. Sin actualización salarial.

**11.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, RESPONTERÍA, MASAS FRITAS, GALLETAS Y HELADERÍA DE ELABORACIÓN ARTESANAL DE LAS PALMAS**

CÓDIGO CONVENIO	35000515011981
VIGENCIA	2005-2006
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se considera denunciado y de forma automática sin necesidad de preaviso alguno. Una vez terminada su vigencia y, mientras no se negocie otro texto que lo sustituya, sus cláusulas continuarán en vigor hasta que no sean sustituidas
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.781,21 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2006
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 8.980,04 € Oficial 1ª: 10.288,95 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	La empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario real del trabajador, las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal, cuando aquél se encuentre en situación de ILT, en las siguientes condiciones: 1.º Si la causa de la ILT, es por accidente laboral o enfermedad profesional, desde el primer día inclusive de la baja. 2.º Si la causa de la ILT, es enfermedad común o accidente no laboral, desde el día vigésimo primero inclusive (21) de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	INDUSPAS, UGT.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**12.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y CONFITERÍA DE LEÓN**

CÓDIGO CONVENIO	24004055011994
VIGENCIA	2010-2017
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.
NÚMERO DE TRABAJADORES	610
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.805 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2017
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario
SALARIO ANUAL	Peón: 10.901,63 € Oficial 1º: 12.699,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Correspondiente al trabajador/a afectado, hasta un periodo máximo de seis meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio vigente hasta 2018. Tablas sin actualizar desde 2017

**13.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA DE LAS COMARCAS DE LÉRIDA**

CÓDIGO CONVENIO	25000125011994
VIGENCIA	2012-2013
DENUNCIA DEL CONVENIO	A la finalización del presente convenio y mientras no se negocie uno nuevo, quedarán vigentes las cláusulas normativas y obligacionales del convenio anterior.
NÚMERO DE TRABAJADORES	750
HOMBRES	250
MUJERES	500
JORNADA	1.816 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2013
INCREMENTO SALARIAL	0,20%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Plus convenio+Ant. 1 paga de beneficios según tablas.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.514,05 € Oficial 1ª: 14.637,21 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En casos de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Mutua de Accidente de Trabajo, las empresas abonarán a los trabajadores y las trabajadoras la cantidad percibida del importe entre la cantidad percibida por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el 100% de la base de cotización por accidente, pero tiene la obligación de cubrir un periodo mínimo de carencia de al menos 6 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	GREMIO DE PASTELEROS DE LLEIDA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**14.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE PASTELERÍA, CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE LUGO**

CÓDIGO CONVENIO	27000215011982
VIGENCIA	2008-2011
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este convenio tendrá que ser denunciado con un mes de antelación, a la fecha de su vencimiento, por alguna de las partes.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2011
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad+ Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.685,10 € Oficial 1º: 12.699,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Las empresas completarán las prestaciones con cargo a la Seguridad Social hasta el 100% del salario de convenio en los casos y con la duración que se indica a continuación: a) En el supuesto de que la situación de IT sea a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento se abonará mientras dure la situación. b) En el supuesto de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento se abonará en el supuesto de que se produzca hospitalización del trabajador y mientras dure ésta. c) A partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, en el supuesto de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento se abonará desde el día 10 de la baja, con un máximo de 4 mensualidades. Este derecho una sola vez al año
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Contrato indefinido de fomento del empleo: Entendiendo las partes firmantes que la modalidad contractual de contrato para el fomento de la contratación indefinida es un instrumento adecuado para la consecución de empleo estable, en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá concertarse esta modalidad contractual con trabajadores empleados en la empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, suscrito una vez transcurrido un año desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Se han publicado las tablas salariales del 2010. Sin actualización salarial desde entonces.

**15.- CONVENIO COLECTIVO DE MASAS Y PATATAS FRITAS DE MADRID**

CÓDIGO CONVENIO	28002765011982
VIGENCIA	2013-2015
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado automáticamente por tácita reconducción si cualquiera de las partes firmantes no lo denuncia en debida forma con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia, ante la autoridad laboral.
NÚMERO DE TRABAJADORES	650
HOMBRES	525
MUJERES	125
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2015
INCREMENTO SALARIAL	0,75%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.821,29 € Oficial 1ª: 12.502,11 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Se acuerda que este porcentaje se actualizará en la misma proporción que suba el IPC por encima del 1,5%
COMPLEMENTO DE IT	Los trabajadores/as que causen baja por enfermedad tendrán derecho a percibir, desde el día que fueron dados de baja oficialmente y mientras dure su incapacidad temporal, el 100 por 100 de su salario real, siempre que tuvieran una antigüedad mínima de un año, al servicio de la empresa, con resarcimiento para la empresa de las prestaciones económicas a que tenga derecho por la Seguridad Social. En caso de accidentes no le afectará la antigüedad de un año y devengará el 100 por 100 del salario real.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PARTIDA EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio vigente hasta 2012. Actualizados los salarios según IPC anual hasta 2019

**16.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CARAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA**

CÓDIGO CONVENIO	29001185011981
VIGENCIA	2014-2016
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes antes de la finalización de su vigencia. En caso de no ser denunciado se aplicará el IPC real de cada año.
NÚMERO DE TRABAJADORES	4.000
HOMBRES	1.600
MUJERES	2.400
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2016
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas + 1 paga del 9% del salario anual
SALARIO ANUAL	No están publicadas las tablas.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	IPC 2015, si fuera negativo mantener salario.
COMPLEMENTO DE IT	Cuando un trabajador sea dado de baja por incapacidad laboral transitoria por el seguro de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará desde el primer día de la baja la diferencia que exista entre el salario real que percibía el trabajador y la prestación económica que le abone la Seguridad Social; a partir de la tercera baja en IT, dentro del año, el complemento será abonado solamente a partir del cuarto día de enfermedad.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PARTES EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Sin actualizar los salarios desde 2017.

**17.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CARAMELOS, CHICLES, GOLOSINAS Y CHOCOLATES DE LA REGIÓN DE MURCIA**

CÓDIGO CONVENIO	30000175011981
VIGENCIA	Ampliada hasta 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.500
HOMBRES	1.000
MUJERES	500
JORNADA	1.760 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	3,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensulidad de salario completo. 1 en 2.006 del 50% de la cantidad total de una paga extra, en 2007 del 75% y en 2.008 del 100%
SALARIO ANUAL	Peón: 17.475,45 € Oficial 1ª: 18.592,50 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En el supuesto de IT por enfermedad común, Accidente de Trabajo y Accidente no laboral, las Empresas abonarán al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado. Las Empresas podrán crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores. Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización. En los casos de visita médica el tiempo máximo será: a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la Empresa: Desde media hora antes y hasta media hora después del horario de consulta del facultativo que corresponda. b) En localidad distinta: Desde una hora antes y hasta una hora después de la correspondiente consulta.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Se incluirá como punto de negociación la estabilidad en el empleo, teniendo en cuenta la evolución del empleo en el sector y de la legislación laboral, a fin de determinar las bases correspondientes.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIA, UGT, USO, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**18.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE**

CÓDIGO CONVENIO	32000785011999
VIGENCIA	2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	3 meses
NÚMERO DE TRABAJADORES	200
HOMBRES	25
MUJERES	175
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.600 €      Oficial 1º: 14.100 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Se ha pactado una cantidad para cada grupo, partiendo del SMI para 2019, trasladando a la tabla salarial las mismas diferencias que existían en 2018 entre los grupos
COMPLEMENTO DE IT	Las empresas complementarán hasta el 100% del salario del trabajador las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, durante un máximo de 6 meses desde el primer día de baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, CIG Y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA DE OURENSE
VARIOS / OBSERVACIONES	

**19.- CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA DE SALAMANCA**

CÓDIGO CONVENIO	37000125011982
VIGENCIA	2013- 2022
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su terminación, mediante correo certificado dirigido a la otra parte. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	490
HOMBRES	290
MUJERES	200
JORNADA	1.766
VACACIONES	26 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,25%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. 1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 14.696,40 € Oficial 1ª: 16.014,60 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Las empresas complementarán hasta el 100% del salario real líquido, que el trabajador debiera percibir de estar en activo, siempre que se encuentre en cualquiera de estas situaciones: a) Desde el primer día y hasta la fecha del alta médica en caso de accidente de trabajo. b) Desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario hasta el alta médica y en caso de posterior convalecencia fuera del hospital, hasta un período máximo de ocho meses desde la fecha de la baja. c) A partir del día 7 y por un período de diez meses en caso de enfermedad común.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ACSESPA, UGT, CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**20.- CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO DE SEVILLA**

