

Estado de la Negociación Colectiva 2024 en la industria alimentaria

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS EN EL AÑO 2024

1. Introducción...1

- a. Metodología y Objetivo el Estudio... 1
- b. El Sector de la Industria Alimentaria... 10
- c. Introducción a la negociación colectiva sectorial de la Industria Alimentaria en el año 2024... 16

2. Industria de Alimentación y Bebidas. Ámbito Estatal... 31

2.1 Introducción a los sectores... 31

- 2.1.1 Sector Azúcar... 31
- 2.1.2 Conservas Vegetales... 33
- 2.1.3 Conservas de Pescado... 35
- 2.1.4 Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración... 38
- 2.1.5 Harinas Panificables y Sémolas... 39
- 2.1.6 Industrias Cárnicas... 41
- 2.1.7 Aguas Envasadas... 43
- 2.1.8 Alimentos Compuestos para animales... 45
- 2.1.9 Industria del Arroz... 46
- 2.1.10 Pastas Alimenticias... 49
- 2.1.11 Turrónes y Mazapanes... 51
- 2.1.12 Industrias Lácteas... 53
- 2.1.13 Aves y Conejos... 55

2.2 Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 58

2.3. Política Salarial... 60

- 2.3.1. Incremento salarial 2024... 60
- 2.3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología... 62
- 2.3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.
Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024... 69

2.4 Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 73

- 2.4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 73
- 2.4.2 Regulación del Registro de jornada... 75
- 2.4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 76
- 2.4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 77

2.5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 77

- 2.5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 77
- 2.5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 86

3. Industria de Alimentación y Bebidas (Convenios de Ámbito Provincial y/o Autonómico) ... 90

a) SECTOR ACEITES Y DERIVADOS

1. Introducción Sector ... 90

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 94

3. Política Salarial... 96

3.1. Incremento salarial 2024... 96

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología... 98

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.

Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024... 101

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 108

4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 108

4.2 Regulación del Registro de jornada... 110

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 110

4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 111

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 112

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 112

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 113

b) SECTOR BEBIDAS REFRESCANTES

1. Introducción Sector ... 114

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 116

3. Política Salarial... 117

3.1. Incremento salarial 2024... 117

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología... 118

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.

Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024... 121

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 124

4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 124

4.2 Regulación del Registro de jornada... 126

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 127

4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 128

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 128

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 128

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 130

c) SECTOR TORREFACTORES DEL CAFÉ

1. Introducción Sector... 131

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 133

3. Política Salarial... 135

3.1. Incremento salarial 2024... 135

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología... 136

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.

Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024... 138

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 141

4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 141

4.2 Regulación del Registro de jornada... 143

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 144

4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 145

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 145

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 145

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 146

**d) SECTOR CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES**

1. Introducción Sector... 147

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 153

3. Política Salarial... 158

3.1. Incremento salarial 2024... 158

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología...160

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.

Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024... 165

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 171

4.1 Jornada anual 2024 y 2025...171

4.2 Regulación del Registro de jornada... 173

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 174

4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 175

**5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y
prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia
por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género,
características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 176**

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 176

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e
identidad sexual, expresión de género, características sexuales
y pertenencia a grupo familiar... 178

e) SECTOR DE ESPECIAS

1. Introducción Sector... 181

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 183

3. Política Salarial... 184

3.1. Incremento salarial 2024... 184

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología ...185

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.

Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024...188

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 191

4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 191

4.2 Regulación del Registro de jornada... 192

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 193

4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 193

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 194

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 194

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 194

f) SECTOR FRUTOS SECOS

1. Introducción Sector... 196

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 197

3. Política Salarial...199

3.1. Incremento salarial 2024... 199

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología... 200

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.

Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024... 205

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 208

4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 208

4.2 Regulación del Registro de jornada... 210

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 211

4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 211

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 212

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 212

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 212

g) SECTOR GALLETAS

1. Introducción Sector ... 213

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 215

3. Política Salarial... 217

3.1. Incremento salarial 2024... 217

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología ... 218

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.

Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024... 220

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 223

- 4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 223
- 4.2 Regulación del Registro de jornada... 224
- 4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo...225
- 4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 225

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 226

- 5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 226
- 5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 226

h) SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

1. Introducción Sector ...227

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 227

3. Política Salarial... 228

- 3.1. Incremento salarial 2024... 228
- 3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología... 229
- 3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.
Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024... 233

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 236

- 4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 236
- 4.2 Regulación del Registro de jornada... 238

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 239

4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 240

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 241

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 241

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 241

i) SECTOR PANADERÍAS

1. Introducción Sector... 243

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 246

3. Política Salarial... 251

3.1. Incremento salarial 2024 ... 251

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología... 253

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.

Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024... 258

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 264

4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 264

4.2 Regulación del Registro de jornada... 266

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 267

4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 268

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 269

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 269

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 273

j) SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS

1. Introducción Sector... 275

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras... 277

3. Política Salarial... 282

3.1. Incremento salarial 2024... 282

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología... 284

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales.

Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024...288

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 295

4.1 Jornada anual 2024 y 2025... 295

4.2 Regulación del Registro de jornada... 298

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo... 299

4.4 Regulación de la Desconexión Digital... 299

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 300

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 300

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e
identidad sexual, expresión de género, características sexuales
y pertenencia a grupo familiar... 303

4. Conclusiones Generales... 307

4.1 Política Salarial y Jornada de Trabajo... 307

4.2 Igualdad LGTBI ... 312

5. Anexos del 1 al 12... 323

1. INTRODUCCIÓN

a. Metodología y Objetivos del estudio

Desde UGT FICA trabajamos para conseguir los objetivos y propósitos sindicales establecidos dentro de la propia Federación, dando respuesta a los retos que nos presenta la realidad económica y social de nuestro país.

Para ello, intentamos desarrollar una acción sindical fuerte y cercana a las personas trabajadoras a las que representamos y una Negociación Colectiva óptima, que mejore las condiciones laborales de las personas trabajadoras, intentando reducir las desigualdades sociales y económicas en pro de una mejor y mayor justicia social.

En España, el derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución Española, donde se establece que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios (...)”*

Por otro lado, los convenios colectivos estatutarios se encuentran regulados en el Título III ET (Arts. 82 a 92, ambos inclusive).

El principio de libre elección de la unidad de negociación regulado por el artículo 83.1 del Estatuto de los trabajadores (ET) manifiesta cómo corresponde a las partes negociadoras elegir el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Por tanto, las partes deberán establecer, como contenido mínimo de convenio, marcado por el artículo 85.3.b del ET, su ámbito personal, funcional, territorial y temporal. La unidad de negociación constituye la conjunción de los referidos ámbitos.

Llegados a este punto, nos queremos centrar en la importancia de una negociación colectiva robusta en el Sector, así como en la correcta delimitación del ámbito funcional de los convenios colectivos, ya que de ello dependerá que podamos evitar posteriores problemas en la concurrencia de convenios o en la errónea aplicación de un convenio a personas trabajadoras cuya actividad

profesional no sea, en la práctica, la marcada en el ámbito funcional del convenio colectivo que se les esté aplicando.

De hecho, tras el análisis pormenorizado que hemos llevado a cabo de cada uno de los convenios objeto de este estudio, podemos concluir que sería interesante analizar si están bien delimitados los ámbitos funcionales recogidos en cada uno de ellos y elaborar una prospección sobre el agrupamiento de convenios por familias profesionales, para evitar la gran dispersión y atomización de convenios que existe en el sector de la industria alimentaria.

Por otro lado, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2023, 2024 y 2025, se ha podido constatar como éste ha servido de guía a la hora de alcanzar acuerdos y firmar convenios. El contenido de este acuerdo va más allá de la política salarial, introduciendo recomendaciones y medidas en muchas de las materias afectadas por el convenio colectivo. Por ello, y para no circunscribirnos a salario y jornada, decidimos encuadrar el análisis de los convenios colectivos sectoriales de la Industria Alimentaria en 4 grupos de materias: Política Salarial, Jornada y Tiempo de trabajo, Igualdad entre mujeres y hombres e Igualdad LGTBI.

En todo el informe hemos de aclarar que se ha llevado a cabo el análisis de las materias, que a continuación desarrollaremos, para aquellos convenios con actualización salarial y /o tablas salariales en el año 2024, siempre que éstas estuvieran registradas en el Registro de Convenios del Ministerio (REGCON). Por lo que todas aquellas actualizaciones que se hayan registrado y publicado con posterioridad al cierre de la fase de análisis, principios de septiembre de 2024, no podrán estar incluidas en el presente estudio. Para cualquier interpretación del mismo se ha de tener en cuenta dicha circunstancia.

En el punto de Política Salarial hemos analizado los incrementos salariales pactados en inicio en el convenio colectivo para el año 2024 y extraído el promedio de incremento salarial de cada subsector de la Industria Alimentaria. Hemos revisado todos los convenios que articulan cláusulas de revisión salarial, así como los términos en los que ésta se encuentra redactada. Así mismo, hemos valorado

la afectación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2024 sobre los salarios anuales de las 3 categorías objetos de análisis. Por último, hemos analizado los salarios día y/o salarios anuales de las categorías de Peón o similar, Oficial de 2ª de oficios o similar y Encargado o similar. Hemos de hacer la aclaración en este punto de que el cálculo del salario anual lo hemos obtenido de la suma de conceptos salariales comunes a todas las personas trabajadoras, es decir, salario base, plus de convenio, pagas extras y vacaciones. En este caso también, para cualquier interpretación del Informe se ha de tener en cuenta dicha fórmula para el cálculo.

En el punto de Jornada y Tiempo de trabajo hemos analizado de todos los convenios colectivos el cómputo de jornada laboral anual de los años 2024 y 2025, si recogen en el articulado cláusula del Registro de Jornada del artículo 34.9 del estatuto de los trabajadores, si regula el Trabajo a distancia o el Teletrabajo y en qué términos, y análisis de las cláusulas en materia de regulación de la Desconexión Digital.

Así mismo, hemos considerado interesante analizar el posible impacto de la reducción de jornada, vía legal. Si bien en el Congreso de los Diputados se consumó un golpe contra los anhelos y deseo de la inmensa mayoría de la ciudadanía y en concreto, a la clase trabajadora. PP, Vox, UPN y Junts han confluído para bloquear, mediante una enmienda a la totalidad, la tramitación del proyecto de ley de reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales, alcanzado mediante un acuerdo, tras 11 meses de intensas negociaciones entre Gobierno, sindicatos y patronal en el marco del diálogo social. A pesar de no haber pasado el trámite parlamentario, es y seguirá siendo una de las grandes reivindicaciones de UGT FICA. Desde este sindicato se va a intensificar la movilización, en cada centro de trabajo, empresa a empresa, sector a sector y territorio a territorio. No vamos a parar hasta que las 37,5 horas sean una realidad, y seguiremos avanzando hacia la jornada de 32 horas semanales.

Por otro lado, hemos realizado este estudio que nos permite obtener una fotografía nítida de la situación de igualdad en la negociación colectiva, tanto en convenios colectivos sectoriales como en los planes de igualdad de las empresas de los distintos sectores Agroalimentarios.

En esta ocasión, se han analizado en los distintos convenios colectivos sectoriales el nivel de incorporación de los Planes LGTBI o de las “medidas planificadas” dirigidas al colectivo LGTBI en la negociación colectiva del sector Agroalimentario.

Contexto y Legislación Vigente

- Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, *para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI* (Artículo 15) impone la obligación a las empresas de más de 50 personas trabajadoras de negociar y acordar con la RLPT, medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contras las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, *por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas* (Capítulo III) desarrolla el contenido de las medidas planificadas y su necesario carácter transversal y establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Artículo 5. Plazo para llevar a cabo la negociación o determinación de las medidas planificadas. Las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas que regulen sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la

comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto.

- V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025), por primera vez se incluyó un capítulo específico sobre diversidad LGTBI en un acuerdo interconfederal.

Según el Anexo I del Real Decreto 1026/2024, los contenidos mínimos de las medidas planificadas deberían ser los siguientes:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Acceso al empleo, dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección y de proceso de selección y contratación que prioricen la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.

Clasificación y promoción profesional. Criterio de clasificación, promoción profesional y ascensos, no discriminatorios para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos

Formación, sensibilización y lenguaje, incluir en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI dirigidos a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos que garanticen la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales, garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género y diversidad familiar.

Régimen disciplinario, integrar en el régimen disciplinario del convenio, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad

sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y la diversidad familiar.

Según el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, la estructura y contenido mínimo del Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI deberían ser los siguiente:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar ninguna práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género
- b) Ámbito de aplicación: personas que trabajan en la empresa, solicitan un puesto de trabajo, proveedores, clientes y visitas, etc...
- c) Principios rectores y garantías del procedimiento: Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas. Confidencialidad. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Restitución de las víctimas. Prohibición de represalias
- d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución
- e) Resolución

En este punto es importante tener en cuenta lo recogido en el artículo 8.4. de este Real Decreto (Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa) que recoge que, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia. Esta obligación se entiende cumplida si empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que incluya medidas para las personas LGTBI (acoso discriminatorio por orientación o identidad sexual) o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Desde UGT FICA consideramos imprescindible evaluar el grado de cumplimiento de estas disposiciones y, por ello impulsamos este análisis en el estudio anual de negociación colectiva en el sector Agroalimentario.

La propuesta del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas surge como desarrollo de la Ley 4/2023 para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y desarrolla las medidas planificadas relativas a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Este real decreto recoge el procedimiento de negociación de estas medidas planificadas y marca unos plazos para llevar a cabo la negociación y determinación de estas medidas en las empresas a través de los convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Asimismo recoge los contenidos mínimos de estas medidas en las siguientes áreas o ejes de actuación: cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI. Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación e integrarán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Asimismo, los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. El régimen disciplinario de estos acuerdos integrará infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión

de género de las personas trabajadoras. En último lugar, incluirán un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La entrada en vigor de este Real Decreto supone un punto de inflexión en la incorporación de la diversidad LGTBI a la negociación colectiva. Desde UGT se ha apostado por un impulso activo al desarrollo de estas medidas y planes orientados hacia la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y protocolos de actuación que pongan fin al acoso y la violencia para el colectivo LGTBI.

Este estudio analiza los convenios colectivos provinciales, de comunidad autónoma y estatales del sector Agroalimentario publicados desde la entrada en vigor del reglamento en octubre de 2024.

El análisis se ha agrupado de la siguiente manera:

1. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI
2. Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

En cuanto al análisis de las medidas dirigidas al colectivo LGTBI se han agrupado las distintas realidades encontradas en los convenios de este sector de la siguiente manera:

- Convenios que no cuentan con medidas planificadas según marca el RD 1029/2024
- Convenios que recogen la orientación e identidad sexual o el colectivo LGTBI dentro de sus principios no discriminatorios
- Convenios que ya incluyen expresamente el principio de igualdad y no discriminación para las personas o el colectivo LGTBI y/o mencionan la obligatoriedad empresarial de incluir medidas para este colectivo según marca la LO4/2023 y el RD1026/2024, pero sin incluir medidas concretas

- Convenios que incluyen un Plan LGTBI o “medidas planificadas” tal y como marca el RD1026/2024

En cuanto al análisis de las medidas preventivas o procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar se han agrupado las distintas realidades encontradas en los convenios de este sector de la siguiente manera:

- Convenios que no cuentan con protocolos de actuación y violencia contra las personas LGTBI
- Convenios que incluyen en su régimen disciplinario el acoso por orientación y/o identidad sexual como falta muy grave
- Convenios que condenan este tipo de acoso sin incluir medidas preventivas ni protocolo de actuación
- Convenios que incluyen el acoso discriminatorio razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar en sus Protocolos de acoso (normalmente en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo) y que en cierto modo cumplirían con el artículo 8 del RD1026/2024 (*si la empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas*)
- Convenios que incluyen un protocolo específico de prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar

b. El sector de la industria alimentaria

En la **Unión Europea**, la Industria Alimentaria es la principal actividad de la industria manufacturera, con un valor superior a los 1.196.000 millones de euros de cifra de negocios, representando el 15,7% de la industria manufacturera, considerando que el Reino Unido ya no forma parte de la UE.

Cuenta con 304.120 empresas que dan empleo a 4,7 millones de personas y donde las pequeñas y medianas empresas representan el 40,1% del total de cifra de negocios del sector alimentario y el 56,7% del conjunto de los puestos de trabajo que genera.

El 95,9% de dichas empresas son Pymes con menos de 50 empleados, y un 79,8% tienen menos de 10 trabajadores. En conjunto, 9 de cada 10 empresas son PYMES.

La industria alimentaria española ocupa el cuarto puesto en valor de cifra de negocios (11,7%), por detrás de Alemania (18,5%), Francia (17,6%), e Italia (12,5%).

En **España**, la Industria de Alimentación y Bebidas es la primera rama manufacturera del sector industrial, según los últimos datos de Estadística Estructural de Empresas del INE, con 178.923,3 M€ de cifra de negocios lo que representa el 25,7% del sector manufacturero, el 23,3% de las personas ocupadas y el 20,4% del valor añadido.

El sector de la Industria Alimentaria representa el 2,3% del PIB de España (en VAB) y que asciende a 25.741 M€ (+4,9%).

El número de empresas de la Industria de Alimentación y Bebidas asciende a 27.896, según los últimos datos del Directorio Central de Empresas del INE, lo que representa el 17,9% de la industria manufacturera y el 15,9% de total industria.

El 96,1% de ellas son empresas con menos de 50 empleados (26.806) y el 77,3% cuentan con menos de 10 empleados (21.576).

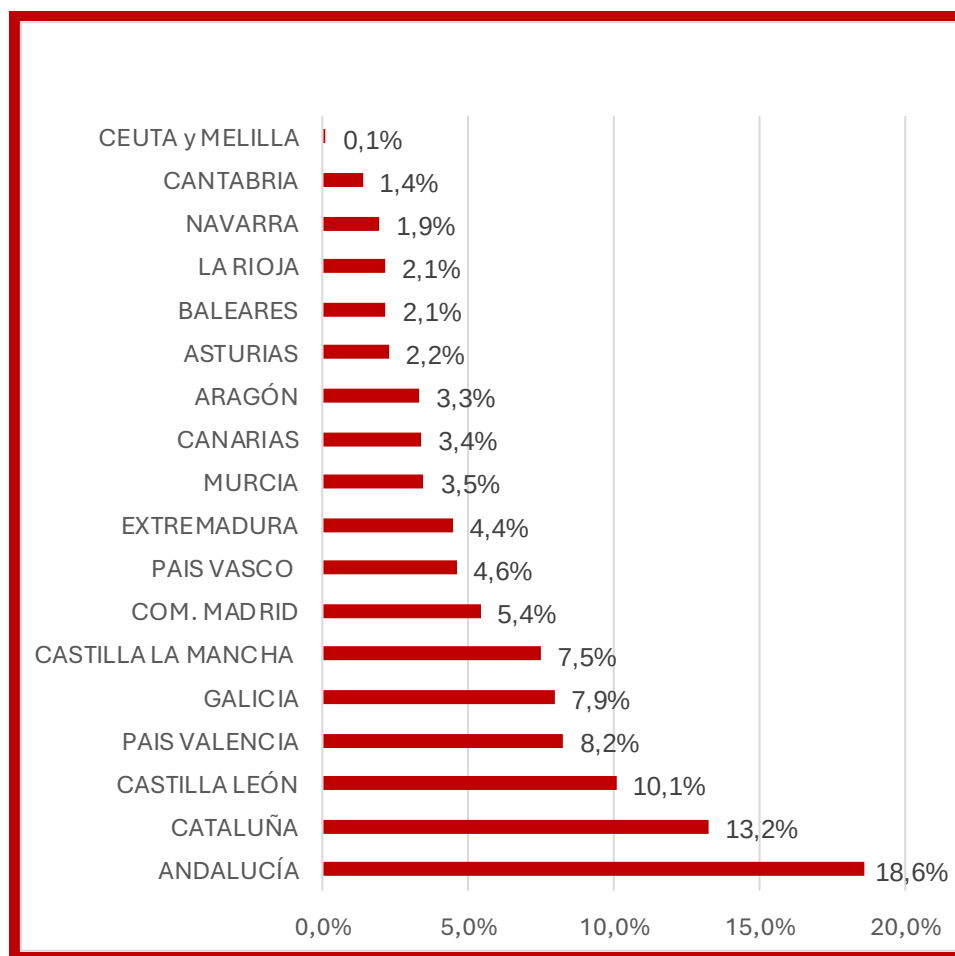
Por CCAA, destacan Andalucía, con el 18,6% del Total de las empresas del país, Cataluña, con el 13,2% y Castilla león, con el 10,1% de las empresas, seguidos de cerca por la Comunidad Valenciana, que tiene el 8,2% del total de las empresas del sector.

Empresas Sector Alimentación y Bebidas y % sobre total

CCAA	Nº EMPRESAS	% sobre TOTAL
ANDALUCÍA	5.186	18,6%
CATALUÑA	3.693	13,2%
CASTILLA LEÓN	2.807	10,1%
PAIS VALENCIA	2.300	8,2%
GALICIA	2.213	7,9%
CASTILLA LA MANCHA	2.083	7,5%
COM. MADRID	1.505	5,4%
PAIS VASCO	1.277	4,6%
EXTREMADURA	1.241	4,4%
MURCIA	966	3,5%
CANARIAS	941	3,4%
ARAGÓN	921	3,3%
ASTURIAS	627	2,2%
BALEARES	599	2,1%
LA RIOJA	591	2,1%
NAVARRA	538	1,9%
CANTABRIA	377	1,4%
CEUTA y MELILLA	31	0,1%
TOTAL	27.896	

Fuente: Elaboración propia con datos del DIRCE

Empresas por CCAA % sobre el Total Sector de Alimentación y Bebidas



Fuente: Elaboración propia con datos del DIRCE

El número de ocupados en la industria de alimentación, bebidas y tabaco asciende a 561.700 personas, con datos de la EPA del Primer trimestre de 2025 (aumento de un 0,4% respecto al trimestre anterior), equivalente al 21,4% de la industria manufacturera y al 2,6% del total de la economía. La tasa de empleo femenino representa el 39,1% del total de empleo, una tasa mayor que la del conjunto de la industria manufacturera (28,7%).

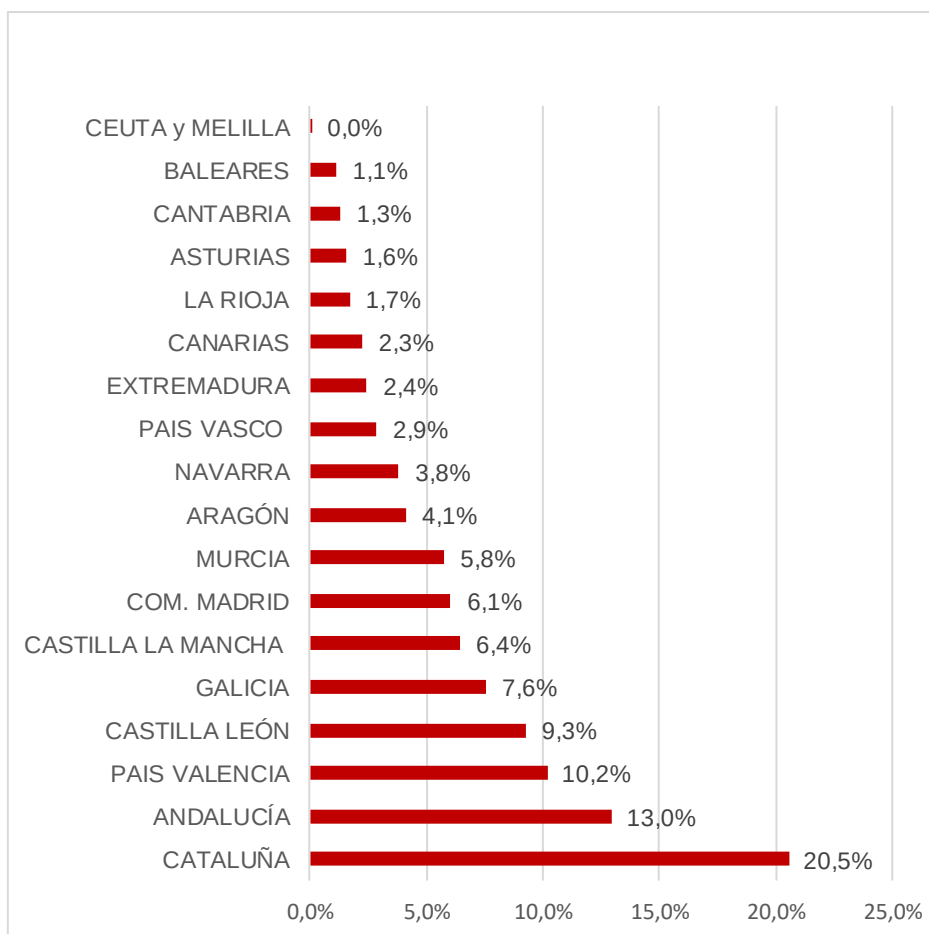
La distribución por Comunidades autónomas en porcentaje puede verse en el gráfico adjunto:

Personas ocupadas Sector Alimentación y Bebidas % sobre total

CCAA	% Ocupados S/TOTAL
CATALUÑA	20,5%
ANDALUCÍA	13,0%
PAIS VALENCIA	10,2%
CASTILLA LEÓN	9,3%
GALICIA	7,6%
CASTILLA LA MANCHA	6,4%
COM. MADRID	6,1%
MURCIA	5,8%
ARAGÓN	4,1%
NAVARRA	3,8%
PAIS VASCO	2,9%
EXTREMADURA	2,4%
CANARIAS	2,3%
LA RIOJA	1,7%
ASTURIAS	1,6%
CANTABRIA	1,3%
BALEARES	1,1%
CEUTA y MELILLA	0,0%

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

Ocupados % sobre el total Sector Alimentación y Bebidas



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

Al considerar el número de empresas, por subsectores, el que ocupa la 1ª posición es Panadería y pastas alimenticias con 10.657 empresas (38,2%), seguido por Fabricación de bebidas (17,5%), Industria cárnica (11,3%) y Otros productos alimenticios (11,2%).

En relación con el número de ocupados, los principales subsectores fueron Industria cárnica con un 24,6%, seguido por Panadería y pastas alimenticias (20,6%), Otros productos alimenticios (13,7%) y Fabricación de bebidas (12,7%).

Los subsectores más relevantes en cuanto a cifra de negocios son: Industria cárnica 41.337 M€ (23,1%), Fabricación de bebidas 24.267 M€ (13,6%), Productos de alimentación animal 19.988 M€ (11,2%), Aceites y grasas 16.194 M€ (9,1%),

Productos lácteos con 15.534 (8,7%) y Preparación de frutas y hortalizas 14.748 M€ (8,2%).

Finalmente, en lo relativo al comercio exterior alimentario transformado, durante 2024, se observa que el valor de las exportaciones ascendió a 49.942 millones de euros y el de las importaciones a 34.202 millones de euros. El saldo es positivo con 15.740 millones de euros (+13,3%) y con una tasa de cobertura situada actualmente en el 146% (+2,6%).

El valor de las exportaciones, en el total de la industria de alimentación y bebidas, considerados por grupos de productos según TARIC, los productos más significativos son los correspondientes a Aceite de oliva con 6.580 M€, seguido por Carne de porcino (6.099 M€), Vino total (2.978 M€), Carne de bovino (1.389 M€), Preparaciones de alimentación animal (1.333 M€), Preparaciones alimenticias diversas (1.329 M€) y Resto de aceites No de oliva (1.296 M€).

En cuanto al valor de las importaciones el valor de los productos más significativos según TARIC corresponden a Aceite no oliva o resto de aceites con 2.533 M€, seguido por Quesos 1.952 M€, Café y sucedáneos 1.721 M€, Aceite de oliva 1.670 M€, Preparaciones alimenticias diversas 1.199 M€ y Preparaciones para alimentación animal 1.084 M€.

c. Introducción a la negociación colectiva sectorial de la Industria Alimentaria en el año 2024

Centrándonos en la estructura la negociación colectiva del Sector Agroalimentario, este sector está estructurado en convenios sectoriales y convenios y acuerdos de empresa. En concreto, la estructura del Sector Agroalimentario de la Federación de Industria, Construcción y Agro de (UGT FICA) está compuesta por 15 convenios de sector de ámbito estatal y 219 convenios de sector de ámbito provincial y/o autonómico del sector Agrario y de la Industria Alimentaria.

Como hemos dicho, se negocian 15 Convenios de ámbito estatal del Sector Agroalimentario, que dan cobertura a 204.690 personas trabajadoras. Estos convenios son:

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

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

Estos 15 convenios han tenido actualización salarial en 2024, arrojando un promedio de incremento salarial del 2,86%. El 93,3% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial, dando cobertura al 99% de las personas trabajadoras. Estos 15 convenios tienen una jornada media anual de 1.764 horas, que se reducirá a 1.762 en el año 2025.

Por otro lado, en ámbitos inferiores, tanto a nivel provincial como autonómico también se negocia desde UGT FICA un número significativo de convenios colectivos sectoriales. Por subsectores, teniendo en cuenta solo aquellos convenios que han sido firmados nuevos o han tenido revisión salarial en 2024, son 135 convenios que dan cobertura a 762.851 personas trabajadoras:

- El Sector de **Aceites y Derivados** está formado por 16 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. 12 convenios colectivos han tenido actualización económica en el año 2024, dando cobertura a 28.307 personas trabajadoras. El incremento salarial pactado ha sido del 3,21 % y recogen cláusulas de revisión salarial el 66,7 % de los convenios analizados y dan cobertura al 43,8% de las personas trabajadoras del Sector. Con un promedio de jornada laboral anual de 1.787 horas que se reducirán a 1.786 en el año 2025.
- El Sector de **Bebidas Refrescantes** está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico y 3 convenios colectivos han tenido actualización económica en el año 2024, dando cobertura a 2.480 personas trabajadoras. El incremento medio del 3,15%. En este sector la totalidad de los convenios colectivos recogen cláusula de revisión salarial. La jornada anual media es de 1.775 horas para el año 2024. Misma jornada anual media para el año 2025.

- El Sector de **Torrefactores del Café** está formado por 5 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, de los que 2 han tenido actualización económica en el año 2024, dando cobertura a 823 personas trabajadoras. El incremento salarial medio es del 3,5% y ambos convenios tienen cláusula de revisión salarial. La jornada anual media para el año 2024 es de 1.776 horas. Misma jornada anual media para el año 2025.
- El Sector de **Confiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrone**s está formado por 42 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. De ellos, 21 convenios colectivos han tenido actualización económica en el año 2024, dando cobertura a 21.995 personas trabajadoras. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 3,26% y el 66,7 % de los convenios analizados recogen cláusula de revisión salarial y dan cobertura al 64,3% de las personas trabajadoras del Sector. El promedio de jornada laboral anual es de 1.792 horas para el año 2024 que se reducirá a 1.787 horas en el año 2025.
- El Sector de **Espicias** está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico y todos ellos han tenido actualización salarial en 2024, dando cobertura a 3.174 personas trabajadoras. El promedio de incremento salarial del 3,15%. El 100% de los convenios articulan cláusulas de revisión salarial. La media de jornada anual se sitúa en 1.768 horas para el año 2024. Misma jornada anual media para el año 2025.
- El Sector de **Frutos Secos** está formado por 6 convenios colectivos de ámbito provincial y/o autonómico, 4 convenios han tenido actualización salarial en 2024, dando cobertura a 7.018 personas trabajadoras. El promedio de incremento salarial del 3,18%. 3 de los 4 convenios tienen cláusula de revisión salarial y dan cobertura al 58% de las personas trabajadoras del sector. El promedio de jornada laboral es de 1.789 horas para el año 2024. Misma jornada anual media para el año 2025.

- El Sector de **Galletas** está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. Se han actualizado dos convenios en el año 2024, dando cobertura a 280 Personas trabajadoras. Alcanzando un incremento salarial del 3 % y con el 50 % de los convenios analizados con cláusula de revisión salarial, dando cobertura al 71% de las personas trabajadoras del sector. El promedio de jornada laboral es 1.785 horas anuales para 2024, que se reducirán a 1.776 horas en el año 2025.
- El Sector de las **Industrias de la Alimentación** está formado por 3 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. Los 3 han tenido actualización salarial en 2024, dando cobertura a 6.588 Personas trabajadoras. El promedio de incremento salarial del 3,27%. El 66,7% articulan cláusulas de revisión salarial, dando cobertura al 24% de las personas trabajadoras del sector. La jornada media es de 1.769 horas anuales para el año 2024. Misma jornada anual media para el año 2025.
- El Sector de la **Industria Vitivinícola** está formado por 31 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. Se han analizado 26 convenios colectivos que han sido actualizados salarialmente en el año 2024, dando cobertura a 34.402 Personas trabajadoras. Arrojan un promedio de incremento salarial del 2,79%. En este caso el 57,7% de los convenios analizados recogen cláusula de revisión salarial dando cobertura al 66,2% de las personas trabajadoras del sector. El promedio de jornada laboral es de 1.784 horas para el año 2024. Misma jornada anual media para el año 2025.
- El Sector de **Panaderías** está formado por 44 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. 23 convenios colectivos han tenido actualización salarial en 2024, dando cobertura a 45.522 personas trabajadoras. El promedio de incremento salarial para el 2024, es de un 2,92 % y articulan cláusula de garantía el 61% de los convenios analizados,

dando cobertura al 82% de las personas trabajadoras del sector. La jornada laboral media es de 1.780 horas para el año 2024. Misma jornada anual media para el año 2025.

A continuación elaboramos una tabla resumen en la que se pueden observar todos los sectores que componen la Industria Alimentaria, con el número de convenios que conforman el sector, el número de convenios que han tenido actualización salarial en 2024, el promedio de incremento salarial pactado en 2024, el promedio porcentual de convenios que articulan cláusulas de revisión salarial, el porcentaje de personas trabajadoras cubiertas por las citadas cláusulas de revisión salarial y el promedio de jornada anual para los años 2024 y 2025 por sectores .

Podemos observar como todos los sectores arrojan un promedio de incremento salarial superior o entorno al 3%. Cumpliendo así las recomendaciones del V AENC, que situaban el incremento salarial para 2024 en el 3%.

Hemos de destacar también los porcentajes de cobertura, tanto de convenios como de personas trabajadoras, por cláusulas de revisión salarial. En términos de convenios colectivos, de media, el 76,1% de todos los convenios analizados articulan cláusulas de revisión salarial, y el 73,5% de personas trabajadoras tienen cobertura de las citadas cláusulas.

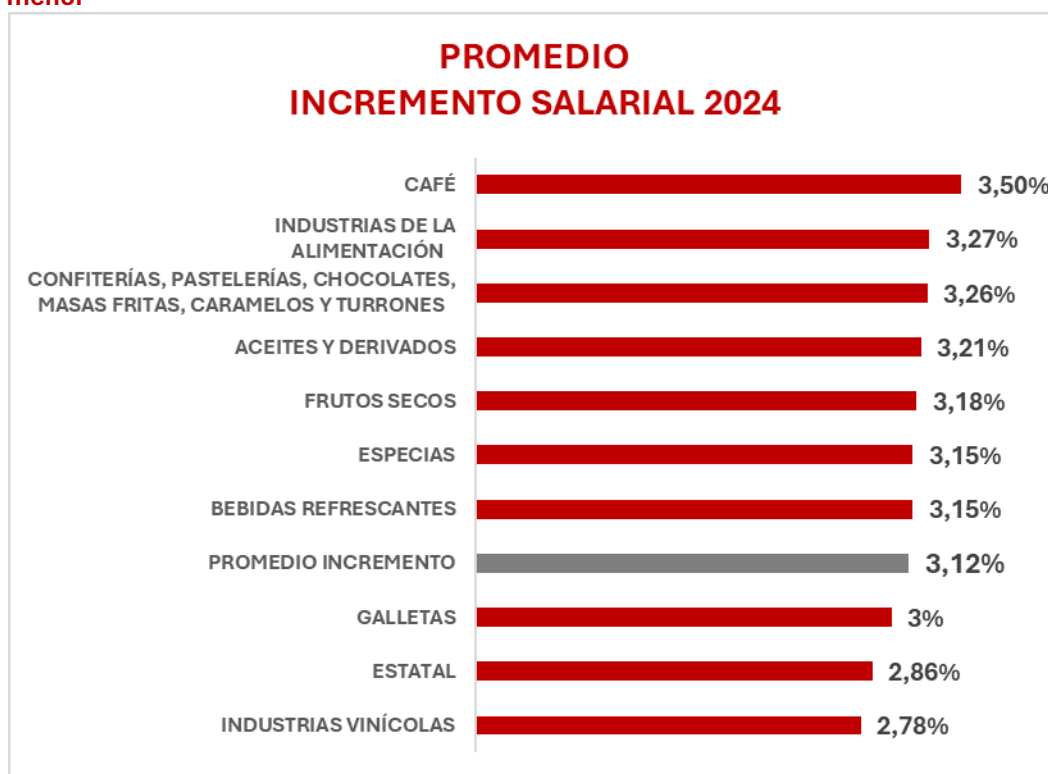
El promedio de jornada anual de todos los sectores de la Industria Alimentaria sería de 1.777,3 horas para el año 2024, que se reducirá a 1.774,7 horas en el año 2025. Lo que se puede interpretar como una tendencia natural a la reducción de las horas de trabajo en los acuerdos de convenios colectivos. Hecho que no hace más que reforzar el papel determinante de la negociación colectiva en la mejora de las condiciones laborales y de la vida de las personas trabajadoras.

SECTOR	TOTAL CONVENIOS	CONVENIOS ANALIZADOS 2024	PROMEDIO INCREMENTO 2024	PROMEDIO CONVENIOS CRS*	% PERSONAS TRABAJADORAS CRS*	PROMEDIO JORNADA ANUAL 2024	PROMEDIO JORNADA ANUAL 2025
ACEITES Y DERIVADOS	16	12	3,21%	66,7%	43,8%	1.787,3h	1.786h
BEBIDAS REFRESCANTES	4	3	3,15%	100%	100%	1.755,3h	1.755,3h
CAFÉ	5	2	3,50%	100%	100%	1.776h	1.766h
CONFITERÍAS, PASTELE- RÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAME- LOS Y TURRONES	42	21	3,26%	66,7%	64,3%	1.791,9h	1.786,6h
ESPECIAS	4	4	3,15%	100%	100%	1.768h	1.768h
ESTATALES	15	15	2,86%	93,3%	99%	1.764,2h	1.762,4h
FRUTOS SECOS	6	4	3,18%	75%	58,7%	1.789h	1.789h
GALLETAS	4	2	3%	50%	71,4%	1.785h	1.776h
INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN	3	3	3,27%	66,7%	24,1%	1.769h	1.769h
INDUSTRIAS VINÍCOLAS	31	26	2,79%	57,7%	66,2%	1.784,2h	1.784h
PANADERÍAS	44	23	2,92%	60,9%	81,7%	1.780,7h	1.780,3h

A continuación, introducimos una serie de gráficos con la información detallada de la anterior tabla. En el primer gráfico se observan los promedios de incrementos salariales por sectores analizados.

El Sector de Café es el que mayor promedio de incremento regula, 3,50 %, frente al Sector de Industrias Vinícolas con un 2,78 %. Si bien todos los sectores pactan incrementos entorno al 3% marcado por el V AENC para el año 2024, con un promedio total del 3,12 %.

GRÁFICO PROMEDIO INCREMENTO SALARIAL 2024 por sectores, en orden de mayor a menor



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

En este gráfico se observa el porcentaje de convenios que articulan cláusulas de revisión salarial, con un promedio del 76,1% de convenios y con un destacable dato de cobertura por convenios en todos los sectores.