CÓDIGO CONVENIO	41000905011981
VIGENCIA	2017-2018
DENUNCIA DEL CONVENIO	En el mes de noviembre
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.580
HOMBRES	2.040
MUJERES	1.540
JORNADA	1.826 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2018
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 14.029,29 € Oficial 1º: 14.935,30 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	La suma del IPC a fecha 31 de diciembre de 2017 más el IPC a fecha de 31 de diciembre de 2018 resultaría una cifra superior a la suma de los incrementos pactados (2,5%), la diferencia se sumará al incremento pactado para 2018, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2018.
COMPLEMENTO DE IT	A) En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional que produzca incapacidad temporal, la empresa vendrá obligada a incrementar la indemnización que perciba el trabajador por la cantidad necesaria hasta completar el 100 por ciento de la base reguladora. La duración máxima de este beneficio no podrá ser superior a doce meses por un mismo accidente. B) La empresa viene obligada a incrementar la indemnización en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral del personal fijo hasta el 100 por ciento de la base reguladora. Este beneficio sólo se considerará para el supuesto de que la enfermedad necesite hospitalización y para los supuestos de operación quirúrgica que hagan necesaria la hospitalización del trabajador. El período de tiempo de percepción de este beneficio no podrá ser superior a seis meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	-
VARIOS / OBSERVACIONES	Premio de natalidad Premio de nupcialidad

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

CÓDIGO CONVENIO	42100105012018
VIGENCIA	2018- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación de ningún tipo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	75
HOMBRES	60
MUJERES	15
JORNADA	1.800
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.152 € Oficial 1ª: 12.881,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	-
COMPLEMENTO DE IT	-
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, AGES Y FOES
VARIOS / OBSERVACIONES	

**22.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO Y LAS INDUSTRIAS DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA ARTESANAL, REPOSTERÍA, PASTELERÍA SALADA Y PANADERÍA ARTESANAL DE SANTA CRUZ DE TENERIFE**

CÓDIGO CONVENIO	38002875011996
VIGENCIA	2011-2014
DENUNCIA DEL CONVENIO	Finalizada la vigencia del convenio, y hasta la firma del que le sustituya, continuarán en vigor todas sus condiciones, tanto obligacionales como normativas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.400
HOMBRES	400
MUJERES	1.000
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2014
INCREMENTO SALARIAL	0,30%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.927,20 € Oficial 1º: 14.965,52 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Las empresas vendrán obligadas a complementar el 100% del salario real del trabajador sobre las prestaciones de la Seguridad Social o Mutual Patronal, cuando aquél se encuentre en Incapacidad Temporal en las siguientes condiciones: Si la causa de la Incapacidad Temporal es por accidente laboral se complementará desde el primer día de la baja hasta un máximo de ocho meses.
306	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Derecho a la intimidad en relación al acoso sexual. Derecho a la intimidad en relación a la vigilancia y control de la salud. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT
VARIOS / OBSERVACIONES	Acoso sexual. Se considerarán faltas muy graves la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/ra. de la empresa.

**23.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA Y COMERCIO DE LAS MISMAS DE VALENCIA Y SU PROVINCIA**

CÓDIGO CONVENIO	46000375011981
VIGENCIA	2011-2012
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez finalizado el indicado plazo, se prorrogará por años completos sucesivos. En cualquier caso, anualmente las partes podrán solicitar la revisión de dos conceptos, como máximo, de los contenidos en el Convenio, solicitando la deliberación de dichos puntos con treinta días de anticipación a la fecha de finalización de cada anualidad. De no existir denuncia del Convenio se incrementarán los salarios el I.P.C. previsto para el año y se actualizará en base al I.P.C. real cuando se constate oficialmente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.295
HOMBRES	405
MUJERES	890
JORNADA	1.782 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2012
INCREMENTO SALARIAL	2,60%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de un mes de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.469,57 € Oficial 1ª: 13.502,82 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en este convenio, hasta el límite de doce meses.  En enfermedad común o accidente no laboral, las empresas completarán hasta las retribuciones establecidas en este convenio desde el decimosexto día hasta el límite de doce meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	FREGEPPA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	48000675011983
VIGENCIA	2016- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio quedará denunciado el 1 de octubre de 2020
NÚMERO DE TRABAJADORES	517
HOMBRES	215
MUJERES	302
JORNADA	1.820
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	0,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 16.407,12 € Oficial 1º: 17.800,01 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para el año 2018 se compensará por la no aplicación de retroactivo un incremento de + 0,2 %, tomando como base de cálculo las tablas definitivas del 2017. A estas tablas se le aplicará un incremento salarial que será el IPC definitivo de 2017.
COMPLEMENTO DE IT	Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por motivo de Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo o que estén ingresados en un Centro Sanitario y se justifique debidamente, percibirán el 100% del Salario Real desde el primer día de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT,CCOO , LAB, ELA Y GREMIO ARTESANOS DE CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS DE BIZKAIA
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	50000325011983
VIGENCIA	2011- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquieradelaspartespodrádenunciarelconvenioconunaantelaciónmínimadedosmesesasuvencimiento. Si denunciado el convenio no se iniciaran las negociaciones en el plazo de tres meses, el convenio se prorrogará automáticamente de año en año revisándose los conceptos salariales con el IPC habido en el año anterior.
NÚMERO DE TRABAJADORES	
HOMBRES	1.000
MUJERES	500
JORNADA	500
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,20%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+ 1 paga de 30 días de S.B. de Beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 12.852,40 € Oficial 1º: 14.893,21 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Las empresas garantizan a los trabajadores que de acuerdo con la normativa general de la Seguridad Social tengan derecho a la prestación de incapacidad temporal y que causen baja médica por accidente de trabajo o enfermedad común un complemento en su percepción económica o salarial hasta el 100% de su salario. Dicho complemento se abonará a partir del decimoquinto día de baja y durante noventa días, a excepción de la baja por accidente de trabajo que se abonará desde el primer día y su duración será de doce meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS de CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA y REPOSTERÍA de ZARAGOZA, UGT, CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni las cuantías de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice los mínimos fijados por disposiciones legales del citado salario mínimo interprofesional.

# **CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO**

**SECTOR DE GALLETAS**



**1.- CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA**

CÓDIGO CONVENIO	08001765011994
VIGENCIA	2014-2016
DENUNCIA DEL CONVENIO	Si no se denuncia con 2 meses de antelación antes de que finalice su vigencia, se entenderá que queda prorrogado tácitamente de año en año. De mediar denuncia, el mismo se mantendrá vigente en todas sus cláusulas normativas hasta el acuerdo y firma del convenio que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	370
HOMBRES	120
MUJERES	250
JORNADA	1.768
VACACIONES	22 días laborables.
EJERCICIO ECONÓMICO	2016
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de S.B.+ plus de asistencia+ plus de vinculación cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 14.746,54 € Oficial 1ª: 18.286,45 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	SI
COMPLEMENTO DE IT	La empresa ha de abonar a los trabajadores en situación de IT por accidente de trabajo, a partir del primer día y hasta el máximo de un año, un complemento equivalente a la diferencia entre el 100% de todos los conceptos retributivos y la cantidad que les correspondiera percibir de la entidad gestora de la IT por accidente de trabajo.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Se entregará a los representantes sindicales de los trabajadores copia de los contratos de trabajo, con la omisión de los datos protegidos por el derecho a la propia intimidad del trabajador, una vez que los mismos hayan sido registrados y sellados por el Órgano competente. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PIMEC,SEPES, UGT, CC.OO
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio vigente hasta 2016. Sin actualización salarial

**2.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE FABRICANTES DE GALLETAS Y BIZCOCHOS DE BURGOS**

CÓDIGO CONVENIO	09000305011981
VIGENCIA	2007-2009
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	31 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2009
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extras. 2 pagas extraordinarias y 1 de beneficios, de una mensualidad de salario base+ antigüedad cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.298,84 € Oficial 1º: 12.001,32 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE IT	Las condiciones para el abono para el complemento en caso de I.L.T. por accidente, fijadas en el artículo 34 de la ordenanza laboral para las industrias de alimentación –O.M. de 8 de julio de 1976–, aplicable al presente convenio, se mejoran en el sentido de ampliar la cobertura del complemento para alcanzar la totalidad del salario que percibía el trabajador en el momento de accidentarse, devengándose a partir del primer día, en vez del mes previsto en la ordenanza, y permaneciendo inalterado el resto del artículo de la citada ordenanza.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	COMPANÍAS MERCANTILES JESÚS ANGULO S.L; LA FLOR BURGALES; UGT y CC.OO
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio con vigencia hasta 2009. Sin actualización salarial

**3.- CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA**

CÓDIGO CONVENIO	43000265011994
VIGENCIA	2013. Prorrogado hasta 2021
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogará de año en año por tácita reconducción, de no existir denuncia por cualquiera de la partes. A la finalización del convenio, y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	200
MUJERES	300
JORNADA	1.786 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2016
INCREMENTO SALARIAL	1,60%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, 2 de ellas extraordinarias y una de beneficios, de una mensualidad de salario base+ antigüedad+ plus convenio cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.794,69 € Oficial 1º: 13.329,80 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	<p>Los/as trabajadores/as en situación de baja por accidente percibirán con cargo a la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumada a la prestación que reciba de la Seguridad Social alcance la totalidad del salario que percibía en el momento del accidente, calculándose para establecerlo el promedio de los treinta días anteriores al accidente. Los/as que se encuentren en situación de baja por enfermedad, percibirán a partir de los veinte días de baja un complemento por un importe tal, que sumado a lo que perciban de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de los conceptos retributivos fijos señalados en el presente Convenio.</p> <p>Cuando la baja por enfermedad requiera hospitalización, durante los días que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario.</p> <p>Respecto a la situación de baja por maternidad, el subsidio, equivalente al 100% de la base reguladora de contingencias comunes, será abonado directamente por la Entidad Gestora, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
DERECHOS DIGITALES	<p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p>
PARTES FIRMANTES	PARTES EMPRESARIAL, UGT, USO, CC.OO
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio prorrogado hasta 2021, pero sin actualización salarial desde el 2017.