GRÁFICO PROMEDIO CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL por sectores, en orden de mayor a menor

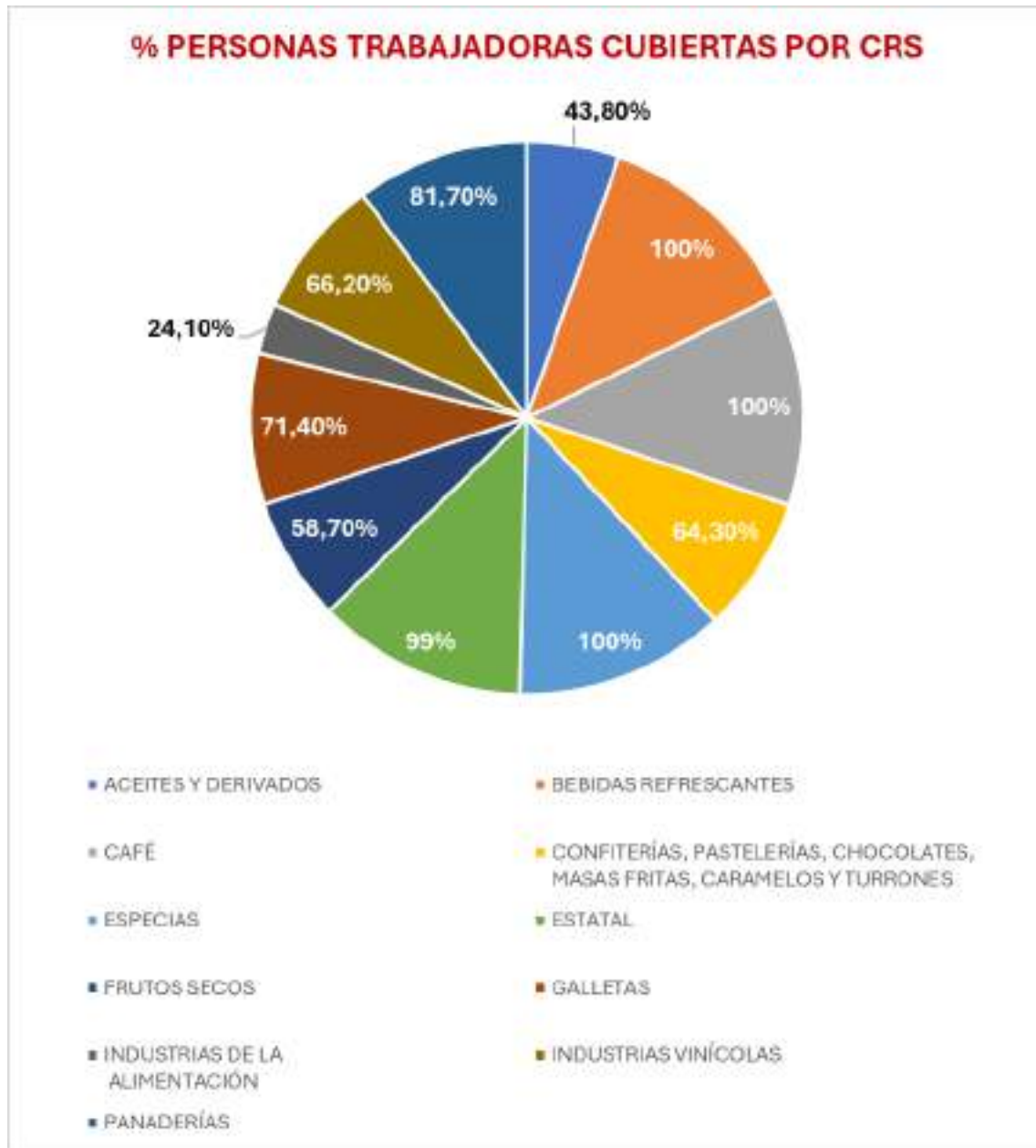


Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

En lo relativo a la cobertura por cláusula de revisión salarial a las personas trabajadoras de cada uno de los sectores, arroja un promedio del 73,5%.

Llama especialmente la atención el más que destacable dato de cobertura de los convenios estatales, con 99 % de cobertura, así como el 100% de los sectores de Bebidas refrescantes, Café y Especias.

GRÁFICO PROMEDIO COBERTURA % PERSONAS TRABAJADORAS, por cláusulas de revisión salarial

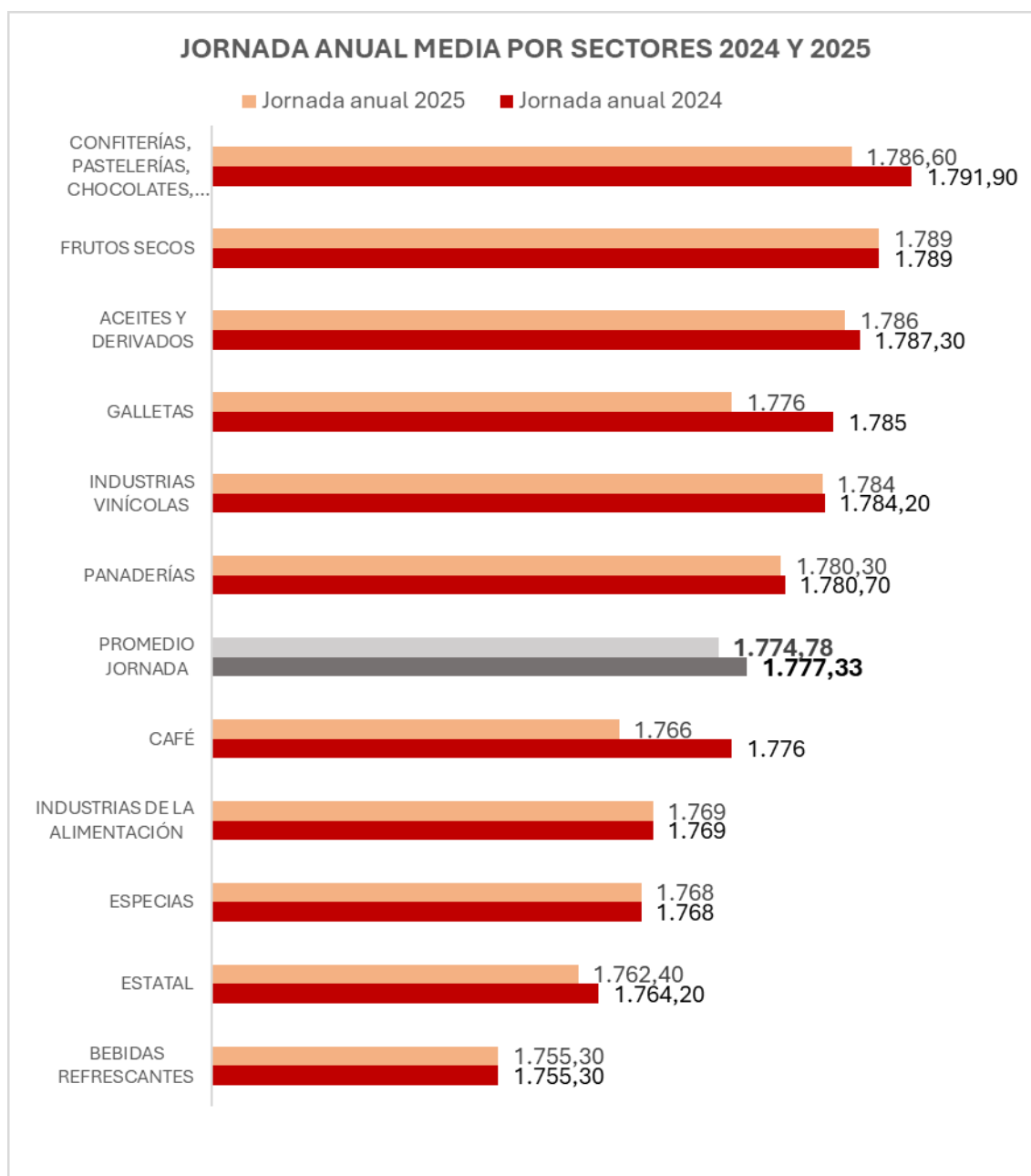


Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

Cuando nos referimos a promedios de jornadas anuales por sectores, éste se sitúa en 1.777,3 horas anuales para el 2024 y en 1.774,78 horas anuales para el año 2025. Como hemos comentado anteriormente, podemos observar que se ha pactado, de manera natural y voluntaria, una reducción de jornada que, en cómputo

global, sería de casi 3 horas anuales, lo que consideramos que es una reducción bastante significativa. Hecho que no hace más que reforzar el papel determinante de la negociación colectiva en la mejora de las condiciones laborales y de la vida de las personas trabajadoras.

GRÁFICO PROMEDIO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025



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

Medias de salarios anuales por Sector y por Categorías profesionales

Parte del presente informe consiste en el análisis de los salarios anuales correspondientes al año 2024 de las tres categorías anteriormente señaladas: Peón o equivalente, Oficial de 2ª o equivalente y Encargado o equivalente.

Si bien posteriormente entraremos en detalle en cada uno de los Sectores que componen la Industria Alimentaria, incluyendo los 15 convenios de ámbito estatal, del análisis de los convenios sectoriales de ámbito estatal, provincial y /o autonómico se desprenden los siguientes datos:

- **Media salarial Categoría Peón o similar: 17.309,42€**
- **Media salarial Categoría Oficial 2ª o similar: 18.066,10€**
- **Media salarial Categoría Encargado o similar: 19.576,55€**

Estos datos quedan muy alejados del Salario medio bruto en España en 2024, que alcanzó los 27.558,68 €.

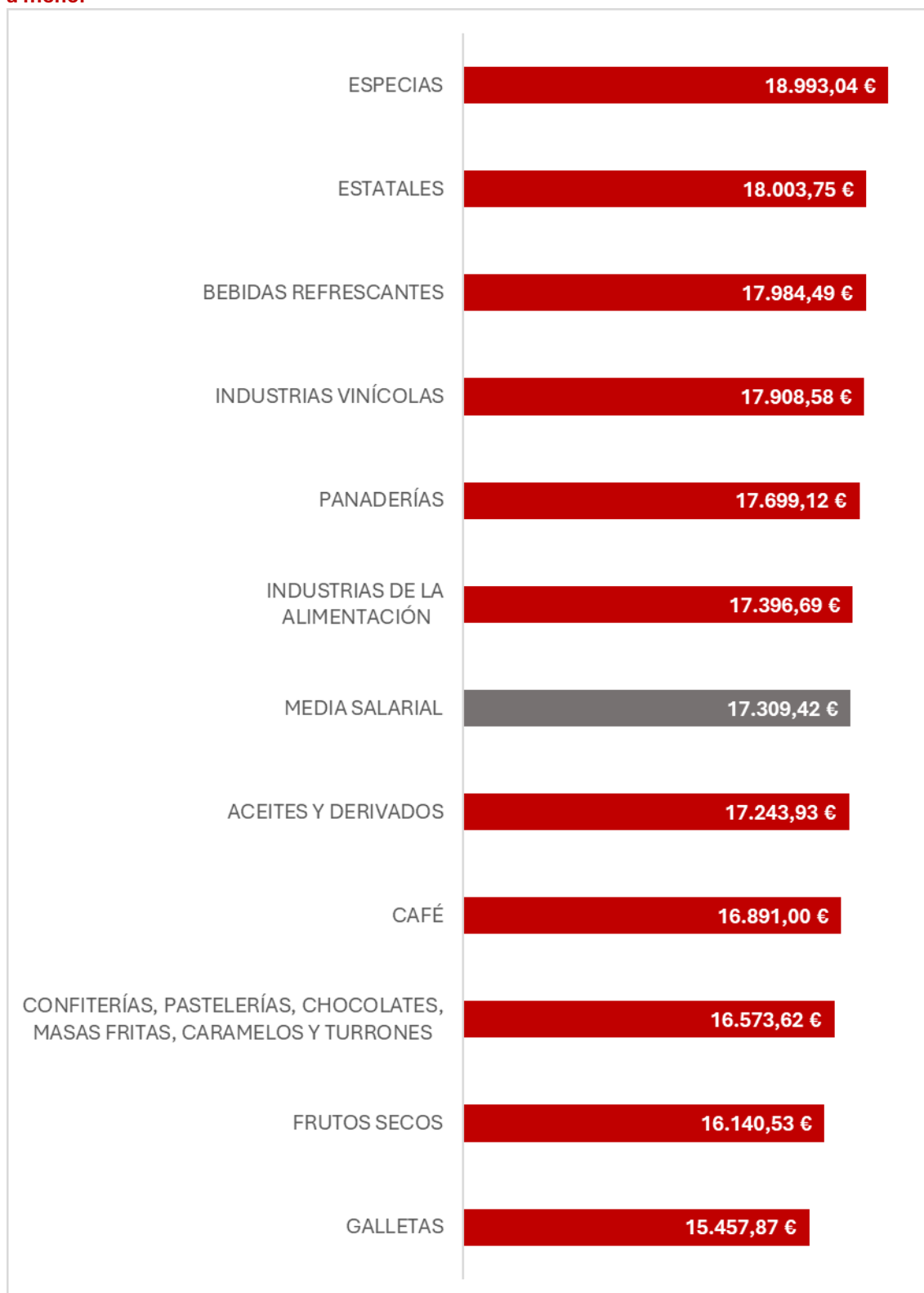
En el citado análisis, vemos como en los salarios de la categoría Peón, solo el Sector de Galletas tiene una media salarial por debajo del Salario mínimo interprofesional (SMI) 2024, cuya cuantía ascendía a 15.876 €.

En las otras dos categorías analizadas, Oficial 2ª y Encargado, también el Sector de Galletas tiene una media salarial por debajo del SMI 2024.

En lo relativo a los salarios más altos, en las categorías de Peón y Oficial 2ª, es el Sector de Especias, el que arroja la media salarial más alta, con 19.993,04 € y 19.985,04 €, respectivamente. En la categoría de Encargado, es la media salarial de los convenios Estatales, con 21.664,56€, la más alta en esta categoría.

A continuación, aparecen tres gráficos con las retribuciones anuales por sectores, correspondientes a 2024, de cada una de las 3 categorías analizadas, ordenadas por Peón, Oficial 2ª y Encargado, de mayor a menor salario.

GRÁFICO PROMEDIO SALARIAL € 2024 PEÓN O EQUIVALENTE, por sectores en orden de mayor a menor



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

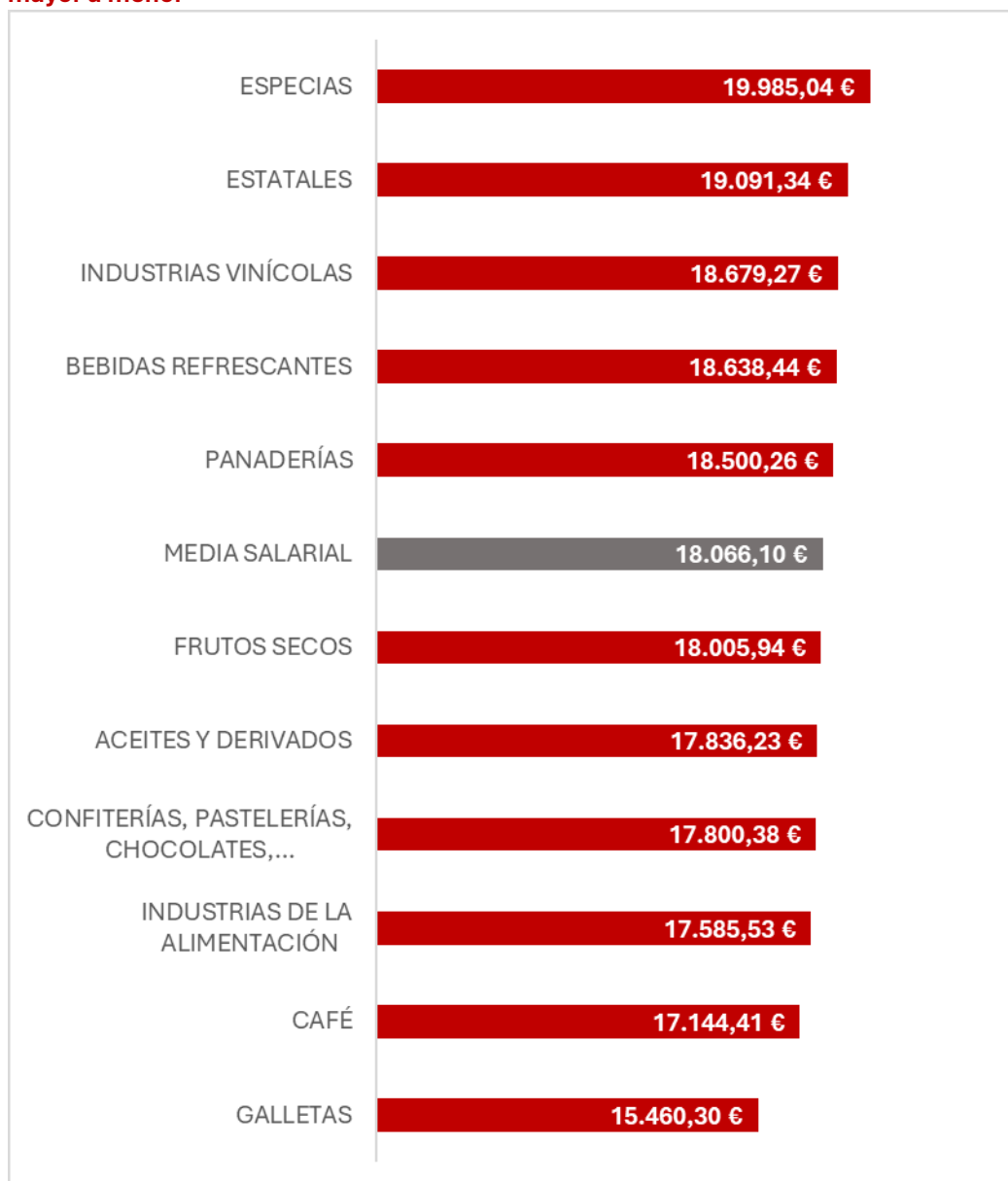
Sin ánimo de establecer comparaciones, ya que se trata de sectores completamente diferentes, tanto en la propia actividad que desarrollan como en el tiempo de los procesos productivos y otorgándole a cada sector la importancia que tiene, atendiendo, meramente, a los datos estadísticos se observa como en la categoría de Peón o equivalente, el Sector de Especias tiene la media salarial más alta con 18.993,04€ y el Sector de Galletas, la más baja con 15.457,87€. Así mismo, la media salarial de todos los sectores en esta categoría es de 17.299,32€.

Se establece así una diferencia porcentual, entre el Sector con la media salarial más alta y el Sector con la media salarial más baja, del 23%.

Por otro lado, en la categoría de Oficial 2ª o equivalente, es también el Sector de Especias tiene la media salarial más alta con 19.985,04€ y el Sector de Galletas, la más baja con 15.460,30€. Así mismo, la media salarial de todos los sectores en esta categoría es de 18.066,10€.

Se establece así una diferencia porcentual, entre el Sector con la media salarial más alta y el Sector con la media salarial más baja, del 29,3%.