**4.- CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA**

CÓDIGO CONVENIO	50000575011982
VIGENCIA	2017 - 2022
DENUNCIA DEL CONVENIO	A los efectos de su denuncia, el plazo, de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia, presentado el acuerdo adoptado ante el organismo que en ese momento sea competente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	80
HOMBRES	20
MUJERES	60
JORNADA	1.784
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.914,40 € Oficial 1º: 13.372,30 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando aquella, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse. El abono de este complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses y empezará a devengarse una vez transcurridos quince días de producirse el accidente de trabajo, salvo si requiere hospitalización y por el tiempo que esta dure, en que se percibirá desde el primer día. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente el contrato. La empresa podrá comprobar en todo momento, por medio de facultativo, la realidad de la lesión.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT Y ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE FABRICANTES DE GALLETAS DE ZARAGOZA
VARIOS / OBSERVACIONES	



**CONVENIOS SIN  
ACTUALIZACIONES SALARIALES  
EN EL AÑO 2021 EN EL  
SECTOR AGROALIMENTARIO**

**SECTOR DE FRUTOS SECOS**



**1.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS ALMACENISTAS, DEDICADAS A LA IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULACIÓN, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYO Y AL POR MENOR DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LLEIDA Y GIRONA (CATALUÑA)**

CÓDIGO CONVENIO	79002175012004
VIGENCIA	2014-2016
DENUNCIA DEL CONVENIO	Referente a denuncia y prórroga se comunicará a las partes con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento mientras no se publique el nuevo Convenio, éste será de aplicación.
NÚMERO DE TRABAJADORES	
HOMBRES	2.900
MUJERES	2.100 800
JORNADA	1.796 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2016
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario Convenio más antigüedad.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.478,95 € Oficial 1ª: 14.615,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	El trabajador que cause baja por IT derivada de enfermedad común percibirá el 75% de la base reguladora, desde el primer día. El trabajador que cause baja por IT derivada de AT o EP, percibirá el 100% de la base reguladora, desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	Associació d'Empreses de Fruits Secs de Barcelona, Girona y Lleida, UGT Y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio con vigencia hasta 2016. Sin actualización salarial.

**2.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL**

CÓDIGO CONVENIO	13000305011982
VIGENCIA	2001
DENUNCIA DEL CONVENIO	Hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, este mantendrá en vigencia todas sus cláusulas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	25 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	-
INCREMENTO SALARIAL	-
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Sin datos.
SALARIO ANUAL	Peón: 0 Oficial 1ª: 0
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Todo el personal afectado por este Convenio, recibirá de su empresa la diferencia salarial que existe entre lo que percibe de la entidad gestora o colaboradora en la gestión y su salario real, en caso de intervención quirúrgica y hospitalización, desde el primer día de la baja hasta un máximo de 12 meses. Para los casos de baja de incapacidad transitoria, enfermedad común o profesional, se abonará a los trabajadores en esta situación y a partir del día 20 de la baja, una indemnización de 448 pesetas diarias para 2001, durante un plazo máximo de tres meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	Asociación de empresarios de frutos secos y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**3.- CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULADO Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE LA REGIÓN DE MURCIA**

CÓDIGO CONVENIO	30000725011981
VIGENCIA	2008-2012
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y articulado, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.818 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2008
INCREMENTO SALARIAL	5,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, dos de ellas extraordinarias y una de beneficios, de 30 días de salario base más antigüedad más complemento de fijo o temporero, cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 14.691,25 € Oficial 1ª: 15.749,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para los años sucesivos, desde 2009 hasta 2012, ambos inclusive, se incrementarán los salarios y los demás conceptos económicos del convenio colectivo, en el IPC nacional del año anterior, más un 0.25. Si el IPC nacional registrara a 31 de diciembre de cada año un incremento superior a la subida experimentada conforme al punto anterior, se efectuará una revisión salarial de los salarios del citado año, en el exceso sobre la indicada cifra.
COMPLEMENTO DE IT	En caso de accidente de trabajo o enfermedad común que requiera intervención quirúrgica y/u hospitalización, a partir del día 15 contado desde la iniciación de la Incapacidad Temporal, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en dicha situación un 25% de la base de cotización que haya servido para determinar la cuantía de la prestación que corresponda. En caso de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por estas contingencias y a partir del día veinte desde su iniciación el 25% de la base de cotización que haya servido para calcular la cuantía de la prestación. Todas estas prestaciones durarán en tanto esté en activo el contrato de trabajo.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Regulada en artículo 21
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	Asociación de empresarios de frutos secos, UGT y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**4.- CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTACIÓN, EXPORACIÓN, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN**

CÓDIGO CONVENIO	80100045012012
VIGENCIA	2017-2018
DENUNCIA DEL CONVENIO	Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación del nuevo convenio con un mes de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra. Caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales naturales, es decir, iniciándose el 1 de enero y terminando el 31 de diciembre.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
HOMBRES	1.500
MUJERES	500
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	31 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2018
INCREMENTO SALARIAL	1,60%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.990,25 € Oficial 1º: 14.851,20 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Todo el personal afectado por este convenio, en caso de intervención quirúrgica y mientras dure su hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se abonará por las empresas durante este período de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba por I.T. con cargo a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio. Igualmente se complementará la percepción salarial de los trabajadores en caso de I.T., hasta el 100 % de la base reguladora cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis del trabajador.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	FEDACOVA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio prorrogado. Sin actualización salarial desde 2017 Acoso laboral, moral o sexual



# **CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO**

**SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ**

**1.- CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DE CAFÉ Y FABRICANTES DE SUCEDÁNEOS DE MADRID**

CÓDIGO CONVENIO	28004005011981
VIGENCIA	2017-2019 (vigencia ampliada a 2020)
DENUNCIA DEL CONVENIO	Dentro de los tres últimos meses de la terminación de su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	206
HOMBRES	86
MUJERES	120
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 12.714,93 € Oficial 1ª: 14.111,63 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	El trabajador que sufra un accidente de trabajo con baja recibirá de la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a la prestación que reciba con cargo a la Mutua de Accidentes, alcance al total de la retribución ordinaria por salario base y antigüedad. El abono de este complemento tendrá una duración máxima de 12 meses y empezará a devengarse una vez transcurrido un mes de producirse el accidente.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACIÓN MADRILEÑA DE INDUSTRIALES DEL CAFÉ
VARIOS / OBSERVACIONES	

**2.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TOSTADEROS DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE**

CÓDIGO CONVENIO	32000795011999
VIGENCIA	2007-2008
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se regirán por la misma normativa, hasta que no se negocie un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2008
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se abonarán anualmente 3 gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en la primera quincena del mes de julio, el 22 de diciembre y el 1 de marzo. Consistirá en el abono de 30 días de salario más el plus de antigüedad. De mutuo acuerdo, el empresario y el trabajador podrán acordar que el importe de dichas pagas extras se perciba prorrteado.
SALARIO ANUAL	Peón: 8.875,65 € Oficial 1º: 9.709,5 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE IT	Como complemento a las prestaciones establecidas por la Seguridad Social, el trabajador percibirá el 100% de su salario durante seis meses, cuando permanezca de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, siendo necesaria su hospitalización.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Se promueve el fomento de la contratación indefinida.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ORENSE, CIG, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio ultratutivo. Sin actualización salarial desde 2008

**3.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SUCEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

CÓDIGO CONVENIO	80100015012011
VIGENCIA	2017-2018
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento. No obstante lo anterior, de no efectuarse denuncia, se entenderá prorrogado el convenio de forma automática.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	563
MUJERES	338
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2018
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant. (una de ellas de beneficios).
SALARIO ANUAL	Peón: 14.377,54 € Oficial 1ª: 15.451,80 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si finalizado el año 2010, el IPC supera 1% se revisara el salario en la diferencia exacta entre el 1% y el IPC real + 0,30
COMPLEMENTO DE IT	<p>El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o mutua patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.</p> <p>Para determinar el 100 % a los efectos de la percepción salarial en caso de Incapacidad Temporal, se partirá de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la situación de Incapacidad Temporal, por lo que se entenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades ya percibidas por este concepto.</p> <p>Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo. El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE AGROALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FEDACOVA), UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio ultratípico. Sin actualización salarial desde 2011.