GRÁFICO PROMEDIO SALARIAL € 2024 OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, por sectores en orden de mayor a menor

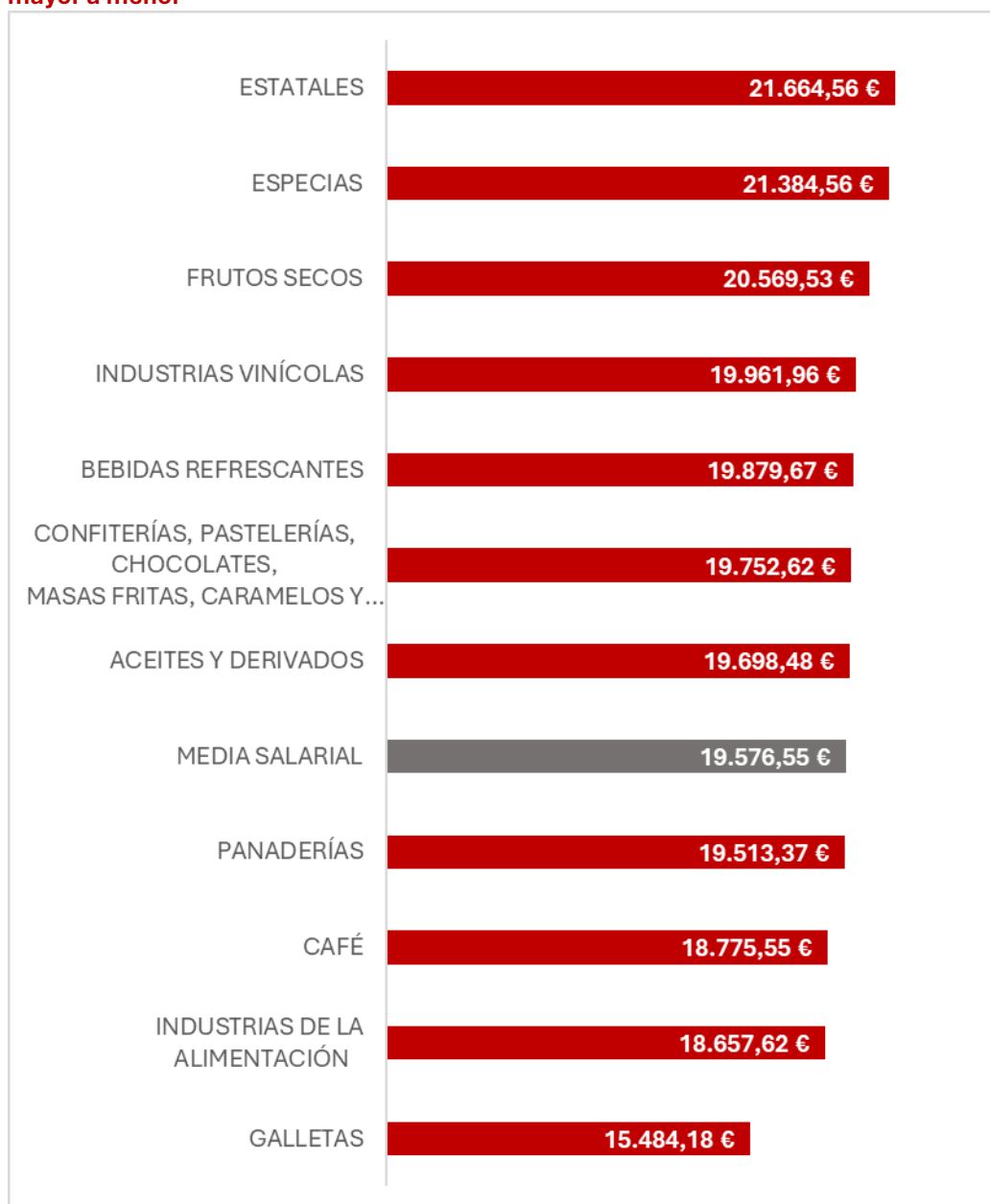


Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

Por último, la categoría de Encargado o equivalente, es la media salarial de los convenios estatales la que arroja el dato más alto con 21.664,56€ y el Sector de Galletas, la más baja con 15.484,18€. La media salarial para esta categoría de todos los sectores es de 19.576,55€.

Se establece así una diferencia porcentual, entre el Sector con la media salarial más alta y el Sector con la media salarial más baja, del 39,9%.

GRÁFICO PROMEDIO SALARIAL € 2024 OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, por sectores en orden de mayor a menor



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

2. INDUSTRIA DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS. ÁMBITO ESTATAL

2.1 Introducción Sectores

2.1.1 Azúcar

El sector industrial del azúcar en 2023 consiguió un balance positivo provocado por la subida de los precios mundiales y pese al descenso de la producción y el consumo interno. 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).

La Encuesta Industrial de Productos del INE, recoge 605.344 toneladas azúcar producidas en 2023, lo que supone una caída del 4% por un valor de 398,3 millones de euros, en este caso un crecimiento del 15%.

El sector azucarero en España está formado por 31 empresas que generan cerca de 2.200 empleos directos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2024, el sector del azúcar ha visto crecer tanto su empleo como su número de empresas, la actividad empresarial del sector crece un 3,3% y el empleo se incrementa un 2,7%.

En España solo hay dos grandes empresas productoras de azúcar, aunque también operan varias empresas dedicadas a la comercialización, una de ellas es la asociación de dos grupos cooperativos: uno español y otro francés.

El líder sectorial tiene más de cien años y actualmente forma parte de la multinacional AB Azucarera Iberia. Este grupo, líder del sector de azúcar a nivel mundial, cuenta con 27 plantas de distribución repartidas por 10 países en 4 continentes.

En España, este grupo extrae azúcar de la remolacha plantada por los agricultores de Castilla y León, Andalucía, La Rioja, Navarra y Euskadi. En 2023 su facturación

se incrementó hasta los 527,2 millones de euros, muy por encima de la cifra del año anterior.

La segunda compañía, es la cooperativa ACOR de Castilla y León, fundada en 1962 y que actualmente cuenta con unos 4.000 socios agricultores. La cooperativa participa también en la producción de colza y girasol y en varias empresas relacionadas con la alimentación animal, elaboración de aceites alimentarios de girasol y la producción de trigo “fuerza” en Rumanía.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AZUCAR Y EDULCORANTES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
AB Azucarera Iberia, S.L.	527,27
S. Coop. General Agropecuaria (ACOR)	392,00
ACOR & Tereos Iberia, S.A. (ATISA)	300,00
Zukan, S.L.	130,00
Jesús Navarro, S.A.	96,00
Promoción Mercantil Catalana, S.A. (Promerca)	15,45
Cortes Bartolomé, S.L.	15,00
Galán Invest	13,00
BS Edulcorantes	12,00
Azúcares Antoin, S.L.	4,00
Envasados Segovia	2,30

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

2.1.2 Conservas Vegetales

El sector de Conservación de frutas y hortalizas cuenta con unas 1.300 empresas que generan cerca de 37.000 empleos y con una cifra de negocios de más de 14.700 millones de euros. En los últimos años ha mostrado un importante dinamismo y una recuperación que parecía imposible hace unos años.

El 70% de la producción de conservas vegetales se concentra en Cataluña, Andalucía, Castilla y León, Castilla la Mancha, Galicia y Murcia.

A lo largo del año 2024, el sector generó cerca de 1.000 nuevos empleos, lo que se traduce en un crecimiento de la ocupación del 2,7% y un total de 36.859 puestos de trabajo. La mayor parte del empleo del sector se concentra en la Región de Murcia, Andalucía y Navarra.

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 26 empresas en 2024, lo que supone una caída anual de la actividad del 2% y un total de 1.292 empresas en funcionamiento.

Por estrato de asalariados, el 86% 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 73% de las empresas del sector está constituida como sociedad de responsabilidad limitada. La mayor parte de las empresas del sector se encuentran en Andalucía, País Valenciano y Cataluña.

El mercado de conservas vegetales en 2023 se vio afectado por la escasez de materia prima. Las empresas del sector apostaron por la diversificación, con propuestas como la oferta para el mercado de comida ambiente o los aperitivos vegetales. También contaron con la oferta de nuevos productos ecológicos y otros amparados 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 2023 acaparó cerca del 42,6% de todas las ventas en volumen.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos de conservas vegetales muestran unas ventas que alcanzan los 14.748 millones de euros, lo que supone 1.443 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 10,9%. 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 semi artesanal y con una incidencia local o, como mucho, regional.

La empresa fabricante y distribuidora de conservas vegetales más importante en España alcanzó en 2023 unas ventas que superaron los 280 millones de euros.

Por su lado, la segunda se situó en torno a los 211 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son importantes entre las ofertas más consolidadas de este mercado. Es el caso, por ejemplo, de las conservas de tomate triturado y pelado donde en 2023 llegaron hasta el 84% del total de ventas en volumen.

PRINCIPALES EMPRESAS FABRICANTES Y DISTRIBUIDORAS DE CONSERVAS VEGETALES

EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Conservas El Cidacos, S.A.	280,00
Compre y Compare, S.A. (Grupo Celorrio)	211,00
Industria Alimentaria de Navarra, S.A. (IAN)	175,00
Eurochamp, S.A.T.	87,50
Nudisco, S.L.	55,00
Conservas El RAAL, S.L.	53,00
Conservas Ferba, S.A.	52,00

Marín Giménez Hermanos, S.A.	50,40
Industrias Videca	49,50
Hortícola D´Aucy, S.A.	42,70

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 15.000 millones de euros. Las exportaciones de estos productos en 2024 alcanzaron los 24.594 millones de euros, lo que supuso un crecimiento anual del 7,3% y 1.676 millones de euros más que en 2023. Por su parte, las importaciones de estos productos se situaron en 8.800 millones de euros, en este caso el crecimiento del 7% y 583 millones de euros más que en 2023.

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

Dentro de las exportaciones, la partida de conservas de tomate alcanzó el mayor valor, y en 2022, tuvo mejores resultados que en años anteriores.

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.

2.1.3 Conservas de Pescado

El sector conservero español de pescado y marisco es el más importante de toda la Unión Europea y el segundo mundial, sólo superado por Tailandia. En el caso de Galicia, el sector conservero es clave para su economía, ya que aporta el 8% del empleo de esa comunidad autónoma.

La producción española de conservas y semiconservas de pescado y marisco y semiconservas de anchoa llegó en 2023 hasta 306.352 toneladas, un volumen

similar al del año anterior, por un valor de 1.880 millones de euros, casi un 8% más que el año anterior. Galicia aportó el 85% de esta producción.

La principal partida de este mercado son las conservas de atún y atún claro, con una producción es de 207.843 toneladas.

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios del sector de conservas de pescado muestran unas ventas de 4.947 millones de euros, lo que supone 177 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 3,7%.

Las industrias españolas de conservación de pescados, crustáceos y moluscos suman 424 empresas que generan algo más de 14.700 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 2024, la actividad empresarial del sector consigue un crecimiento del 0,5% al sumar 2 nuevas empresas y el empleo consigue un crecimiento del 2%, con la creación de unos 300 empleos.

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

A lo largo de los últimos años las empresas del sector han realizado inversiones importantes, tanto en innovación como en la modernización de los procesos productivos.

Las marcas de distribución (MDD) tienen gran importancia en este mercado y en 2023 volvieron a ganar cuota.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO Y MARISCO

EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Jealsa Industria Alimentaria, S.L.	775,00
Calvo Conservas, S.L.	713,00
Grupo Frinsa del Noroeste, S.A. Grupo	712,80
Grupo Conservas Garavilla, S.L. Grupo	350,00
Grupo Conservas Dani, S.A.	180,00
Ignacio González Montes, S.A.	152,50
Francisco Gil Comes S.L.U. Grupo	91,20
Salica, Industria Alimentaria, S.A.	85,00
Connorsa	83,20
Hijos de Carlos Albo, S.L.U.	81,50

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

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 225.718 toneladas, por un valor de 1.393,3 millones de euros. La principal partida del volumen exportado fue la de conservas de atún, que representa más del 62% del total. El principal destino, cerca del 90%, son países de la UE entre los que destacan, Francia, Portugal y Países Bajos. Entre los países no comunitarios, destacan Marruecos, China, Estados Unidos, Corea del Sur y Reino Unido.

En cuanto a las importaciones, se situaron en 196.206 toneladas de conservas de pescado, por un valor de 1.070 millones de euros. En este caso, los principales proveedores de conservas de pescados, crustáceos y moluscos son países terceros, entre los que destacan Ecuador, Vietnam, Marruecos y Perú.

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

El sector del pescado y marisco congelado en el año 2023 tuvo una producción de más de 156.000 toneladas, de las que algo más de 13.000 toneladas fue de merluza.

La flota pesquera española capturó durante el último ejercicio computado un total de 479.237 toneladas de pescados, crustáceos y moluscos destinados a ser comercializados como congelados, por un valor de 1.019 millones de euros.

Las partidas más capturadas destinadas a procesos de congelación o refrigeración fueron los peces, con 441.941 toneladas y 723 millones de euros. Le siguen en importancia, los moluscos (31.016 toneladas y 71 millones de euros) y los crustáceos (6.281 toneladas y 65,6 millones de euros).

El sector de pescados congelados, genera unos 16.000 empleos directos repartidos en unas 300 industrias que facturan unos 9.000 millones de euros y la mayoría de las empresas y empleos se concentran en Galicia.

El sector empresarial se encuentra dominado por los principales grupos pesqueros de nuestro país, quienes también incursionan en otros sectores dentro de los productos congelados. En 2023, el grupo líder registró una facturación de 715 millones de euros, mientras que el segundo se quedó en 589 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado ya que controlan el 71% de todas las ventas en volumen y el 71% en valor.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR PESCADO CONGELADO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Nueva Pescanova	965,00
Grupo Profand, S.L.	930,00
Grupo Virto, S.A.	474,50
Grupo Ibérica de Congelados, S.A.	455,50
Congelados de Navarra, S.A.	307,90

Pescapuerta, S.A. Grupo	905,00
Ricardo Fuentes e Hijos, S.A.Grupo	261,80
Mascato, S.A.	227,90
Distribuidora Mariscos Rodríguez, S.A. (Dimarosa)	216,00
Congelados y frescos del mar, S.A. Grupo	212,50

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

Según los datos de Comercio Exterior, las exportaciones de pescado congelado en el año 2023 ascendieron a 378.122 toneladas, por un valor de 868,5 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 0,9% en volumen y del 2,8% en valor. El destino de las exportaciones corresponde a países fuera de la Unión Europea, como Marruecos, Ecuador o Ucrania. En cuanto a la UE, España exportó pescado congelado a Portugal e Italia, principalmente.

Por su parte, las importaciones de pescado congelado totalizaron un monto de 258.118 toneladas por un valor de 640 millones de euros, estos datos muestran una caída del 14% en volumen y del 6% en valor. Las importaciones tuvieron un origen predominantemente extracomunitario, China, Argentina, Marruecos, Ecuador, Vietnam y Chile.

2.1.5 Harinas Panificables y Sémolas

La producción española de harinas en 2023 mostró cierta estabilidad. Según la Encuesta Industrial de Productos del INE, la producción de harina de trigo superó los 3,59 millones de toneladas por un valor de 1.700 millones de euros.

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

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

El grupo más importante del sector (que engloba otras actividades) registró en 2023 unas ventas de 700 millones de euros, mientras que el segundo llegó a los 556 millones de euros y el tercero, ronda los 250 millones de euros de facturación.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
NHM Grupo Harinero	700,00
Harinera Vilafranquina, S.A.	556,40
Harinera La Meta, S.A.	250,00
Harineras Villamayor, S.A.	120,00
Harinera Arandina, S.A.	74,20
Harivenasa. S.L.	62,10
Harinera del Selgua, S.A. (Grupo Regany)	59,20
Agri- Energía, S.A.	54,00
Aragonesa de Harinas, S.A. (Grupo Regany)	50,00
Antonio Cano e Hijos, S.A.	45,10

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

La balanza comercial del sector de harinas tuvo un saldo negativo en el ejercicio 2023, como es habitual. Se exportaron 105.917 toneladas de harina de trigo, por encima del año anterior. Los principales mercados de destino de las harinas son

países del África Subsahariana, del Magreb y Oriente Medio, seguidos por Francia y Portugal.

En cuanto a las importaciones, se situaron en 280.291 toneladas, un 2,5% más que el año anterior. La mitad del trigo blando que consume la industria harinera española procede del extranjero. Ese trigo proviene mayoritariamente de Francia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos.

2.1.6 Industrias Cárnicas

La industria cárnica constituye el cuarto sector industrial de nuestro país, por detrás de la industria automovilística, la industria del petróleo y combustible y la energía eléctrica. La cifra de negocios del conjunto del sector se sitúa en torno a los 41.300 millones de euros, lo que representa el 23% 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 3.100 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 41.300 millones de euros, el 23% de todo el sector alimentario español.

Estas 3.200 empresas generan cerca de 122.000 empleos, lo que supone el 26% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Tampoco es desdeñable señalar que la industria cárnica exporta por un valor que supera los 12.400 millones de euros anuales a mercados de todo el mundo, con una balanza comercial muy positiva de algo más de 8.540 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 2024 el sector cárnico sigue creando empleo por lo que suma 3.267 empleos, lo que significa un crecimiento de la ocupación del 2,8% y un total de 121.958 personas ocupadas.

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

El 14% de la actividad empresarial de la industria Alimentaria se concentra en el sector Cárnico. Este sector suma un total de 3.147 empresas y durante el último año registra una caída de la actividad del 3% con el cierre de 97 empresas.

Según el número de personas asalariadas, el 92% 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 65% son sociedades de responsabilidad limitada.

En cuanto a la distribución geográfica de las empresas de la Industria cárnica, el 22,5% de la actividad del sector se concentra en Castilla y León donde están ubicadas más de 700 empresas. Le siguen en importancia, Andalucía con 482 empresas y Cataluña con 479 empresas, el 15% en cada región.

Durante el último año, la actividad empresarial cárnica descendió en todas las regiones con la excepción de Euskadi y Baleares que presentan crecimientos del 3% y el 2%, respectivamente.

Durante 2024, la industria cárnica española siguió creciendo. La principal empresa del sector alcanzó una facturación de más de 2.700 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 DE ELABORADOS CÁRNICOS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Corporación Alimentaria Guissona, S.A.	2.720,00
Campofrío Food Group, S.A.	2.179,00
Elpozo Alimentación, S.A.	1.804,00
Casa Tarradellas, S.A.	1.300,00

Industrias C. Lorient Piqueras, S.A. (Incarlopsa)	1.169,00
Noel Alimentaria, S.A.	560,00
Grupo Costa Food Meet. S.L.	450,00
Grupo Tello	315,70
Argal Alimentación, S.A.	264,00
Costa Brava Mediterranean Foods (Embutidos Caseros)	140,00

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 2023 alcanzaba los 41.337 millones de euros, lo que significa 3.047 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas de productos cárnicos del 8%.

El valor de las exportaciones españolas de carne y productos cárnicos ascendía a 12.429,7 millones de euros en 2024, lo que supone el 17,3% de las exportaciones de productos alimentarios. Esta cifra mantiene la tendencia de crecimiento de años anteriores con la facturación de 237 millones de euros más que en 2023, un crecimiento anual del 2%. 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.

2.1.7 Aguas Envasadas

La producción española de aguas envasadas ocupa el cuarto puesto en la Unión Europea y aporta cerca de 1.550 millones del PIB nacional.

Durante 2023 las empresas de aguas envasadas vieron como su producción descendía, a pesar del aumento del consumo doméstico. Las empresas del sector estimaron que el balance del año confirma su recuperación.

Según los datos del INE, en 2023 la producción nacional de agua envasada (mineral, con gas y otras, sin incluir edulcorada o aromatizada) registró un descenso del 4,6% en volumen llegando a los 10.088,8 millones de litros y un 4% menos en valor, alcanzando los 1.627 millones de euros.

Durante el año de referencia se produjo nuevamente un incremento de las ventas de agua envasada con marca de distribución (MDD), lo que consiguió arañar cuota de mercado (hasta el 39% el agua natural) gracias a unos precios más competitivos.

La MDD en este sector supone el 53% del mercado de agua mineral natural, en volumen y agua con gas.

El sector empresarial de aguas envasadas es muy dinámico y anualmente factura unos 1.000 millones de euros. En España hay unas 100 empresas de aguas envasadas que generan unos 6.000 empleos directos y algo más de 30.000 empleos indirectos. La mayoría de estas empresas se encuentran en zonas rurales con escaso tejido industrial, por lo que el sector se convierte en un importante vector para la reactivación económica y social de estas comarcas. El 70% de las empresas del sector son de carácter familiar y de capital esencialmente español.

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

El principal envasador de aguas envasadas en nuestro país registró unas ventas en 2023 de 109 millones de euros y el segundo unos 90,6 millones de euros. Los tres principales del sector pertenecen a filiales de enormes compañías multinacionales y en todos los casos la facturación creció de forma importante durante el último año de referencia.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE AGUAS ENVASADAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Aguas Danone, S.A.	199,50
Calidad Pascual, S.A.U. (División Aguas Envasadas)	140,00
Premium Mix Group, S.L. (Vichy Catalán Corporation)	126,00
Grupo Importaco (Bebidas naturales)	108,90
Grupo Mahou- San Miguel (Aguas de Solán de Cabras, S.A. y Aguas Valle de la Orotava, S.L.)	99,80
Grupo Nestlé (división aguas envasadas)	94,50
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	90,60
Aquabona (Coca Cola European Partners Iberia)	77,20
Aquadeus, S.L.	65,00
Aguas Minerales de Fargas, S.A.	41,20

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

El sector de aguas envasadas cada vez se muestra más interesado por el mercado exterior tal y como demuestran los niveles de exportación de los últimos años.

En 2023 las exportaciones de agua mineral disminuyeron tanto en volumen como en valor, de modo que sumaron 89.270 toneladas por un valor cercano a los 79 millones de euros.

2.1.8 Alimentos Compuestos para animales

La industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Alimentación animal, genera algo más de 15.500 empleos, lo que supone el 3,3% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma un total de 713

empresas, el 3% de la actividad industrial alimentaria, la cifra de negocios del sector supera los 20.500 millones de euros, el 11% de la cifra de productos alimenticios. Este sector absorbe mucha menos mano de obra que los dos sectores directamente vinculados a la producción ganadera, la Industria Cárnica (121.958 empleos) y la Industria Láctea (28.580 empleos).

Este sector sigue creando empleo y, en 2024 suma 686 empleos más. Dato que revela un crecimiento del empleo del 4,6%. La mayor parte del empleo del sector se concentra en Cataluña, Castilla y León y Aragón, mientras que las regiones más dinámicas en creación de empleo fueron Madrid, Aragón y Galicia.

En 2024, el sector sumaba un total de 713 empresas, lo que supone 3 empresas menos que el año anterior y una ligera caída de la actividad del 0,4%. Más del 94% de las empresas del sector son pymes y tan solo existen 11 empresas con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, algo más de la mitad de las empresas están constituidas como sociedades de responsabilidad limitada. Cataluña concentra al mayor número de empresas de fabricación de alimentos para animales con un total de 124, lo que supone el 17% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Castilla y León, con 91 empresas, el 12,5% del total y Castilla la Mancha con 81 empresas, el 11%. A pesar de la ligera caída empresarial del 0,4% en el sector, algunas regiones han sido capaces aumentar su tejido empresarial y, en este sentido destacan Extremadura (9%), Madrid (8%) y Galicia (7%).

Los últimos datos disponibles de la cifra de negocios de productos para la alimentación animal muestran unas ventas de 20.517 millones de euros, lo que supone 2.663 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas cercano al 15%. Cataluña, Castilla y León y Aragón son las regiones que más aportan a la cifra de negocios del sector.

2.1.9 Industrias del Arroz

La producción de arroz en España en 2023 fue de 332.700 toneladas de arroz de cáscara, una caída del 6% respecto al año anterior.

Aunque el arroz ha ido perdiendo importancia en muchas regiones, todavía es importante en País Valenciano (29% del total), Cataluña o Extremadura. La variedad japónica (arroz redondo) representa el 58% de los cultivos.

Según la Encuesta Industrial de Productos (INE), la producción industrial de arroz en 2024 se elevó por encima 1,17 millones de toneladas, frente a los más de 1,2 millones del año

anterior. El valor de esta producción se estimó en 1.207,6 millones de euros, cifra también superior a la del año anterior.

El grueso de la producción industrial fue el arroz semiblanqueado o blanqueado, con 930.662 toneladas, unas 55.000 menos que en el año anterior. El resto fue arroz partido (229.595 toneladas) y arroz descascarillado (11.346 toneladas).

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

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

La primera empresa del sector obtuvo una producción de 90.000 toneladas, un volumen superior al del año anterior. Esta empresa es líder en España en envasado de arroz para distribuidora de MDD. La segunda empresa envasó casi 56.000 toneladas.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en el sector del arroz, lo que provoca que existan empresas especializadas en suministrar arroz para este segmento y, durante el último año, aumentaron su cuota en libre servicio al acaparar el 67% en volumen y el 60% en valor.

PRINCIPALES ENVASADORAS Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR DE ARROZ

EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Herba Ricemills, S.L. Ebro Foods	2.443,00
Maicerías Españolas, S.A.	395,00
Arrocerías Pons (Grupo)	118,00
Coop. Cámara Arrossera del Montsiá	55,20
Arroces y Cereales, S.A- Arcesa	50,00
Nomen Foods, S.L.	39,30
Arrocerías Rovira Ballester, S.L.	37,00
Arrozúa S.C.A.	20,00
Arrocerías Antonio Tomás, S.L.	6,00
Pascual Arnandis Martínez, S.A. Pasamar	1,60

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

En 2023, las exportaciones de arroz alcanzaron las 199.038 toneladas, lo que supone un 26% menos que el año anterior, por un valor de 207,4 millones de euros, en este caso hasta un 8% menos. Los principales destinos de las exportaciones españolas de arroz fueron Bélgica, Reino Unido y Portugal, aunque también fueron importantes las ventas a, Francia, Estados Unidos, Países Bajos, Alemania e Italia.

En cuanto a las importaciones de arroz hay que señalar que van en aumento, en 2023 se importaron 363.880 toneladas, en este caso un 12% menos que el año anterior, por un valor de 261,4 millones de euros, un 0,7% menos. La procedencia de este arroz fue, sobre todo, de Argentina, Myanmar y Uruguay.

2.1.10 Pastas Alimenticias

Según los últimos datos de la Encuesta Industrial Anual de Productos, que publica el INE, la producción de pastas alimenticias alcanzó en 2023 las 485.209 toneladas, un 31% más que en 2022 por un total de 538,5 millones de euros.

En este sector hay que distinguir entre la producción de pasta fresca y la de pasta seca, ya que la pasta seca está muy presente en los hogares con un claro dominio de las marcas de distribución (MDD).

Dentro del grupo de pasta seca, los macarrones son la pasta más consumida y en los últimos años crece la presencia en el mercado de otras pastas (colores, laminada, pasta de arroz, rellena, etc...)

En España existen 100 empresas dedicadas a la fabricación de pastas alimenticias que generan unos 2.883 empleos directos. En 2024, crece tanto el empleo como el número de empresas en este sector. La ocupación registra un importante crecimiento del 7,7%, con 207 empleos más y la actividad empresarial registraba un crecimiento del 4,2% con la creación de 4 empresas más.

En las empresas del sector de pastas encontramos empresas especializadas en pasta (en algunos casos vinculadas a sectores afines, como galletas o harinas) que conviven con grupos multinacionales, muchas veces de origen italiano, y algunos especializados en ofertas determinadas.

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

La empresa más importante del sector de las pastas alimenticias tuvo una producción en 2023 de 140.000 toneladas y facturó unos 463 millones de euros, muy por encima de la cifra del año precedente.

En los últimos años se observa una tendencia empresarial hacia pastas más ecológicas y alimentos “premium”, al tiempo que avanza terreno la pasta fresca. Asimismo, se está empezando a distribuir pastas hechas con legumbres como “casarecce” de garbanzos y los “penne” de lentejas.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Cerealto Siro Foods, S.L.	463,00
Grupo Pastas Gallo	265,00
Oromás, S.A.	144,31
P. Alimenticias Romero, S.A.	82,00
Rana Hispania, S.A.	50,00
Barilla España, S.L.	22,60
Ebro Foods (Pasta Garafalo)	21,00
Delisur Europa, S.L.	8,20
Auténtica Tradición de Cecco, S.L.	6,00
THE GB Foods	4,30

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 2023 se exportaron un total de 149.965 toneladas de pasta, un 3% menos que en el año anterior. El grueso de las ventas fue de pastas secas, sin huevo que sumaron 129.343 toneladas.

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 (116.884 toneladas, un 4% más que en el año 2022), 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 58% del total comprado. Le siguen países como Francia, Polonia y Alemania.

2.1.11 Turrone y Mazapanes

El mercado total de turrones y mazapanes en 2023 estuvo muy marcado por la incertidumbre debido a la subida de los costes de la materia prima y de la energía.

La producción descendió en volumen, pero la facturación conjunta de las empresas y las exportaciones crecieron.

La producción total de turrones y mazapanes en 2023 ascendió a 30.200 toneladas, un volumen inferior al del año anterior. La mayor parte de esta producción se destinó al mercado nacional y el volumen comercializado superó al del año anterior en un 2,8%.

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

Dentro del grupo, los turrones son los que más aportan ya que representan el 85% del valor total y el 74,5% del volumen.

La actividad empresarial del sector de turrones y dulces navideños realizó un gran esfuerzo por innovar en 2023, a través del rediseño de productos, ampliación de la gama, reformulación o innovación radical. En este sentido, las producciones con valor añadido y las novedades lanzadas cada año están recibiendo muy buena acogida por parte de los consumidores, tanto nacionales como extranjeros.

Según la facturación de las empresas del sector, el primer grupo productor de turrones y dulces de navidad registró unas ventas de 135,8 millones de euros en 2023, de los cuales 53 correspondían a turrones y dulces navideños, mientras que el segundo superó los 110 millones de euros.

Las marcas de distribución tienen gran importancia en este mercado, acaparan el 58% del volumen, mientras que la primera oferta de marca tiene una cuota del 16,5%.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE TURRONES Y DULCES DE NAVIDAD	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Lacasa, S.A. Grupo	231,30
Delaviuda Confectionery Group	135,80
Grupo Sanchís Mira, S.A.	110,00
Torróns Vicens, S.L.	85,00
Mondelez España (División Confitería)	57,20
Dulces Olmedo García, S.L.	43,50
Confectionary Holding, S.L.	26,20
Turrones Picó, S.A.	21,00
Galván Fernández Hermanos, S.L.	16,00
Turrones José Garrigos, S.A.	14,00

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

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 2023 las exportaciones de estos productos aumentaron un 3,7% en valor hasta los 69,6 millones de euros,

mientras que el volumen exportado fue de 6.900 toneladas, en este caso, un 13,8% menos que el año anterior.

En cuanto a los destinos de estas exportaciones, los principales clientes europeos de los turrone y mazapanes españoles fueron Portugal, Francia, Italia y Alemania.

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.

2.1.12 Industrias Lácteas

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 genera unos 28.600 empleos, lo que supone el 6% de la ocupación total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.563 empresas, el 6% del total de la actividad industrial alimentaria, las ventas de sus productos facturan más de 15.500 millones de euros, el 8,6% de las ventas totales de productos alimenticios y el valor de las exportaciones de sus productos supera los 2.500 millones de euros, el 3,5% de las exportaciones de productos agroalimentarios.

A lo largo del año 2024, las industrias lácteas sumaban un total de 28.580 empleos, lo que supone el 6% del empleo de la industria de alimentación, bebidas y tabaco. En el último año, la ocupación del sector registra un crecimiento del 3,4% al sumar 935 empleos. La mayoría del empleo lácteo se concentra en Castilla y León, Cataluña y Castilla la Mancha.

El sector lácteo español es muy complejo, ya que reúne realidades muy diferentes. La actividad empresarial láctea está formada por 1.563 empresas y en el último año de referencia registraba una caída de la actividad del 3,5% al perder 57 empresas. El sector cuenta con 26 empresas con plantillas superiores a 200 per-

sonas trabajadoras, mientras que cerca del 60% de las empresas tiene una plantilla entre 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 175 empresas reúne al 11% de la actividad láctea. Le siguen en importancia Cataluña y Euskadi con 173 y 159 empresas, respectivamente. Durante 2024 la actividad empresarial descendió en la mayoría de las regiones, excepto Aragón y Galicia que consiguieron aumentar el número de empresas lácteas.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR LÁCTEO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Lactalis Iberia, S.A.	1.688,00
Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Capsa Food)	968,50
Danone, S.A.	875,00
Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS) Grupo	853,00
Calidad Pascual, S.A.U.	800,00
Iparlat, S.A.	640,00
Queserías Entrepinares, S.A.	515,00
Grupo García Baquero, S.A.	500,00
Grupo TGT	471,60
Schreiber Foods España, S.L.	465,00

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 15.534 millones de euros, lo que supone 2.232 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas del 8,6%. La mayoría de las ventas de Lácteos se factura en Castilla y León, Galicia y Asturias.

Las exportaciones de productos lácteos suponen el 3,55% de las exportaciones de productos agroalimentarios y, durante 2024 se situaron en 2.518,6 millones de euros, un 5% 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.

2.1.13 Aves y Conejos

El sector de la *carne de aves* representó en 2023 el 4,9% de la Producción Final de la Rama Agraria y el 11,7% de la Producción Final de la rama ganadera. En ambos casos, valores superiores a los del año 2022, de modo que el valor generado por el sector avícola creció un 6,5% y se situó en 3.225,6 millones de euros.

La producción total de carne de aves (pollos, pavos, patos, etc.) se elevó a 1,7 millones de toneladas, un 5% más que en 2022. 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 la zona este del país (31,7% del total) y en la zona sur (27,3%), si bien en el centro también hubo gran producción (20%). En España había en 2023 un total de 22.624 explotaciones avícolas, cifra superior a la de años anteriores, de las que 7.461 eran granjas de pollos.

Con respecto al comercio exterior, en 2023 se exportaron 250.450 toneladas de carne y despojos de aves, un 3,3% más que un año antes. La mayor parte de los intercambios comerciales se realizaron con los países de la Unión Europea, sobre todos Francia, Alemania y Polonia, mientras que fuera de la Unión, los principales destinos fueron Sudáfrica, Reino Unido y Benin.

Por su parte, se importaron 245.048 toneladas en total (Unión Europea y el resto de países terceros), lo que supuso un importante crecimiento anual.

La producción de *carne de conejo* en 2022, a efectos de calcular la renta agraria, se redujo un 9,7% en volumen, mientras que los precios continuaron subiendo, en ese periodo un 9,4%.

La producción de carne de conejo fue de 36.900 toneladas, lo que supone un 10% menos que en 2022.

La evolución de la producción de carne de conejo en España está condicionada por la profesionalización de la actividad ya que en los últimos años la producción local, ligada al autoconsumo ha sufrido un importante descenso.

El número de granjas en se situaba en 3.300, de las que solo unas 1.439 tenían carácter plenamente productivo. Las comunidades con mayor número de explotaciones son Cataluña (26,1%), Extremadura y Castilla y León.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR AVICULTURA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Vall Companys	3.700,00
Cooperativas Orensanas, SCG (Coren)	1.400,00
UVE, S.A. Grupo UVESA	638,70
Grupo Aviserrano, S.L.	631,00
AN Avícola Melida, S.L.	328,70
Plukon España	229,00
Hijos de Juan Pujante	146,10
Grupo Padesa	440,00
Avícola Moraleja, S.A.	54,00
Industria Avícola Sureña	91,50

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CUNICULTURA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Coop. De Conejos Gallegos (COGAL)	79,00
Hermi Carne de Conejo, S.L.U. (Grupo Hermi)	59,00
Alimentbarna, S.L.	67,50
Cunicultura de La Manchuela, S.L.	9,00
SAT Industrialización del conejo (INCO)	7,70
Cuni Hedredes	6,50

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

El balance comercial del sector de la carne de conejo tiene tradicionalmente un saldo positivo, pues las exportaciones de carnes y animales vivos superan a las importaciones con creces. Según los últimos datos disponibles, en 2023 las exportaciones sumaron 7.018 toneladas, por debajo de las 8.091 toneladas de 2022. Respecto a las importaciones, ese mismo año se incrementaron a 2.970 toneladas.

Casi el 95% de las exportaciones e importaciones de conejo se hacen con los países la Unión Europea. Los principales países destino de las exportaciones españolas son Portugal e Italia, mientras que las importaciones proceden principalmente de Portugal y Francia.

2.2 COBERTURA DE CONVENIOS. PERSONAS TRABAJADORAS

CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL

El sector Agroalimentario está formado por 15 convenios de ámbito estatal. Todos los convenios han tenido actualización salarial en el año 2024, dando cobertura 204.690 personas trabajadoras.

Son los siguientes:

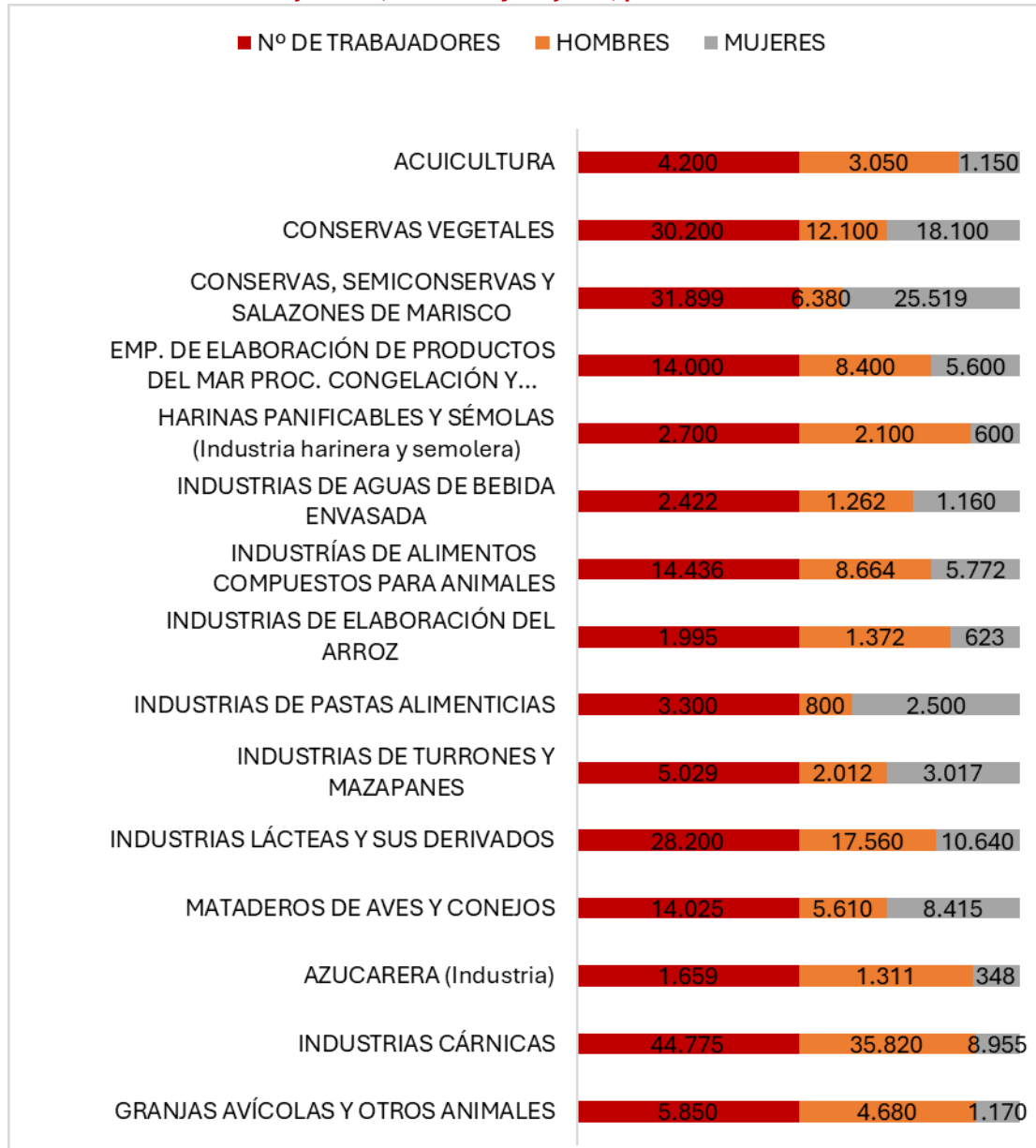
NOMBRE DEL CONVENIO	VIGENCIA
ACUICULTURA	01-01-2023 31-12-2025
CONSERVAS VEGETALES	01-01-2022 31-12-2025
CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO	01-01-2021 31-12-2024
EMP. DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR PROC. CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN	01-01-2022 31-12-2024
HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (Industria harinera y semolera)	01-01-2023 31-12-2025
INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADA	01-01-2023 31-12-2025
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	01-01-2019 31-12-2025
INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ	01-01-2021 31-12-2024
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	01-01-2022 31-12-2024
INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES	01-01-2022 31-12-2024
INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS	01-01-2021 31-12-2024
MATADEROS DE AVES Y CONEJOS	01-01-2019 31-12-2025
AZUCARERA (Industria)	01-01-2024 31-12-2026
INDUSTRIAS CÁRNICAS	01-01-2024 31-12-2025
GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES	01-01-2020 31-12-2024

Del análisis de los 15 convenios vigentes podemos extraer que dan cobertura a 204.690 personas trabajadoras, de las que 54 %, 111.121 son hombres, y el 46 %, 93.569 son mujeres.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos mayor presencia masculina en los convenios estatales de este sector. Si bien, en el convenio de Conservas, Semiconservas y Salazones de Marisco, la presencia de mujeres alcanza el 80% y en los convenios de Conservas Vegetales y Mataderos de Aves y Conejos, el porcentaje de mujeres es del 60%.