**4.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TORREFACTORES DE CAFÉ DE VIZCAYA**

CÓDIGO CONVENIO	48002305011981
VIGENCIA	2007-2009
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se regirán por la misma normativa, exceptuando en un punto en concreto, hasta que no se negocie un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.740 horas anuales
VACACIONES	32 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2008
INCREMENTO SALARIAL	3,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.+Plus convenio
SALARIO ANUAL	Peón: 0 € Oficial 1º: 0 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para el año 2010 el incremento será de 3,5% con una cláusula de revisión salarial del IPC de dicho año más 1 punto.
COMPLEMENTO DE IT	En caso de enfermedad del personal y mientras se encuentre en situación de I.T., se respetará la totalidad de las pagas extraordinarias que se establecen en el Convenio. En caso de accidente de trabajo o de hospitalización por intervención quirúrgica la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario desde el primer día de la baja, entendiéndose por salario a estos efectos, el salario base, antigüedad, plus Convenio, y comisiones exclusivamente. En el caso de enfermedad también completará hasta el 100% del salario a partir del día 30 de baja, entendiéndose por salario a estos efectos salario base, antigüedad y plus convenio.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	CEBEK, ELA, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	Convenio ultractivo. Sin actualización salarial desde 2010



# **CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO**

**SECTOR DE PANADERÍAS**



**1.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADARÍAS DE ÁLAVA**

CÓDIGO CONVENIO	01000885011981
VIGENCIA	2015-2017. Ampliada vigencia hasta 2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2017, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultra activo por 18 meses, hasta el 30 de junio de 2019, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
NÚMERO DE TRABAJADORES	385
HOMBRES	135
MUJERES	250
JORNADA	1.755 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2017
INCREMENTO SALARIAL	NO
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, que se abonarán con todos los conceptos retributivos tanto salariales como extras salariales+ antigüedad, cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 0 € Oficial 1ª: 21.795,90 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	<p>En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, enfermedad muy grave y enfermedad que requiera hospitalización, el/la trabajador/a percibirá un complemento de hasta el 100 por ciento de su remuneración total; teniendo en cuenta la media de los tres meses anteriores realmente trabajados. Este complemento se percibirá a partir del día 1º y hasta el 250º día inclusive.</p> <p>Asimismo, en los demás supuestos de enfermedad común, el empresario abonará al trabajador/a y solo en la primera baja del año en la empresa los tres primeros días el 60 por ciento de la base de cotización que le corresponda. A partir del día 21 de la baja y hasta el día 150 de la misma, se le garantizará al trabajador/a un complemento hasta su salario neto.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	<p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p>
PARTES FIRMANTES	SEA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**2.- CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE**

CÓDIGO CONVENIO	02000175011981
VIGENCIA	2017-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	650
HOMBRES	260
MUJERES	390
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de "San Honorato"
SALARIO ANUAL	Peón: 14.605,50 € Oficial 1º: 14.901,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Los trabajadores en situación de incapacidad temporal sea cual fuere la causa que la motive percibirán con cargo a la empresa la diferencia existente entre las prestaciones de la entidad aseguradora y su salario real. Dicho abono corresponderá desde el primer día de la baja en los supuestos de accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, y a partir de los cuatro días de baja en los restantes supuestos.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas del sector tendrán solamente un trabajador eventual o temporal por cada tramo de cuatro trabajadores. Entre el inicio de un nuevo tramo y el final del mismo podrá contar con un eventual para dicho tramo sin necesidad de que esté completo. Con carácter general se fomentará el empleo estable indefinido y solo se utilizará la fórmula anterior si los contratos eventuales se ajustan a la legislación vigente.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y PANAL
VARIOS / OBSERVACIONES	

### 3.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA

CÓDIGO CONVENIO	
VIGENCIA	2008-2011
DENUNCIA DEL CONVENIO	Convenio se prorrogará por periodos anuales de no denunciarse expresamente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación.
NÚMERO DE TRABAJADORES	
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2011
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias de salario base + aumento periódico por tiempo de servicio y complemento de panaderías mecanizadas,
SALARIO ANUAL	Peón: 11.933,55 € Oficial 1ª: 12.201,43 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	SI
COMPLEMENTO DE IT	<p>Durante el tiempo en que un trabajador permanezca en situación I.T. derivada de accidente sea o no de trabajo, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para completar hasta el 100 % de su salario base, aumentos periódicos por tiempo de servicios, complemento retributivo en panaderías mecanizadas, en su caso, y el complemento por asistencia al trabajo.</p> <p>Igual complemento percibirán los trabajadores beneficiarios de la prestación por I.T. derivada de enfermedad común que precisen hospitalización, justificada tal circunstancia documentalmente.</p> <p>En ambas situaciones, percibirán dicho complemento desde el primer día de la baja y hasta un máximo de seis meses. Cuando la situación de I.T. sea debida a enfermedad común que no precise hospitalización, los trabajadores beneficiarios de la prestación percibirán la cantidad necesaria para completar hasta el 75% de su salario base, aumentos periódicos por tiempo de servicios, complemento retributivo en panaderías mecanizadas, en su caso, y el complemento por asistencia al trabajo, desde el cuarto día de la baja y hasta un máximo de seis meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	<p>El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que "resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social".</p> <p>Así mismo, afirmaron que "la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección".</p>
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	<p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p>
PARTES FIRMANTES	ASEMPAL, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**4. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE ISLAS BALEARES**

CÓDIGO CONVENIO	07000235011982
VIGENCIA	2018- 2022
DENUNCIA DEL CONVENIO	Debiendo denunciarse con tres meses de antelación a su terminación
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.300
HOMBRES	900
MUJERES	1.400
JORNADA	1.778
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias.
SALARIO ANUAL	Peón: 14.919,24 € Oficial 1º: 17.533, 93 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el supuesto de que el ipc estatal correspondiente al año 2020 resulte superior al 2,5% más un 0,50% se procederá a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2020 por la indicada diferencia y sin carácter retroactivo.
COMPLEMENTO DE IT	a) Accidente de trabajo. Las empresas abonarán a los trabajadores / as en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, y con independencia de la prestación económica que perciban con cargo a la Seguridad Social, un complemento hasta la totalidad del salario que se percibía en el momento accidentarse. El complemento referido abonará a partir del primer día de baja y hasta el momento del alta, como máximo hasta un año después de iniciada la incapacidad temporal. b) Enfermedad común o accidente no laboral. En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y enfermedad profesional las empresas complementarán la indemnización de la Seguridad Social a partir del día que ésta sea reconocida por la Seguridad Social, hasta un 75% de la base reguladora.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, USO Y PATRONALES
VARIOS / OBSERVACIONES	

## 5.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁCERES

CÓDIGO CONVENIO	10000215011982
VIGENCIA	2013-2014
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este convenio será denunciado de forma automática a la fecha de finalización de su vigencia sin necesidad de comunicación escrita. No obstante todo el articulado mantendrá pleno vigor en tanto no sea sustituido mediante negociación del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	270
HOMBRES	200
MUJERES	70
JORNADA	1.827 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2014
INCREMENTO SALARIAL	IPC si supera el 0,6%, máximo 1,5%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.984,13 € Oficial 1ª: 11.034,26 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Remite al IPC
COMPLEMENTO DE IT	Las empresas sometidas a este convenio complementarán las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de incapacidad laboral transitoria (IT) en los casos de hospitalización mientras dure ésta, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario. Se amplía esta cláusula a los supuestos de accidente de trabajo desde el primer día y por un mínimo de dos meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASEPAN, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**6.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁDIZ**

CÓDIGO CONVENIO	11000365011982
VIGENCIA	2015-2016
DENUNCIA DEL CONVENIO	En el supuesto de que el Convenio fuese denunciado por cualquiera de las partes, éste se seguirá aplicando a todos los trabajadores mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio negociado con las Centrales Sindicales representativas en el sector y la Patronal del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.100
HOMBRES	450
MUJERES	650
JORNADA	39 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2016
INCREMENTO SALARIAL	0,70%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Tres pagas extraordinarias de 30 días de salario convenio más antigüedad más plus de producción.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.881,04 € Oficial 1º: 15.178,79 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Accidente de Trabajo: La Empresa completará el cien por cien del salario real desde el primer día cuando el trabajador esté de baja por esta situación. Enfermedad: La empresa, completará el cien por cien del salario real desde el primer día siempre que exista hospitalización. En caso de enfermedad que no necesite hospitalización, será a partir del quinto día inclusive cuando se abone el cien por cien.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrá convertir en contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulado en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley8/1997.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la total reserva de la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, observando, el mayor sigilo profesional Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	AFAVEPAN, APPYMEPAN, UGT y CC.OO
VARIOS / OBSERVACIONES	

## 7.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE CIUDAD REAL

CÓDIGO CONVENIO	13000315011981
VIGENCIA	2017- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se entenderá prorrogado de año en año, en tanto cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso. No obstante e independientemente del tiempo de negociación del convenio, sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
HOMBRES	750
MUJERES	250
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de "San Honorato"
SALARIO ANUAL	Peón: 13.354,25 € Oficial 1ª: 14.259,70 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, el IPC supera el incremento salarial pactado, este desfase irá a tablas de cada uno de los años para determinar el incremento salarial del año siguiente y se pagaría atrasos hasta el 2% de dicho desfase. Si se diera esta circunstancia y una vez conocido el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio, las partes se reunirán para actualizar las tablas salariales y señalar los atrasos si corresponden según el acuerdo establecido.
COMPLEMENTO DE IT	El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio, se les complementaran las retribuciones a que tengan derecho, hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día en los casos de accidente laboral. En el supuesto de baja por IT originada por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonaran al trabajador la diferencia de la prestación económica de la seguridad social y el 100% de la base reguladora de dicha prestación, todo ello a partir del día 21 de la baja y hasta un máximo de sesenta días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, AFEXPAN Y FECIR
VARIOS / OBSERVACIONES	Todos los trabajador/a/es/as de la industria panadera tendrán derecho a un kilogramo de pan.

## 8.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE LA CORUÑA

CÓDIGO CONVENIO	15001085011981
VIGENCIA	2014-2018
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se considerará prorrogado por años sucesivos, si no fuese denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. La denuncia habrá de comunicarse al Organismo competente de la Administración y a la otra parte interesada.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.985
HOMBRES	1.152
MUJERES	833
JORNADA	1.813 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2018
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.420,44 € Oficial 1º: 11.623,13 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	<p>En caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral): * Cuando la duración de la IT sea inferior a 30 días y no haya hospitalización superior a 5 días, no habrá complemento alguno a las prestaciones previstas legalmente. * Cuando la duración de la IT sea superior a treinta días y no haya hospitalización superior a 5 días, a partir del día veintiuno y hasta un máximo de seis meses, la empresa abonará un complemento sobre las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% de la base de cotización del mes anterior a la baja. Finalizado el sexto mes, y durante los seis meses siguientes, el complemento sobre las prestaciones abonadas por la Seguridad Social será hasta el cien por cien (100%). * En el caso de que haya hospitalización de duración superior a 5 días, se complementarán las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%) de la base de cotización durante un máximo de seis meses. Se entenderá que el complemento de enfermedad del 100% de la base de cotización a la seguridad social, se devengará desde el primer día hasta un máximo de seis meses. * La situación de baja debida a maternidad, se contemplará tal como determina la legislación vigente, no siendo aplicable esta cláusula en tal situación.</p> <p>En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, desde el primer día de baja y hasta un máximo de un año, la empresa abonará un complemento sobre las prestaciones que abone la Seguridad Social que garantice el cien por cien (100%) de la base de cotización del mes anterior a la baja.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	<p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Los/as representantes legales de los trabajadores/as, así como sus asesores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, observando, por consiguiente su deber de sigilo.</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p>
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE FABRICANTES DE PAN Y UGT
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	16000175011982
VIGENCIA	2015- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de su vencimiento, obligándose las partes a constituir la mesa negociadora de un nuevo convenio durante el último mes de vigencia del presente. No obstante, mantendrá sus efectos hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio,
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	400
MUJERES	300
JORNADA	100
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 13.695,50 € Oficial 1ª: 14.145,95 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	-
COMPLEMENTO DE IT	El trabajador/a que fuese hospitalizado por cualquier causa, tendrá derecho a percibir de la empresa mientras dure la hospitalización, una retribución salarial equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario. En caso de accidente laboral, el trabajador/a tendrá derecho a percibir de la empresa, desde el primer día de incapacidad temporal, una retribución equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE CUENCA (AFEPAN)
VARIOS / OBSERVACIONES	Clausula de Equiparación de las Diferentes Formas de Familia. A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.

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

CÓDIGO CONVENIO	18000465011981
VIGENCIA	2016- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio podrá ser denunciado por las partes negociadoras, por medio de comunicación escrita, al resto de partes negociadoras, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento, si no fuera denunciado el convenio, o denunciado no se formalizará nuevo convenio colectivo, en el plazo de un año, desde la finalización del presente, se procederá a la prórroga automática del presente convenio, en todos sus contenidos, normativos y dispositivos.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.400
HOMBRES	621
MUJERES	779
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	31 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	0%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.811,80 € Oficial 1º: 12.639,90 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	-
COMPLEMENTO DE IT	En caso de accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización por enfermedad común, el trabajador percibirá de la empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el salario real del Convenio para días efectivamente trabajados, desde el primer día de producirse el accidente o enfermedad y hasta un máximo de 230 días. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá de la empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que se perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el salario real de Convenio para días efectivamente trabajados, desde el vigésimo primer día y hasta un máximo de 230 días, computándose desde la fecha de baja. En este caso durante los cuatro primeros días de baja las empresas abonarán a los trabajadores el 50% de su salario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE LA PROVINCIA DE GRANADA, UGT Y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	Gratificación por Fidelidad y Vinculación a la Empresa.

**11.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GIPÚZCOA**

CÓDIGO CONVENIO	20000935011981
VIGENCIA	2012-2015. Ampliada vigencia hasta 2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Si ninguna de las partes lo denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente de forma tácita un año más. Durante los sucesivos años en los que el convenio se vea automáticamente prorrogado el plazo para su denuncia será en los mismos términos indicados al inicio de este párrafo. En caso de denuncia del convenio, la ultraactividad del mismo operará a partir de la finalización del plazo de su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.599
HOMBRES	960
MUJERES	639
JORNADA	1.728 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2013
INCREMENTO SALARIAL	NO
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 22.037,40 € Oficial 1ª: 22.722,59 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Los productores que se encuentren en situación de I.T. derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sean hospitalizados, percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el día siguiente al ingreso en el centro sanitario, hasta un período máximo de doce meses. Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo, percibirán a partir del 10.º día de baja, el 100 por 100 de sus retribuciones. En las situaciones de IT por enfermedad común, los productores percibirán desde el día 6 al 20 inclusive, el 75% de su salario base regulador. Del día 21 al 90 inclusive, el 90 por 100 de su salario base regulador y del 91 en adelante hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja, el 100 por 100 de su salario base regulador.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ADEGI-AGIPAN, UGT, CC.OO
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	22000245012004
VIGENCIA	2018- 2022
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.
NÚMERO DE TRABAJADORES	
HOMBRES	523
MUJERES	400
	123
JORNADA	1.782
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias+ 1 paga "San Honorato" + 1 paga beneficios del 15%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.167,92 € Oficial 1º: 15.157,44 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si el IPC resultante de cada uno de los años fuera superior al incremento salarial pactado, dicho incremento se aplicará a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año siguiente, con un tope máximo de 0,50%.
COMPLEMENTO DE IT	Cuando la Incapacidad temporal, debidamente acreditada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará el complemento necesario para que el trabajador perciba el 100% del salario neto que viniera percibiendo y con una duración máxima de 30 días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en legislación o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancia.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACION PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN
VARIOS / OBSERVACIONES	DISPOSICIÓN TRANSITORIA. En el supuesto en que el Salario Mínimo Interprofesional dispuesto por el Gobierno alcance durante la vigencia de este convenio una cuantía que sea superior a las acordadas, la comisión paritaria se reunirá al objeto de dar una solución al respecto.

**13.- CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE LAS PALMAS**

CÓDIGO CONVENIO	35001295011982
VIGENCIA	2007-2009
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo Provincial, se considerará prorrogado por un año, salvo denuncia por una de las partes, que tendrá que comunicar a la otra, dentro de un plazo de tres meses de antelación a su vencimiento, como mínimo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales+15 minutos diarios
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2009
INCREMENTO SALARIAL	NO
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant. 1 paga del 20%/14% de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.125 €      Oficial 1ª: 10.275 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS INDUSTRIALES Y COMERCIALIZADORES de PAN, UGT, CC.OO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**14.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN**

CÓDIGO CONVENIO	24003705011980
VIGENCIA	2011-2017
DENUNCIA DEL CONVENIO	1 mes. Regirán las mismas normas, hasta que no se pacte un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	910
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2017
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base más plus ad personam
SALARIO ANUAL	Peón: 11.129,29 € Oficial 1º: 11.911,9 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: En relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo, se indica que todos los trabajadores tienen derecho a la intimidad y a ser tratados con dignidad. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOC. LEONESA DE INDUSTRIA DE LA PANADERIA(FELE), UGT y USO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**15.- CONVENIO COLECTIVO DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