GRÁFICO Personas trabajadoras, hombres y mujeres, por convenio



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

2.3 Política Salarial

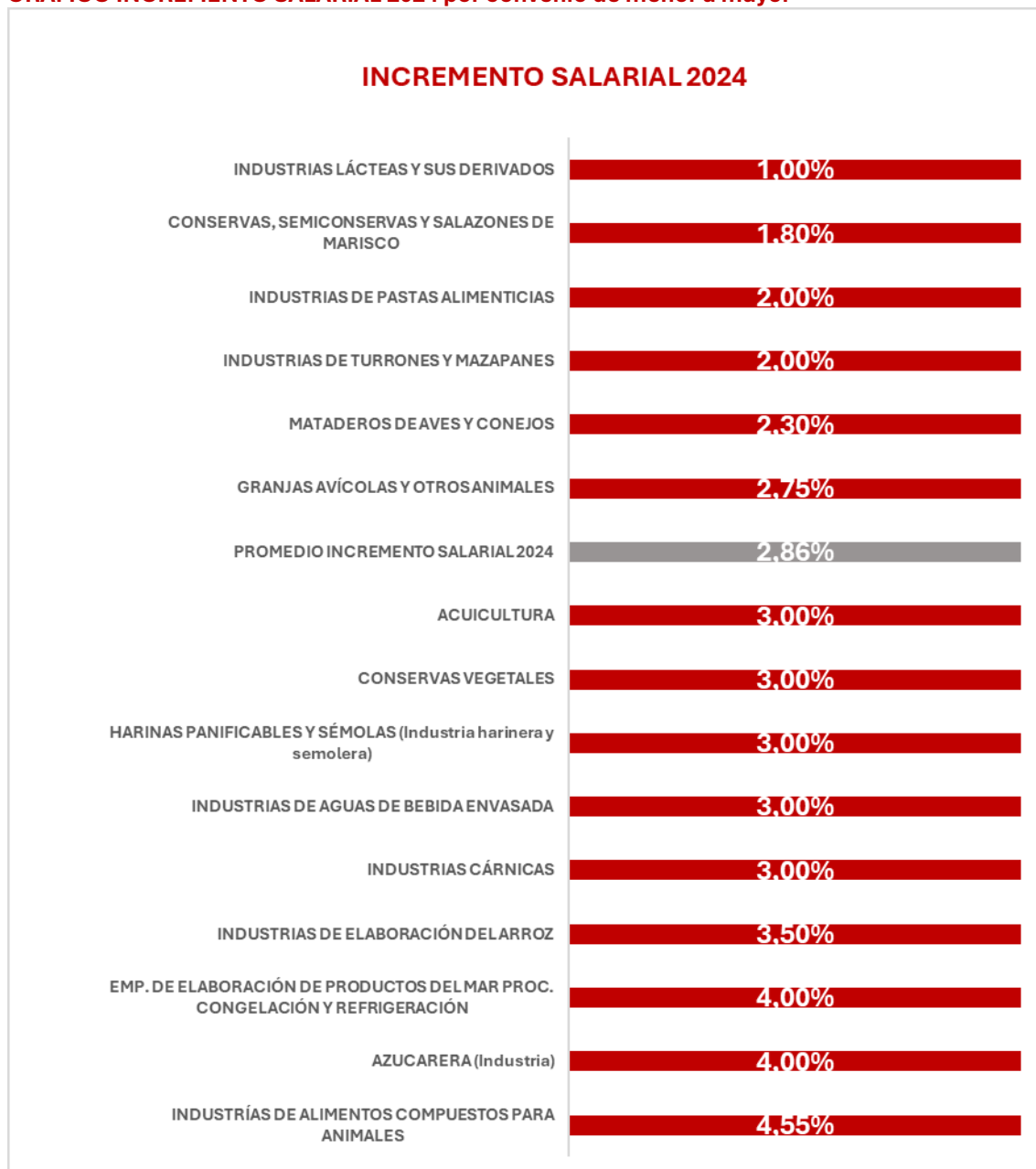
2.3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 15 convenios estatales.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito de estos convenios es el 2,86%.

Podemos afirmar pues, que tanto el promedio como muchos de los convenios colectivos, están en línea con lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

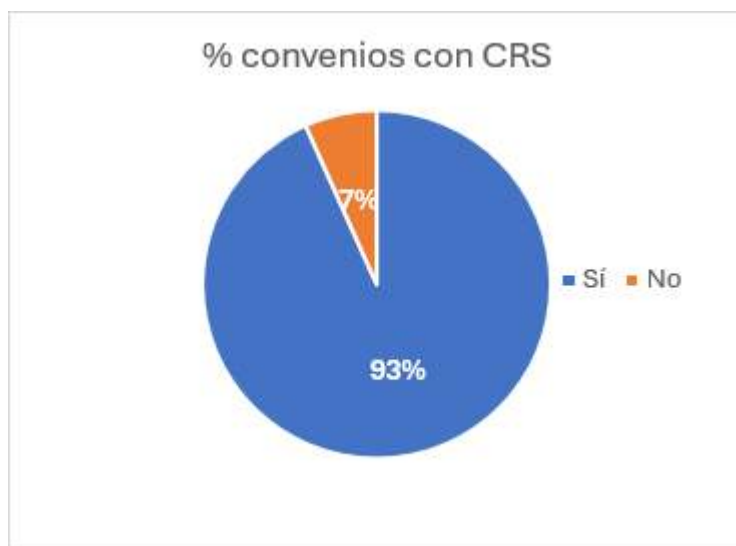
GRÁFICO INCREMENTO SALARIAL 2024 por convenio de menor a mayor



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

2.3.2 Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y Tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 15 convenios estatales del sector, 14 regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 93,3 %.



Los Convenios con actualización salarial para 2024 que recogen en su articulado las Cláusulas de Revisión Salarial dan cobertura a la práctica totalidad de las personas trabajadoras afectadas por Convenios Estatales, concretamente a 202.695 personas trabajadoras que suponen el 99% del total de personas trabajadoras afectadas por estos Convenios que tienen reguladas sus condiciones salariales en 2024.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la totalidad de las mismas hace referencia al IPC nacional.

Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 6 Convenios, que afectan a 40.435 personas trabajadoras afectadas tienen una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Este tipo de cláusulas afectan al 20% aproximadamente de las personas trabajadoras afectadas por cláusula.

Las cláusulas de revisión con referencia anual, por el contrario, son claramente mayoritarias, estando presentes en 8 Convenios en total, afectan a 162.260 personas trabajadoras (80% del total de afectados por Cláusulas de Revisión Salarial).



Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, son abrumadora mayoría las cláusulas de tipo Técnico, es decir, sólo con efectos sobre tablas.

De los 14 Convenios que mantienen en su redactado la Cláusula de Revisión Salarial, en 12 de ellos éstas tienen exclusivo efecto a tablas, sin generación de atrasos. Afectan a 142.596 personas trabajadoras, 70% del total de personas afectadas por CRS), según datos de la hoja estadística. Es decir, que apenas un 30% de las personas trabajadoras que tienen recogidas en sus Convenios Cláusulas de Revisión Salarial perciben efectos retroactivos (“atrasos”) sobre las mismas. Además, hay que reseñar que, en este caso, de actuar las cláusulas, lo harían en la mayoría de los casos con un tope, lo que haría que, según el comportamiento del IPC en determinados supuestos, la percepción de atrasos no sería plena.



Dentro de las Cláusulas de Revisión Salarial con efectos de actualización de tablas, (que denominamos clausulas “técnicas”) hay que reseñar que, en la mayoría de los casos, en caso de activarse las mismas, su efecto sobre dichas tablas no es pleno, ya que la mayoría tiene pactados topes para su aplicación. Del total de cláusulas con efecto a tablas (12), 8 de las mismas, que afectan a 105.806 personas trabajadoras (74% del total) tienen previsto un tope en su aplicación, bien en una diferencia máxima entre el IPC y el incremento pactado, o en un traslado parcial de la diferencia entre el IPC real y el incremento pactado.



En cuanto a las cláusulas de Revisión con carácter retroactivo hay que hacer la mención de que del total de Convenios Sectoriales estatales que tienen en su articulado Cláusulas de Revisión Salarial, tan solo 2, que afectan a 60.099 personas trabajadoras tienen contemplada la percepción de atrasos en caso de que opera la mencionada Cláusula. Son el 30% de las personas trabajadoras afectadas por CRS.

Los Convenios con CRS retroactiva son:

El Convenio colectivo de Conservas, semiconservas y salazones de Pescado y Marisco 2021-2024, que afecta según la hoja estadística a 31.899 personas trabajadoras, cuya Cláusula de revisión, que opera al final de la vigencia de cada año de vigencia del Convenio prevé el abono de atrasos

Artículo 20. Salario mínimo inicial.

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

establecido en el presente convenio, se procedería a revisar las tablas salariales de dicho año en enero del año siguiente, actualizando las tablas salariales de convenio e igualando el incremento definitivo a dicho porcentaje de IPC, teniendo como resultado las tablas definitivas del año correspondiente, que a su vez servirán de base para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente. Pagándose los atrasos que correspondan (descontando el porcentaje inicial ya abonado a cuenta).

El Convenio colectivo estatal para las Industrias Lácteas y sus derivados 2021-2024, por su parte, en la aplicación de la Cláusula para 2024 prevé la actuación de un tope en el incremento y en la percepción de atrasos para dicho año, en los términos siguientes:

Art. 24. Salario base e incremento salarial.

Para el año 2024 Se incrementarán provisionalmente las tablas salariales en un 1%. Una vez finalizado el año 2024, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%.

Es decir, que en este último caso la aplicación de la CRS no permite la percepción de atrasos por la diferencia plena entre el IPC real y el Incremento pactado, aunque si se traslada plenamente esta diferencia a las tablas salariales.

Como resumen de este apartado, del análisis realizado, hay que destacar que las CRS afectan tan al 99% de las personas trabajadoras que tienen pactada actualización salarial para este año 2024, 202.695 personas trabajadoras, aunque éstas cláusulas son en su gran mayoría Clausulas de tipo Tecnico, cuyo efecto solo se aplica a las tablas salariales. Afectan al 70% de las personas trabajadoras con Cláusulas, 142.596 personas trabajadoras. Estas cláusulas, además, prevén la actuación de topes en la mayoría de los casos.

Del 30% restante, (60.099 personas trabajadoras) que tienen clausulas con retroactividad, en tan solo uno de los Convenios esta Cláusula es de aplicación plena, con percepción de atrasos por la diferencia total entre el IPC real y el incremento pactado para cada uno de los años de vigencia del Convenio. Se trata del Convenio colectivo de Conservas, semiconservas y salazones de Pescado y

Marisco, que afecta a 31.899 personas trabajadoras. La que recoge el Convenio de Industrias Lácteas, que figura en el apartado “sin tope” no tiene efectivamente tope en la actuación de la cláusula, pero si en la percepción de atrasos.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales Estatales del Sector Agroalimentario.

TABLA CONVENIOS ESTATALES, por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
Nº CONVENIOS CON CRS	14	202.695
% CONVENIOS CON CRS	93,3%	99,0%
Plurianual	6	40.435
<i>con tope</i>	3	18.081
<i>sin tope</i>	2	8.329
Anual	8	162.260
<i>con retroactividad</i>	2	60.099
<i>con tope</i>	0	0
<i>sin tope</i>	2	60.099
a tablas	6	102.161
<i>con tope</i>	5	87.725
<i>sin tope</i>	1	14.436

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

2.3.3 Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

Si bien, hemos de señalar que se trata de convenios colectivos con actividades productivas muy diferentes, difícilmente comparables entre sí, la misma disparidad que encontramos en los incrementos pactados, la hallamos en los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

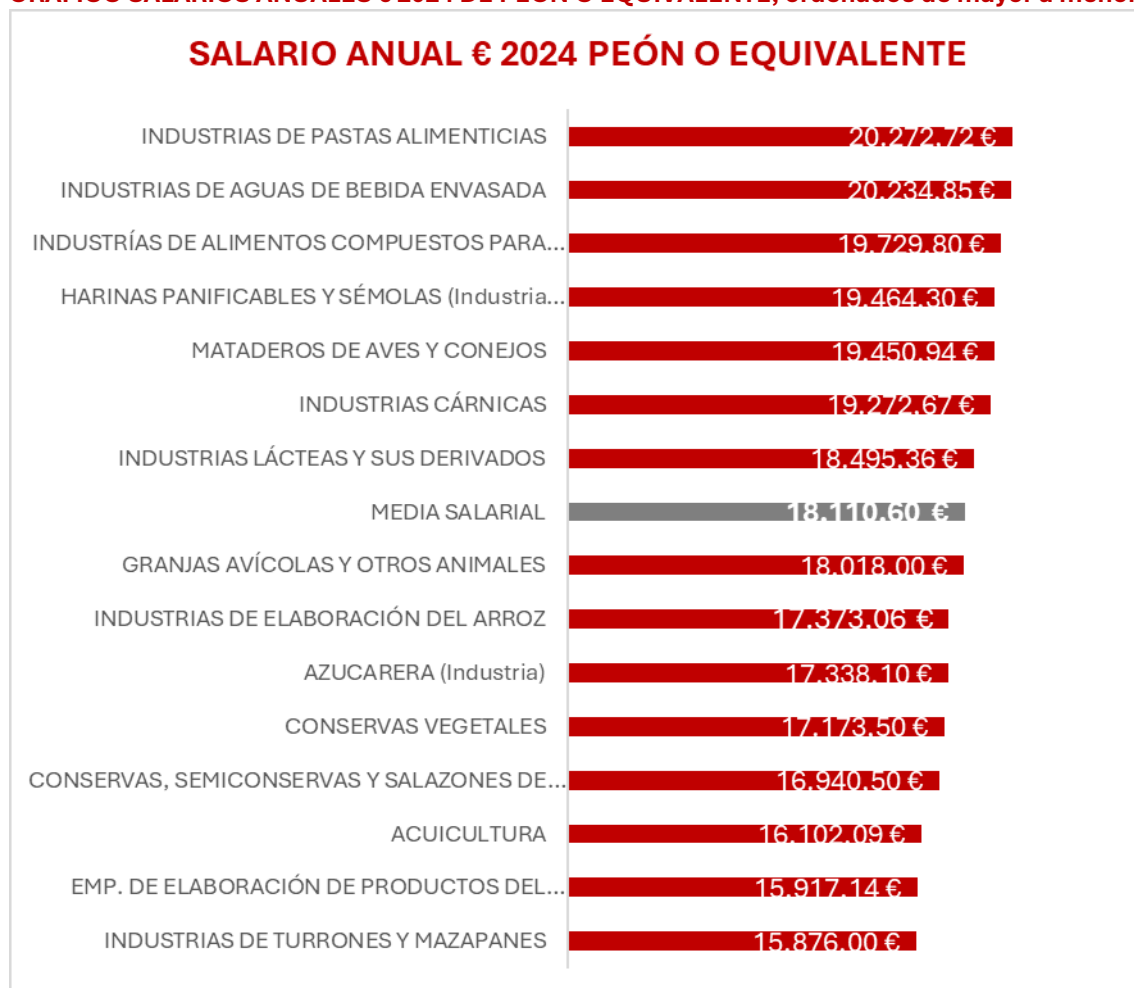
Para hacerlo más visual, hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial de los convenios estatales del sector asciende a 18.110,60 €.

Encontramos a siete convenios, con un salario en la categoría peón o equivalente, superior a la media.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en estos convenios hemos de señalar que ninguno tiene un salario inferior a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor

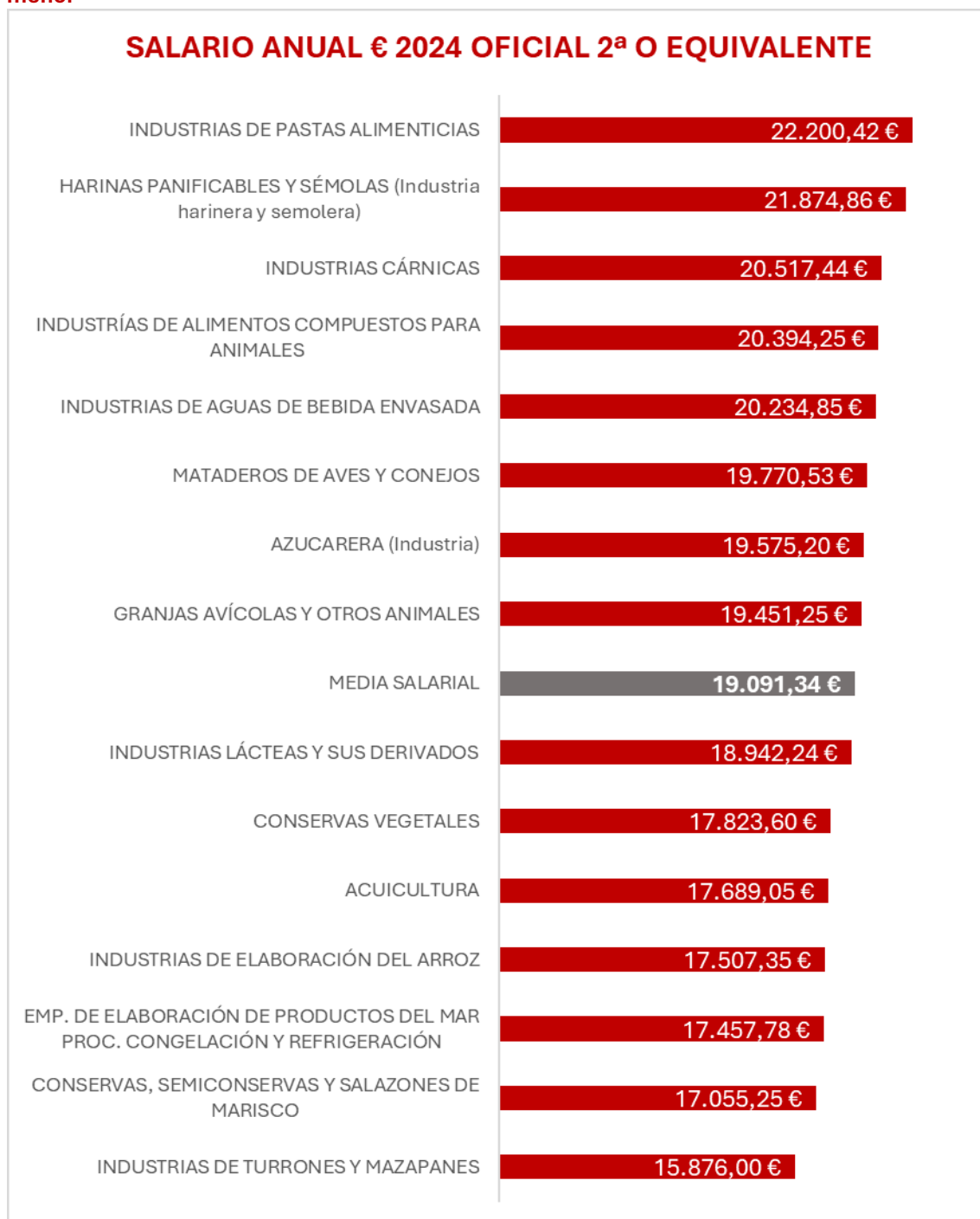


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial de los convenios estatales del sector asciende a 19.091,34 €.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos similitudes con la categoría de Peón.