CÓDIGO CONVENIO	28003035011981
VIGENCIA	2011. Prorrogado hasta 31.01.2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez denunciado en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose ésta en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación será de 8 meses. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Ínter confederal de Mediación y Arbitraje (Instituto Laboral), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.500
HOMBRES	2.920
MUJERES	2.580
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2011
INCREMENTO SALARIAL	NO
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días + paga de beneficios según tablas.
SALARIO ANUAL	Peón: 17.917,90 € Oficial 1ª: 19.542,25 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	a) Las empresas que se encuentren bajo el campo de aplicación de este Convenio pagarán a los trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional (excluidos los accidentes de tráfico y las patologías no traumáticas), un complemento que garantice el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, desde el primer día de la baja médica hasta el límite de 12 meses naturales. El mismo criterio se seguirá para las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise intervención quirúrgica y hospitalización. b) Los trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, así como de accidente de trabajo provocado por accidente de tráfico o patología no traumática, percibirán un complemento que garantice el 100 por 100 en la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, a partir del día 15 contado desde la fecha de baja hasta el día 120.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASEMPAN, UGT y CC.OO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**16.- CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PAN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA**

CÓDIGO CONVENIO	29000785011983
VIGENCIA	2016-2018
DENUNCIA DEL CONVENIO	3 meses
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.589
HOMBRES	1.079
MUJERES	1.510
JORNADA	1.789 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2018
INCREMENTO SALARIAL	1,40%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 12.694,54 € Oficial 1º: 15.971,62 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el supuesto de que el IPC anual de 2017 sea superior al 2% el incremento será de un 2%
COMPLEMENTO DE IT	<p>En los casos de I.T. por causas derivadas de accidentes laborales se establece un complemento salarial hasta el importe del 100% del salario base durante un plazo máximo de 6 meses y una solo vez al año por trabajador.</p> <p>2. En caso de accidente no laboral, y en los de enfermedad común o profesional, las empresas abonarán, pasados los primeros 30 días de la baja, la ayuda diaria de 0,39 euros. Pasados los tres primeros meses y hasta el total de permanencia en dicha situación, será de 0,72 euros.</p> <p>3. No obstante, cuanto antecede, en el supuesto de que un proceso por I.T. de accidente no laboral, y en los de enfermedad común o profesional tuviera una duración superior a 30 días, las empresas abonarán al trabajador en dicha situación el complemento indicado en el párrafo anterior, desde el primer día de baja.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	<p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p>
PARTES FIRMANTES	ASOCIACION PROVINCIAL DE PANADERIA DE MALAGA (APROPAN), UGT Y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**17.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA REGIÓN DE MURCIA**

CÓDIGO CONVENIO	30001085011981
VIGENCIA	2014-2017
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año,
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	400
MUJERES	100
JORNADA	1.798 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2017
INCREMENTO SALARIAL	NO
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.262 € Oficial 1ª: 13.362,80 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, percibirán desde el décimo (10) día, contado a partir del inicio de aquella situación y hasta el nonagésimo (90) día, inclusive, un complemento a cargo de la empresa consistente en el abono del porcentaje que no hiciere efectivo la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación correspondiente. Este beneficio, a causa de enfermedad común ó accidente no laboral, se percibirá como máximo dos veces al año. En el caso de accidente laboral ó enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Con el fin de potenciar una mayor estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por este Convenio, deberán contar en su plantilla de obrador (entendiéndose por tal, la compuesta por trabajadores cuya categoría profesional sea la de oficial de pala, oficial de masa y oficial de mesa), con el 50% de trabajadores en la condición de fijos (con contrato indefinido).
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACION DE PANADEROS DE LA REGION DE MURCIA, UGT Y CCOO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**18.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ORENSE**

CÓDIGO CONVENIO	32000265011982
VIGENCIA	2011-2012 (tablas 2018)
DENUNCIA DEL CONVENIO	A la finalización de este convenio mantendrán su vigencia todas sus cláusulas hasta la entrada en vigor del siguiente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	600
HOMBRES	400
MUJERES	200
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2018
INCREMENTO SALARIAL	NO
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario convenio. Los trabajadores de taller o fábrica dedicados a la elaboración del pan, tal y como se señala en la reglamentación de trabajo de panaderías (Orden ministerial de 12 de julio de 1946) percibirán mensualmente, en concepto de paga de beneficios, el importe correspondiente al 15% del salario base de este convenio.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.780,95 € Oficial 1º: 13.299,65 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Los trabajadores afectados por este convenio, en el caso de accidente laboral o enfermedad con hospitalización, serán remunerados normalmente al 100% de su salario normal desde el día de su hospitalización, siendo por cuenta de la empresa la diferencia entre la cantidad cobrada, según las disposiciones de la Seguridad Social, y el salario en situación de alta. También abonará la empresa el 100% del salario real en el caso de enfermedad desde el 4.º día de baja por enfermedad común, sin hospitalización, y se cobrará el 60% de la base de cotización del mes anterior los tres primeros días de baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CIG, ASOCIACION EMPRESARIAL DE FABRICANTES Y ELABORADORES DEL PAN DE OURENSE
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	37000385011981
VIGENCIA	2015- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	Dándose por denunciado automáticamente tras concluir su vigencia
NÚMERO DE TRABAJADORES	205
HOMBRES	30
MUJERES	175
JORNADA	1.810
VACACIONES	26 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Todos los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días, calculadas sobre el salario base, más antigüedad, siendo abonadas en los meses de Mayo (San Honorato), Julio y Diciembre.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.389,65 € Oficial 1ª: 12.831 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el caso de que la variación acumulada del IPC de los años 2018-2020 supere el 4,5 % las partes acuerdan tomar el exceso de la variación sobre dicho porcentaje como base para el incremento salarial que se pudiera pactar para el año 2021.
COMPLEMENTO DE IT	En caso de incapacidad transitoria del trabajador, la empresa compensará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario líquido que el trabajador hubiera percibido el mes anterior al de la baja. Dicho complemento empezará a pagarse a partir del primer día de la baja hasta la finalización de tal situación.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	AESPAN, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**20.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN DE SEVILLA**

CÓDIGO CONVENIO	41002545011991
VIGENCIA	2015-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado en su integridad tanto en el texto normativo como en las condiciones económicas a la finalización de su vigencia, hasta que se alcance un nuevo acuerdo y se pacte un nuevo convenio colectivo, y ello sin perjuicio de que haya sido previamente denunciado por alguna de las partes antes de la finalización de su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	4.500
MUJERES	1.500
	3.000
JORNADA	1.793 horas anuales
VACACIONES	31 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	IPC general resultante del año 2018 a 31 de diciembre de 2018 más un 1% de ese IPC.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.906,55 € Oficial 1º: 12.887,21 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	IPC general resultante del año 2018 a 31 de diciembre de 2018 más un 1% de ese IPC.
COMPLEMENTO DE IT	Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido de la Seguridad Social y hasta el 100% de su Base Reguladora en el supuesto de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día y hasta que se produzca el alta médica. Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 75% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica. Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 100% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica, siempre que la baja médica traiga causa en un proceso de enfermedad o accidente, que haya precisado hospitalización por plazo superior a cuarenta y ocho horas.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	FEPAN, CC.OO y UGT
VARIOS / OBSERVACIONES	

**21.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE VIZCAYA**

CÓDIGO CONVENIO	48001785011981
VIGENCIA	2010-2014
DENUNCIA DEL CONVENIO	Ambas partes dan por denunciado el presente Convenio al 1 de Octubre de 2014. Finalizada la vigencia prevista en el Convenio, este quedará prorrogado durante un periodo de 18 meses
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.577
HOMBRES	788
MUJERES	789
JORNADA	1.760 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales+ 3 días en los periodos antes o después de las vacaciones.
EJERCICIO ECONÓMICO	2014
INCREMENTO SALARIAL	NO
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ plus convenio+ complemento personal+ antigüedad+ mecanización cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.911 €      Oficial 1ª: 12.950,40 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En caso de IT derivada de accidente laboral, dentro de la empresa, las empresas abonarán el 100% de su retribución salarial total mensual, como si hubiera trabajado. A partir del 1 de enero de 2006, las empresas complementarán, durante un mes hasta el 95% de su base de cotización, en caso de enfermedad común accidente no laboral y accidente de trabajo «in itinere», siempre y cuando no hayan tenido ninguna IT por estas causas en un año atrás.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOC. PROVINCIAL FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE BIZKAIA, UGT Y ELA
VARIOS / OBSERVACIONES	