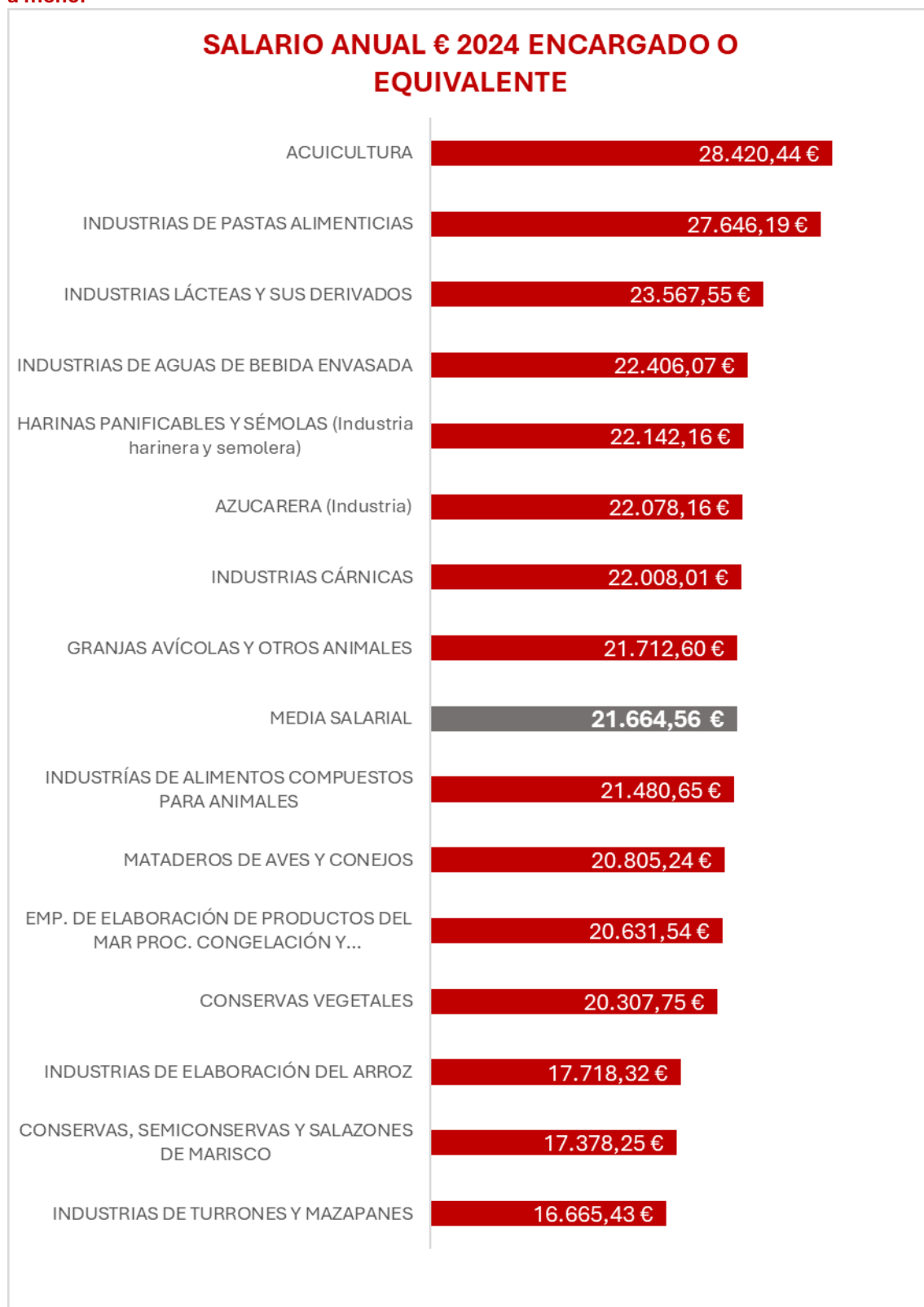
GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En cuanto a la categoría de personal encargado o equivalente, es, de las tres categorías analizadas, la que más se acerca al dato del Salario medio bruto en España en 2024, que alcanzó los 27.558,68 €. Incluso los convenios de Acuicultura y Pastas Alimenticias arrojan salarios anuales superiores al salario medio bruto nacional.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

2.4 Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

2.4.1 Jornada Anual 2024 y 2025

Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias relevantes en los procesos de negociación.

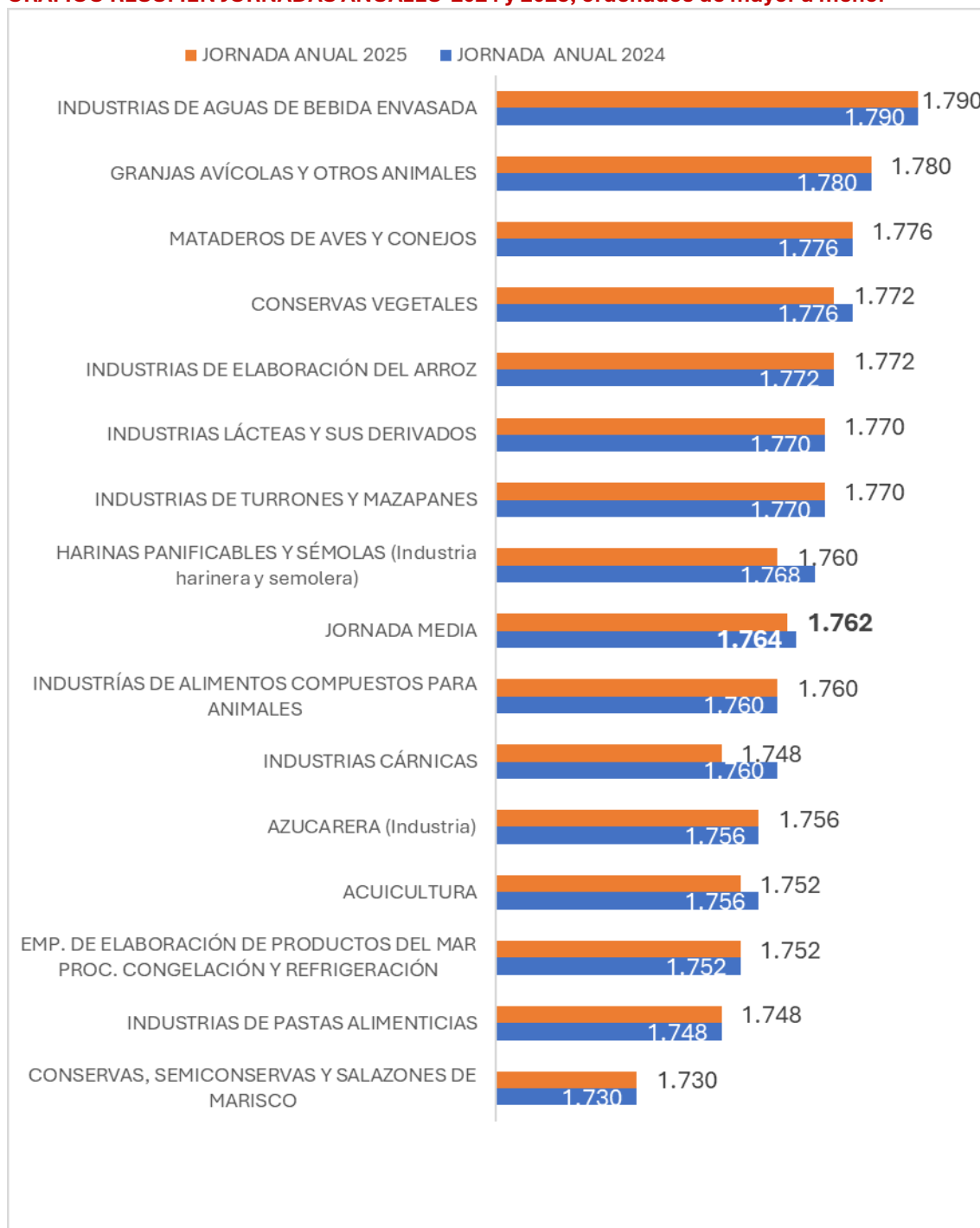
En el análisis de los 15 convenios estatales, en esta materia, encontramos que hay diferencias sustanciales en la regulación de la misma.

En lo relativo al promedio de jornada de los 15 convenios, ésta se establece en 1.764 horas para 2024 y en 1.762 horas para el año 2025. con una jornada laboral superior a la jornada media del sector.

En el siguiente gráfico se puede ver las jornadas anuales pactadas en los 15 convenios para el año 2024 y 2025, así como la disparidad entre ellos, desde las 1.730 horas del Convenio de Conservas de Pescado hasta las 1.790 horas del Convenio de Industrias de Aguas de bebida envasada.

Solo 4 convenios de los 15 estatales del sector reducen su jornada laboral en el año 2025 respecto al año 2024.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

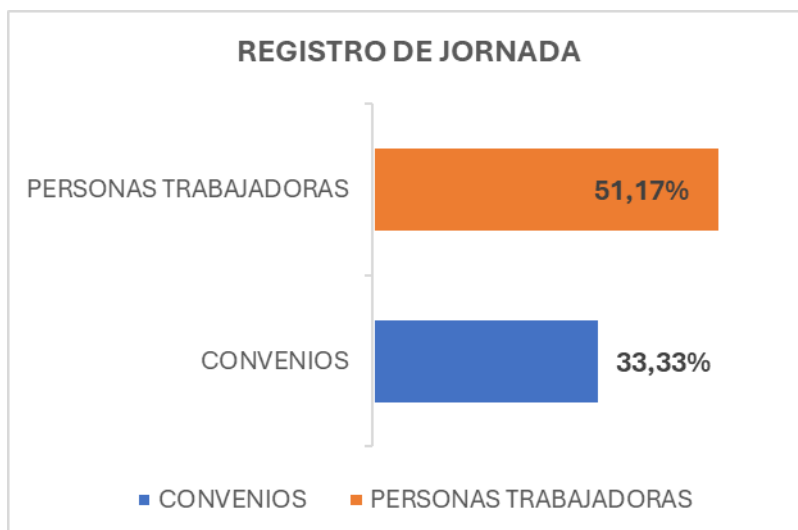
Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

2.4.2 Regulación del Registro de jornada

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

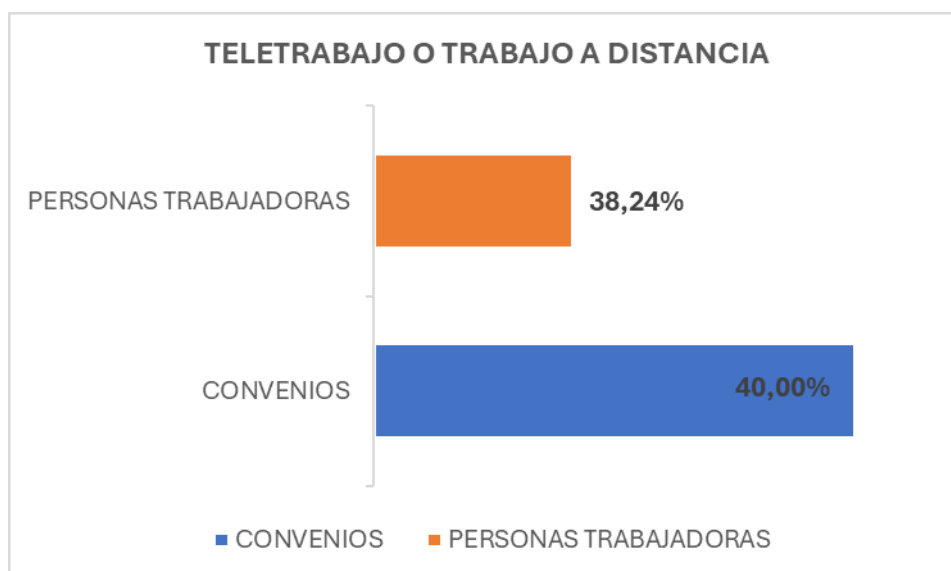
Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, solo 5 de los 15 convenios estatales regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone, solo, el 33,3%. Resultando un porcentaje claramente insuficiente que afecta al 51,17 % de las personas trabajadoras a las que dan cobertura los citados convenios estatales.



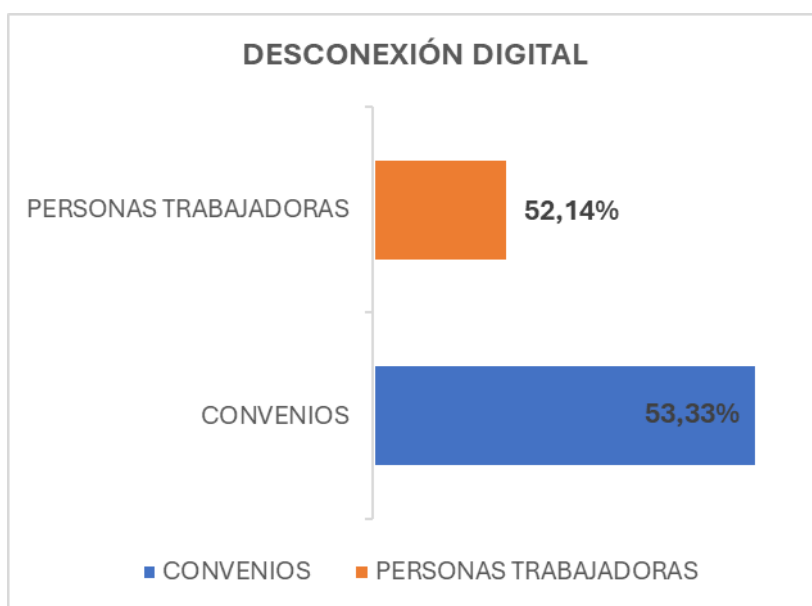
2.4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo 6 convenios de los 15, el 40% regula en esta materia, afectando solo al 38,2% de las personas trabajadoras a las que dan cobertura los citados convenios estatales.



2.4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En materia de Desconexión Digital 8 de los 15, un 53,3%, de los convenios colectivos analizados recogen cláusula en esta materia, afectando al 52,1% de las personas trabajadoras a las que dan cobertura los citados convenios estatales.



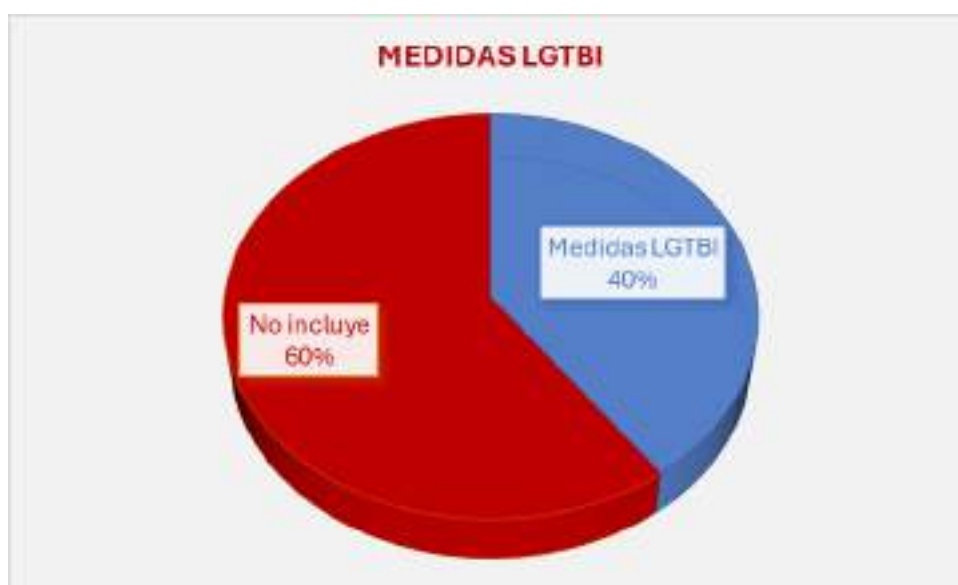
2.5 Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

2.5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

De los 15 convenios sectoriales estatales analizados del sector de Alimentación se observa que el 60% de estos convenios todavía no incluye “medidas planificadas” o menciona alguna medida dirigida al colectivo LGTBI o, al menos, el principio de igualdad y no discriminación por orientación o identidad sexual.

En este sentido, solo el 40% de los convenios de este sector incluye alguna medida o principio de igualdad y/o de diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.

Sin embargo, aunque el porcentaje de convenios que incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI sigue siendo bajo, hay que señalar un incremento de 20 puntos respecto al año anterior, en el que solo el 20% de los convenios de este sector incluía medidas o principios de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI.



Dentro del grupo de convenios que recoge medidas LGTBI nos encontramos con convenios que recogen la orientación e identidad sexual dentro de sus principios no discriminatorios. Así aparece en el convenio de *Industrias Lácteas y sus derivados* (Disposición adicional cuarta) como una de las funciones de la comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación): “10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión, cultura, estado civil, discapacidad, orientación sexual o enfermedad”.

Encontramos otro grupo de convenios que mencionan específicamente al colectivo LGTBI y hablan de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad como el

convenio de *Industrias Cárnicas* (Disposición adicional novena. Igualdad de trato y oportunidades) recoge lo siguiente: “*Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales: a) Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”; el convenio de *Alimentos para Animales* (Disposición adicional tercera) aunque lo incluye erróneamente dentro de los planes de igualdad: “*Contenidos mínimos Planes Igualdad (...) Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio), garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades*” .

El convenio de *Harinas Panificables y Sémolas* extiende sus permisos retribuidos a las parejas LGTBI (Artículo 36. Licencias y Permisos) e incluye dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad (Anexo 2): “*Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y sobre la base de él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, identidad y/o expresión de género*”

Mientras que solo los convenios de la Industria Azucarera y Acuicultura incluyen “medidas planificadas” tal y como marca del RD1026/2023.

El convenio de la *Industria Azucarera*, por un lado, incluye al colectivo LGTBI en varios artículos (Artículo 16. Promoción y ascensos): “3. *Puestos a cubrir por concurso oposición o proceso de selección abierto a toda la plantilla. (...) Independientemente del proceso empleado por la empresa, se garantizará que durante el mismo no exista discriminación directa o indirecta para ninguna persona, incluido el colectivo LGTBI y las personas con distintas capacidades, así como ningún estereotipo de género*” (Artículo 20. Grupos profesionales y categorías): “*(...) En cualquier caso, estos acuerdos deberán basarse en elementos objetivos y no conllevar discriminación directa o indirecta para ninguna persona, incluido el colectivo LGTBI, las personas con distintas capacidades*” y en su Disposición adicional segunda garantiza “*el acceso a los permisos, beneficios*

sociales y derechos a las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, no pudiendo existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.”

Finalmente, este convenio incluye las “medidas planificadas” en su Disposición adicional tercera. Igualdad real y efectiva y garantía de derechos de las personas trans y LGTBI: (...) *las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir con el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero que establece la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En dicho artículo se explica la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras. Medidas planificadas. Primero. Acceso al empleo y clasificación y promoción profesional (...) Segundo. Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo integraran en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el Tercero. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Cuarto. Permisos y beneficios sociales.”*

Pero en este punto, el convenio más avanzado y con mayor desarrollo en esta materia es el convenio de *Acuicultura* que en su Cláusula adicional décima desarrolla un Conjunto planificado de medidas en desarrollo del Real Decreto 1026/2024 y que debido a su importancia recogemos íntegramente en este estudio:

“De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las partes firmantes del convenio colectivo estatal de acuicultura convienen en establecer las siguientes medidas.

Artículo 1. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y

efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI. Estas medidas deberán ser pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1026/2024. Las partes signatarias del convenio colectivo de acuicultura estatal, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGBTI, acordamos la adopción obligatoria de estas medidas por las empresas de este sector que cuenten con más de 50 personas trabajadoras y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector. Según lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI, las medidas de igualdad tendrán, al menos, los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trans y LGBTI.*
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc.*
- Formar a las personas trabajadoras en diversidad de género y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGBTI.*
- Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGBTI. Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGBTI.*
- Incluir en los convenios colectivos cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGBTI.*
- Velar por el cumplimiento efectivo en la empresa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGBTI.*

– Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en el código ético y/o protocolo de acoso moral y discriminatorio de la empresa.