# **CONVENIOS SIN ACTUALIZACIONES SALARIALES EN EL AÑO 2021 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO**

**SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS**



**1.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR VINÍCOLA DE ALICANTE**

CÓDIGO CONVENIO	3000035011982
VIGENCIA	2004-2005
DENUNCIA DEL CONVENIO	Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que termina la vigencia del Convenio denunciado, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este artículo, con efectos económicos desde el día siguiente a la fecha en que termina la vigencia del Convenio denunciado.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2004
INCREMENTO SALARIAL	NO
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.661,40 € Oficial 1º: 11.087,40 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En el caso de I.T., derivada de enfermedad común, la Empresa abonará el 100 por cien de la base reguladora de la prestación desde el primer día de la baja en la primera enfermedad en el año y desde el cuarto día de la baja en las restantes enfermedades del año. Para el supuesto de que las prestaciones de la Seguridad Social se modificaran en el futuro el Trabajador en baja por I. T. derivada de enfermedad común, no podrá percibir en caso alguno, más del 100 por 100 de la base reguladora por la suma de la prestación que reciba de la Seguridad Social y el complemento Empresarial que en éste artículo se instituye. En caso de I. T. por enfermedad profesional, accidente de trabajo o riesgo durante el embarazo, la Empresa abonará el 25 % de la base reguladora de la prestación. Los Trabajadores deberán someterse a revisión médica cuando así lo estime conveniente la Empresa; en caso de negativa, perderá el complemento realiza la Empresa, lo que también ocurrirá cuando se acredite que la enfermedad es simulada.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Los contratos por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos tendrán una duración máxima de 8 meses en un período de 12 meses. Aquellos trabajadores que prestasen sus servicios más de ocho meses durante un año con contrato eventual, pasarán a ser fijos de plantilla automáticamente. En el supuesto de que un puesto de trabajo haya estado cubierto bajo esta modalidad contractual hasta su período máximo de 8 meses, no podrá concertarse ningún otro contrato de esta naturaleza hasta que transcurrieran los doce meses desde el inicio del anterior contrato.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**2.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LAS ISLAS BALEARES**

CÓDIGO CONVENIO	
VIGENCIA	2006-2008
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se considerará automáticamente prorrogado a su término si alguna de las partes no formulase la denuncia del mismo con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2006
INCREMENTO SALARIAL	IPC 0,5%+2,5%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.636,78 € Oficial 1º: 11.235,42 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En caso de prórroga de presente convenio, los aspectos económicos contenidos en el mismo exceptuando el artículo 23º se incrementarán de forma automática y tomando como base el porcentaje previsto de incremento del IPC del año en curso con cláusula de revisión salarial en caso de que el IPC real sea superior al previsto, con carácter retroactivo a enero del año en curso
COMPLEMENTO DE IT	A) Enfermedad común y Accidente no laboral: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por 100 del salario de cotización, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta hasta un máximo de 18 meses, en los supuestos de baja derivada de tales contingencias, siempre que la misma lleve aparejada intervención quirúrgica, internamiento hospitalario o diagnóstico de larga duración. En los demás casos, se aplicará la normativa vigente durante los 28 primeros días y el 100 por 100 del salario de cotización a partir del vigésimo noveno día y hasta un máximo de 18 meses. B) Accidente de trabajo: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por 100 del salario de cotización más, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta con un máximo de 18 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Se promueve la contratación indefinida
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE BODEGUEROS DE BALEARES, ASOCIACIÓN DE PETITS CELLERS DE ISLAS BALEARES, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

**3.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA**

CÓDIGO CONVENIO	08000448501994
VIGENCIA	2018-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogará año tras año si no hay la denuncia de una de las partes, la que se deberá hacer por escrito con 1 mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado el convenio las cláusulas normativas del mismo, mantendrán su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	395
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de una mensualidad
SALARIO ANUAL	Peón: 12.600 € Oficial 1ª: 14.432,32 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Revisión técnica de la tablas en caso de que el IPC de Catalunya acumulado del año 2018 y 2019 supere el 4%
COMPLEMENTO DE IT	En los supuestos de IT, la empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las percepciones reales del trabajador afectado, mientras duren las circunstancias expuestas, hasta un máximo de 12 meses desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Remisión a la Ley Orgánica de violencia de género
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN VINÍCOLA CATALANA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	11000645011981
VIGENCIA	2016- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	Producida la denuncia, el convenio mantendrá en vigor su contenido hasta transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo si antes no se hubiera acordado uno nuevo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.100
HOMBRES	925
MUJERES	175
JORNADA	1.718
VACACIONES	30 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias. Además de las dos pagas extraordinarias anteriores, los trabajadores tendrán derecho a media mensualidad en cada una de las siguientes fechas: 5 de enero; 15 de marzo; 1 de mayo (fiesta del trabajo) y 10 de septiembre.
SALARIO ANUAL	Peón: 17.972,79 € Oficial 1º: 18.346,20 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Año 2020: Se establece un incremento fijo y consolidable del 1,25% y hasta un 1% más variable no consolidable, en dos tramos en función del EBITDA (0,50% si se iguala al del ejercicio anterior o 1% si se supera).
COMPLEMENTO DE IT	Los Trabajadores protegidos por la seguridad social disfrutarán sobre las prestaciones económicas de ésta, de un complemento salarial que garantice la percepción del 95% de su salario real, a partir del cuarto día de la baja, exclusive, hasta el decimosegundo mes, prorrogables por otros seis meses si también hubiera sido concedida esta misma prórroga por la seguridad social. El personal que pasado el año, sea dado de alta de su enfermedad totalmente recuperado, se reintegrará a la empresa.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	De conformidad con la legalidad vigente en cada momento, y en concreto con aquella sobre Medidas de fomento de la contratación indefinida, para la mejora del empleo y el de su calidad, se acuerda por ambas partes que los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las mismas, tanto las que se desarrollen en el ámbito Estatal como en el Autonómico.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Asistencia médica.- En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médico físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	FEDEJEREZ, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	79000755011994
VIGENCIA	2018- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio tres meses antes de la finalización de su vigencia. Para que la denuncia sea definitiva se deberá hacer mediante comunicación escrita a la otra parte, dicha comunicación deberá registrarse en el Departamento correspondiente de la Generalitat de Cataluña. En el caso de no producirse la denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales. El Convenio, una vez llegada la fecha de su finalización, y habiéndose producido la denuncia por alguna de las partes firmantes, perderá su vigencia, si bien, durante un periodo máximo de dos años, del 31 de diciembre de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2019 se mantendrá la eficacia de su normativa.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.900
HOMBRES	1.570
MUJERES	330
JORNADA	1.784
VACACIONES	23 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extras de 30 días de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 21.351,40 € Oficial 1ª: 22.839,40 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Indemnización por accidente laboral y enfermedad profesional: A partir del primer día de baja por tales motivos, las empresas complementarán las correspondientes prestaciones de pago delegado de la Seguridad Social con la cuantía necesaria a fin de que el trabajador afectado perciba el 100% del salario. Indemnización por enfermedad común y accidente no laboral: Las empresas complementarán las prestaciones económicas por enfermedad común y accidente no laboral para que alcancen los siguientes porcentajes del salario respectivo: del 1º al 3º día: el 71,25%; del 4º al 15º día: el 80%; del 16º al 20º día: el 86,25%; del 21º al 49º día: el 90%; del 50º día hasta los 18 meses: el 100%. No obstante lo anterior, en los casos de operación quirúrgica derivada de una enfermedad común o accidente no laboral que requiera hospitalización, el complemento ha de cubrir el 100%, pero desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	INSTITUT DEL CAVA, PMECAVA, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

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

CÓDIGO CONVENIO	22000305012002
VIGENCIA	2018-2020. AMPLIADA VIGENCIA A 2022 no salarios
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio, por lo que se entiende automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.
NÚMERO DE TRABAJADORES	
HOMBRES	421
MUJERES	200
	221
JORNADA	1.784
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 14.034,96 € Oficial 1º: 14.835,96 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Se pacta una cláusula de actualización salarial en los siguientes términos: si el IPC acumulado entre 2019 y 2020, fuera superior al 3,8% dicho incremento se aplicará a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año 2021, con un tope máximo de 0,50%
COMPLEMENTO DE IT	En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones con el límite de doce meses y aunque el/la trabajador/a haya sido sustituido.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACION INDUSTRIAS VINICOLAS
VARIOS / OBSERVACIONES	PREMIO DE FIDELIZACIÓN

## 7.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN

CÓDIGO CONVENIO	24005105011982
VIGENCIA	2018-2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento del convenio colectivo durante un período de hasta doce meses más.
NÚMERO DE TRABAJADORES	400
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas
SALARIO ANUAL	Peón: 12.592,75 € Oficial 1ª: 14.105,75 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En lo concerniente a esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley de Seguridad Social y disposiciones dictadas para su desarrollo y aplicación. Los trabajadores protegidos por la Seguridad Social disfrutarán, sobre las prestaciones económicas de esta, un complemento salarial durante los nueve primeros meses de la enfermedad o del accidente que les asegure la percepción de un 90 por cien de su salario real.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas se comprometen a no efectuar contratos temporales por un plazo inferior a ciento ochenta y un días, excepto de los de interinidad o de campaña. Las empresas se comprometen a tratar de mantener las plantillas actuales durante la vigencia del presente Convenio.
VIOLENCIA DE GÉNERO	La Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: En los casos de acoso sexual, se guardará una absoluta confidencialidad. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	FELE, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

## 8.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS, COMERCIO AL POR MAYOR DE ESTAS ACTIVIDADES Y AFINES DE MADRID

CÓDIGO CONVENIO	2802325011981
VIGENCIA	2006-2010
DENUNCIA DEL CONVENIO	Automáticamente quedará prorrogado de cinco en cinco años por la tácita reconducción si con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de vencimiento, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado por escrito ante la autoridad laboral, comunicándolo a la otra parte.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.808 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2010
INCREMENTO SALARIAL	IPC de 2009+0,35%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.724,36 € Oficial 1º: 17.836,84 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo exceptuando el lumbago y accidente "in itinere" percibirán el 100 por ciento de su base reguladora, siendo de cuenta de la empresa el abono de la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicha base. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del siguiente día a la fecha del accidente siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta permanezca el trabajador en dicha situación de incapacidad temporal.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	En virtud de lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera del Real Decreto 8/1997, de 16 de mayo, ambas partes acuerdan ampliar en un año la conversión en indefinidos los contratos temporales.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	AVIMES, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

## 9.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

CÓDIGO CONVENIO	
VIGENCIA	2009-2010. Prorrogado hasta 2014
DENUNCIA DEL CONVENIO	Denunciado el mismo y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrán plena validez las estipulaciones aquí prescritas, tanto las de carácter obligacional como las de carácter normativo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2009
INCREMENTO SALARIAL	1,40%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de un mes de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.020,67 € Oficial 1ª: 11.148,07 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	<p>En caso de enfermedad debidamente controlada y comprobada, los trabajadores protegidos por el seguro obligatorio de enfermedad que por primera vez causen baja durante el año, percibirán durante los seis primeros meses de la baja, la diferencia que exista entre lo percibido en dicho seguro y la cantidad que en ese momento venga percibiendo con arreglo al salario del convenio incrementado en la antigüedad que le corresponda. Es decir, que durante el tiempo indicado se percibirá el cien por cien de las cantidades que por los conceptos señalados percibiera el trabajador.</p> <p>Si la baja se produce por segunda o sucesivas veces en el año, durante los veinte primeros días, solo se abonará por la empresa lo necesario para cubrir el ochenta y cinco por ciento del salario más la antigüedad, abonándose en la forma indicada en el apartado anterior a partir del vigésimo primer día de la enfermedad hasta los seis meses, excepto si la baja da origen a hospitalización del trabajador, en cuyo caso, desde el primer día se cubrirá con el cien por cien en la forma indicada, lo mismo si es la primera o sucesivas bajas.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor, las sanciones previstas en la Legislación vigente en los casos de los trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar dado de alta en otra empresa. Para coadyuvar al objeto de controlar el desempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, las relaciones laborales, conforme dispone el artículo 64, 1-6 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	<p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO</p> <p>Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO</p> <p>Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO</p>
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE VINOS, ALCOHOLÉS Y SUS DERIVADOS, UGT y CC.OO
VARIOS / OBSERVACIONES	

**10.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ORENSE**

CÓDIGO CONVENIO	32000875012000
VIGENCIA	20.03.2005
DENUNCIA DEL CONVENIO	Finalizada su vigencia inicial, se entenderá prorrogado por períodos de un año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito ante la otra, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresando en la denuncia las cuestiones objeto de negociación.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2005
INCREMENTO SALARIAL	IPC 2004+0,75%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+ 1 paga según tablas
SALARIO ANUAL	Peón: 7.927,02 € Oficial 1º: 8.440,82 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa completará el 100% del salario del trabajador a la prestación correspondiente a la Seguridad Social, durante un máximo de 18 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE EMBOTELLADORES DE RIBEIRO Y CONFEDERACIÓN DE EMPRESAS DE ORENSE, UGT
VARIOS / OBSERVACIONES	

**11.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y COMERCIO VINÍCOLA DE PONTEVEDRA**

CÓDIGO CONVENIO	36000815011982
VIGENCIA	2011-2014
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorroga por periodos sucesivos de un año, hasta que sea sustituido por otro convenio
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
HOMBRES	0
MUJERES	0
JORNADA	1.768 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
EJERCICIO ECONÓMICO	2014
INCREMENTO SALARIAL	0,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base cada una de ellas. 1 gratificación de la patrona fijada en tablas.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.973,18 € Oficial 1ª: 12.535,28 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En caso de Incapacidad Temporal, como consecuencia de Enfermedad Común, Enfermedad Profesional o accidente de trabajo, la empresa complementará el 100% de la paga del trabajo personal, proporcionando la seguridad social adecuada para un máximo de 12 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	AGA, UGT, CIGA, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

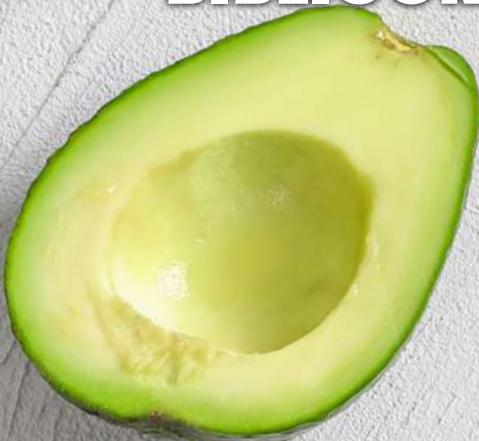
## 12.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR Y FABRICACIÓN DE LICORES, CRIADORES, EXPORTADORES, EMBOTELLADORES Y ALMACENISAS DE VINO DE VIZCAYA

CÓDIGO CONVENIO	48001435011981
VIGENCIA	2017- 2020
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio deberá denunciarse a su término por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.
NÚMERO DE TRABAJADORES	828
HOMBRES	645
MUJERES	183
JORNADA	1.726
VACACIONES	27 días laborables
EJERCICIO ECONÓMICO	2020
INCREMENTO SALARIAL	0,80%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 2 pagas de 15 días
SALARIO ANUAL	Peón: 14.527,35 € Oficial 1º: 16.440,45 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	a) En I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará las prestaciones de la Seguridad Social desde el 75% hasta el 100% del salario del trabajador. b) En I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el primer día hasta el día 15 de la baja, hasta el 75% y desde el día 16 del 75% al 100%. c) En I.T. por enfermedad grave o intervención quirúrgica, causantes de la hospitalización del trabajador, y durante el tiempo en que la hospitalización tenga lugar, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el 75% al 100% en función de que la hospitalización tenga lugar en los primeros 15 días de la baja médica o posteriormente.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	-
VIOLENCIA DE GÉNERO	-
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: NO Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, ELA, LAB Y ASOCIACIÓN DE EMBOTELLADORES Y MAYORISTAS DE VINOS DE BIZKAIA-CECOBI
VARIOS / OBSERVACIONES	

**13.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA**

CÓDIGO CONVENIO	50001155011981
VIGENCIA	2016-2019
DENUNCIA DEL CONVENIO	De no ser denunciado por cualquiera de las partes, en tiempo y forma, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año. A estos efectos, el preaviso habrá de hacerse por escrito y con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentando el acuerdo adoptado ante el departamento competente en esta materia del Gobierno de Aragón.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	809
MUJERES	538
JORNADA	271
VACACIONES	1.784 horas anuales
EJERCICIO ECONÓMICO	2019
INCREMENTO SALARIAL	De 1 de enero a 31 de diciembre de 2019, un incremento lineal, sobre salario base, y para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluida la de beneficios, de 32 euros sobre las tablas vigentes en el año 2018.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad, cada una de ellas. 1 paga de beneficios de una cantidad cierta, 1038,71 € para el 2017
SALARIO ANUAL	Peón: 18.486,70 € Oficial 1ª: 19.508,70 €
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE IT	En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador durante los tres primeros días, el 50% del salario del convenio, más la antigüedad. A partir del cuarto día y en los sucesivos, las empresas abonarán la diferencia entre la cantidad que perciban como prestación de incapacidad temporal y el 100% del salario base de convenio, más la antigüedad. Si la baja fuera por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá desde el primer día el 100% de los conceptos de carácter fijo y variable establecidos en la nómina.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
DERECHOS DIGITALES	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y grabación en el ámbito laboral: Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: NO Derecho a la intimidad ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral: NO Garantías adicionales frente a los derechos digitales en la negociación colectiva: NO
PARTES FIRMANTES	APEVIN, UGT, CC.OO.
VARIOS / OBSERVACIONES	

## FUENTES CONSULTADAS BIBLIOGRAFÍA



- **MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**
- **MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**
- **REGISTROS DE CONVENIOS COLECTIVOS (REGCON)**
- **COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC)**
- **CONVENIOS COLECTIVOS THALES**
- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE)**
- **BOLETINES OFICIALES DE LAS PROVINCIAS**
- **BOLETINES OFICIALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**
- **ENCUESTA ESTRUCTURAL DE EMPRESAS (INE)**
- **ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE)**
- **DIRECTORIO CENTRAL DE EMPRESAS (INE)**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE AGRICULTURA, PESCA  
Y ALIMENTACIÓN



Orden AAA/1579/2012, de 2 de julio, modificada por Orden AAA/1239/2015, de 23 de junio. Convocatoria 2022