Artículo 2. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, las empresas del sector de la acuicultura deberán contemplar, al menos, las siguientes medidas:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

– (CPM1) Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.

– (CPM2) Incluir el compromiso de la Dirección con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI.

– (CPM3) Trasladar a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI.

Acceso al empleo

– (CPM4) Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo vulnerable.

– (CPM5) Impartir formación adecuada a las personas que participen en los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

– (CPM6) Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Clasificación y promoción profesional

- (CPM7) Regular criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- (CPM8) Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Formación, sensibilización y lenguaje

- (CPM9) Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, mandos intermedios, puestos directivos y personal con responsabilidad en recursos humanos inclusive, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- (CPM10) Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- (CPM11) Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- (CPM12) Promover acciones de sensibilización para visibilizar la diversidad sexual, familiar y de género.
- (CPM13) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras con independencia de que se haya realizado o no un cambio registral, o se haya sometido o no a algún tratamiento, incluyendo como tercera opción el género no binario.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- (CPM14) Desarrollar y difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.
- (CPM15) Designar una persona representante de la plantilla para la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales.
- (CPM16) Contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención de riesgos la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y garantizar el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales.
- (CPM17) Adecuar las instalaciones de vestuarios y baños, para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans.
- (CPM18) Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona. – (CPM19) Incluir preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

Permisos y beneficios sociales

- (CPM20) Corregir la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos familiares por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo. Así, por ejemplo, es mejor hablar de progenitores, en vez del padre o la madre, para proteger a la familia y a la infancia, y reconocer la diversidad familiar.
- (CPM21) Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogido en convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

– (CPM22) Recopilar los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo y difundirlos para el conocimiento de las personas trabajadoras.

Régimen disciplinario

(CPM23) Faltas leves. – Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.

Faltas graves. Aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación, tales como: – Se perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida. – La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve. – La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve, si ha tenido conocimiento de la misma. – La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral. – Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Faltas muy graves. – La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar. – Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas. – Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas. – El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI. – La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas. – Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas. Vigencia, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas El artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en

las empresas establece la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

El periodo de vigencia de las medidas será el pactado en convenio colectivo de aplicación. Las empresas de más de 50 personas trabajadoras que apliquen el convenio estatal de acuicultura deberán crear una Comisión de Seguimiento y evaluación de las medidas planificadas para realizar una evaluación periódica de estas medidas. Para llevar a cabo dicha evaluación periódica se realizará una revisión anual de cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Del resultado de dichas revisiones la Comisión de Seguimiento y evaluación realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa. Las medidas planificadas deberán revisarse igualmente cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

2. 5. 2. Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

Se observa que el 73% de los convenios estatales del sector de Alimentación incluye o visibiliza de alguna manera el acoso discriminatorio por orientación o identidad sexual dentro de su Convenio, bien en su régimen disciplinario o en su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso.

El porcentaje de convenios que incluye medidas preventivas y de actuación frente a la violencia y acoso sufrido por personas LGTBI en estos sectores es uno de los más elevados y además crece en 13 puntos respecto al año anterior, cuando el porcentaje de los convenios de este sector que incluía algún tipo de actuación frente al acoso LGTBI se situaba en el 60%.



El convenio de *Industrias Lácteas y sus derivados* (Disposición adicional sexta. IV. I. Definiciones) incluye este tipo de acoso como una de las situaciones contempladas dentro del acoso laboral, moral o mobbing y no como acoso discriminatorio, mientras que la mayoría de estos convenios incluyen el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual en sus Protocolos de Acoso, con sus definiciones: “*cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual* “ y ejemplo de conductas: “*Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*”

Así lo encontramos en los convenios de *Conservas Vegetales* (Anexo XI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 3. Definición y conductas de acoso. 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio); *Conservas, Semiconservas y Salazones de Marisco* (Disposición Adicional Duodécima. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3.3. Acoso de carácter discriminatorio); *Alimentos para Animales* (ANEXO 6. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 3. De-

finición y conductas constitutivas de acoso. 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio); *Elaboración del Arroz* (Anexo I. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación. 3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio); *Pastas Alimenticias* (Anexo II. Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo. 2. Definición y conductas constitutivas de acoso. 2.3. Otro acoso de carácter discriminatorio); *Turrones y Mazapanes* (Anexo III. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio) y *Mataderos de Aves y conejos* (Anexo IV. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio).

Por su parte, el convenio de *Harinas Panificables y Sémolas* incluye el respeto a la intimidad y la dignidad frente al acoso por orientación sexual en los principios de su Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo (Anexo 5) y también lo incluye en su régimen disciplinario (Artículo 58. Faltas muy graves) “14: *Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual, identidad y/o expresión de género (...)*”

El convenio de la *Industria Azucarera* incluye una parte de régimen disciplinario en su Disposición adicional tercera. Igualdad real y efectiva y garantía de derechos de las personas trans y LGTBI que recoge lo siguiente: “*Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral, así como por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Para prevenir, investigar y sancionar los comportamientos de acoso se implantará un procedimiento específico en el que se garantice la confidencialidad y derecho de las personas.*”

Y, en este punto, vuelve a destacar el convenio de *Acuicultura* (Cláusula Adicional Novena) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI para el sector de acuicultura estatal. Un protocolo muy desarrollado que se

estructura en los siguientes puntos y que cuenta con una comisión instructora paritaria: “1. *Declaración de principios* 2. *Ámbito de aplicación y vigencia* 3. *Objetivo del presente protocolo* 4. *Medidas de prevención* 5. *Definiciones* 6. *Órgano instructor. PARITARIA (2 personas designadas por la empresa y 2 personas designadas por la RLPT)* 7. *Medidas de prevención del acoso* 8. *Procedimiento de actuación* 9. *Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso* 10. *Coordinación empresarial* 11. *Confidencialidad* 12. *Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo* 13. *Vigencia*”

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 1

3. Industria de Alimentación y Bebidas (Convenios de Ámbito Provincial y/o Autonómico)

a) SECTOR ACEITES Y DERIVADOS

1. Introducción Sector

La Unión Europea, con España a la cabeza, es la primera productora de aceite de oliva del mundo, con una marcada diferencia respecto al resto de países, supone aproximadamente el 65% de la producción europea y el 25% de la producción mundial.

La producción de aceite de oliva en 2023, a efectos de calcular la renta agraria nacional, tuvo una evolución muy negativa, rompiendo la tendencia del año anterior. De modo que, en volumen la producción de aceite de oliva se redujo a efectos de calcular la renta un 58,6%, mientras que los precios subieron una media de 70,1%. El valor generado por el aceite de oliva se redujo significativamente (-29,6%) al situarse en 2.494,7 millones de euros.

La campaña 2022/2023 alcanzó un volumen de aproximadamente 665.709 toneladas y la producción de la campaña 2023/2024 se incrementó significativamente y alcanzó un volumen de 850.157 toneladas.

En esta última campaña, Andalucía volvió a recuperar posiciones en el ranking de regiones productoras de aceite de oliva alcanzando en esta campaña el 68% del total. A continuación, se sitúan Castilla la Mancha (12,7%), Extremadura (8%) y Cataluña (3,8%).

El sector de fabricación de grasas y aceites cuenta con un tejido industrial formado por algo más de 1.600 empresas que generan 16.515 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 facturaban 8.545 millones de euros anuales lo que supone el 11,9% de productos agroalimentarios.

En cuanto al empleo, durante el año 2024 el sector de grasas y aceites contaba con un total de 16.515 empleos, lo que supone la creación de más de 670 empleos y un crecimiento anual de la ocupación del 4,3%.

Casi el 60% del empleo del sector se concentra en Andalucía, con cerca de 10.000 empleos. Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha, con 2.136 y 1.350 personas ocupadas, respectivamente.

Durante el año 2024, el 6% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de fabricación de grasas y aceites que sumaba 1.621 empresas, lo que supone 12 empresas más que el año anterior y un crecimiento anual de la actividad del 0,7%.

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

Casi la mitad de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites se encuentra en Andalucía (753 empresas, el 46% del total). Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha con 186 y 183 empresas, respectivamente. Durante el último año la actividad del sector presenta los crecimientos más destacados en Baleares, Madrid y Extremadura.

Los aceites de marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en el mercado y en 2023 ganaron posiciones con respecto al año anterior.

Según datos de Circana, de las ventas totales de aceite de oliva en libre servicio (hipermercados y supermercados de más de 100 m²), correspondió a las MDD el 54% en valor, porcentaje notablemente superior a los del año precedente.

En porcentajes, el primer grupo marquista representó en 2023 el 12,5% del volumen de aceite envasado vendido en libre servicio y el 13,9% del valor total de las ventas; el segundo grupo llegó hasta el 9,8% y el 10% en valor.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE ACEITES

EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Miguel Gallego, S.A. (Migasa)- Grupo	1.860,00
DCOOP	1.409,00
Aceites del Sur- Coosur, S.A. (Acesur)- Grupo	1.150,00
Deoleo, S.A. Grupo	837,60
Sovena España, S.A.	775,00
Grupo Borges	575,00
Aceites Abril, S.L.	478,00
F. FAIGES, S.L.	398,00
Urzante, S.L.	280,00
COOP. Jaencoop	225,00

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 16.194 millones de euros, lo que significa 112 millones de euros menos que en el año anterior y un ligero descenso anual del 0,7%.

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 y las exportaciones de aceite vuelven a recuperar su ritmo de crecimiento en 2024.

Las exportaciones de estos productos suponen el 11,9% de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios y en 2024 registraron un importante crecimiento del 24,8%, al facturar 1.697,6 millones de euros más que en 2023, lo

que supuso un valor de 8.545,2 millones de euros. Italia es el primer destino del comercio exterior de este producto, con casi el 40% del total. Le siguen en importancia otros países de la Unión Europea, con una cuota conjunta del 32%.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de grasas y aceites durante el mismo año, se situaban en 5.484,5 millones de euros, un crecimiento del 4,4% respecto a 2031. Nuestro principal proveedor es Portugal, seguido de Túnez, Grecia y Turquía.

Como las exportaciones de aceites fueron superiores a las importaciones, el comercio exterior de grasas y aceites en España se situó en valores positivos, de 3.060,7 millones de euros, un crecimiento del 92% respecto a 2023.

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

El sector de Aceites y Derivados está formado por 16 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2024 han tenido actualización salarial 12 de los 16 convenios que componen el sector.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR ACEITES Y DERIVADOS, por provincias en orden alfabético

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE	ALICANTE	2020-2023
INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE BARCELONA	BARCELONA	2022-2024 SIN ACTUALIZACIÓN SALARIAL DESDE 2023
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE BEBIDAS REFRESCANTES DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.	CÓRDOBA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA	GRANADA	01/05/2020- 30/04/2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS DE JAÉN	JAÉN	01/10/2019- 30/09/2024
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	LÉRIDA	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE MÁLAGA	MÁLAGA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO, ADEREZO, RELLENO Y DESHUESO DE ACEITUNAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA	MURCIA	2023-2024
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA	PAÍS VALENCIANO	2023-2026
INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS	SEVILLA	2023-2026

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADE-REZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA	SEVILLA	2023-2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA	TARRAGONA	2018-2023 VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN SALARIAL
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y SUS DE-RIVADOS DE TOLEDO	TOLEDO	2020-2023
ACEITE Y DERIVADOS.(COMERCIO E INDUSTRIA)	MADRID	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO MAYORISTA DE ACEITUNAS Y ENCURTIDOS DE ZARAGOZA Y SU PROVINCIA	ZARAGOZA	SIN PATRONAL

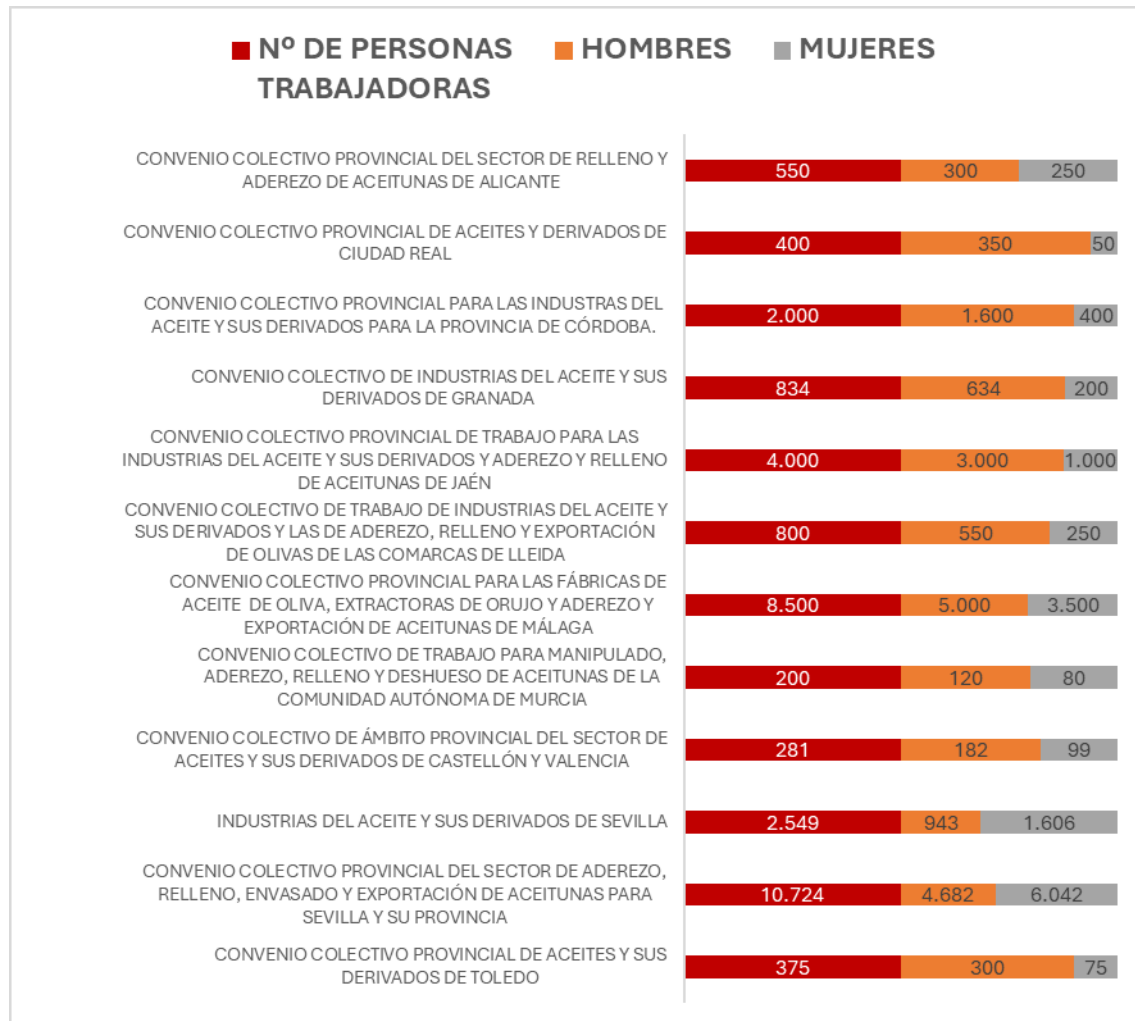
Del análisis de los 12 convenios vigentes podemos extraer que dan cobertura a 28.307 personas trabajadoras, de las que 59, 6%, 17.166 son hombres, y el 40,3%, 11.603 son mujeres.

De los convenios sin actualizar podemos decir que el convenio de Barcelona da cobertura a 312 personas, el de Tarragona a 150, el convenio de Madrid, actualmente decaído, daba cobertura a 550 personas trabajadoras (según datos de REGCON), el de Zaragoza no disponemos de datos de cobertura.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos mayor presencia masculina en los convenios de este sector, como es el caso del Convenio Colectivo provincial para las Industrias del aceite y sus derivados para la provincia de Córdoba. Si bien, en los dos convenios de la provincia de Sevilla, Convenio Colectivo provincial de las Industrias del aceite y sus derivados de Sevilla y Convenio Colectivo provincial del sector de Aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas para Sevilla y su provincia, es reseñable la presencia mayoritaria de mujeres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

3. Política Salarial

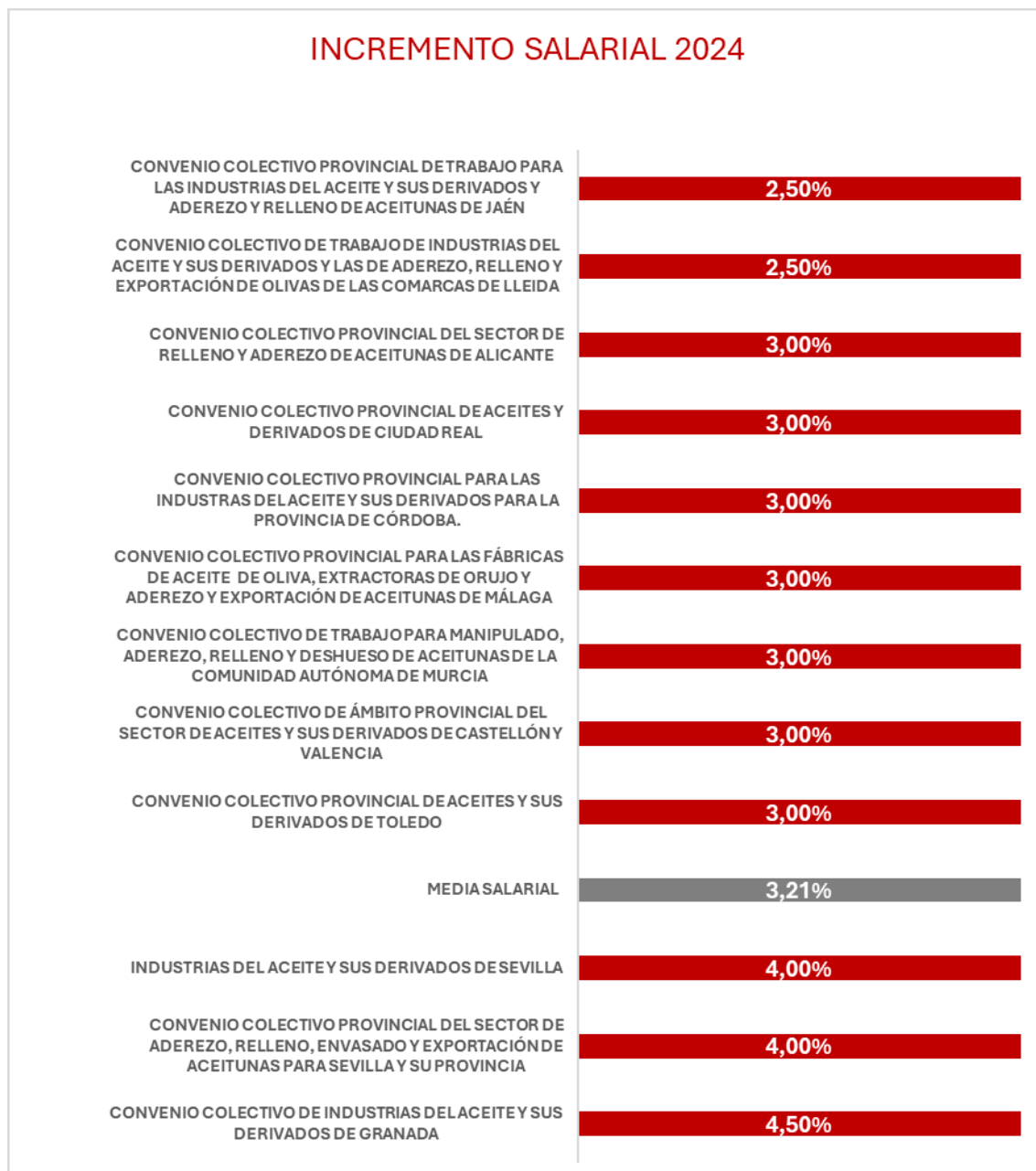
3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 12 convenios del sector de Aceites y Derivados que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 3,21%.

Podemos afirmar pues, que tanto el promedio como la mayoría de los convenios están en línea con lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

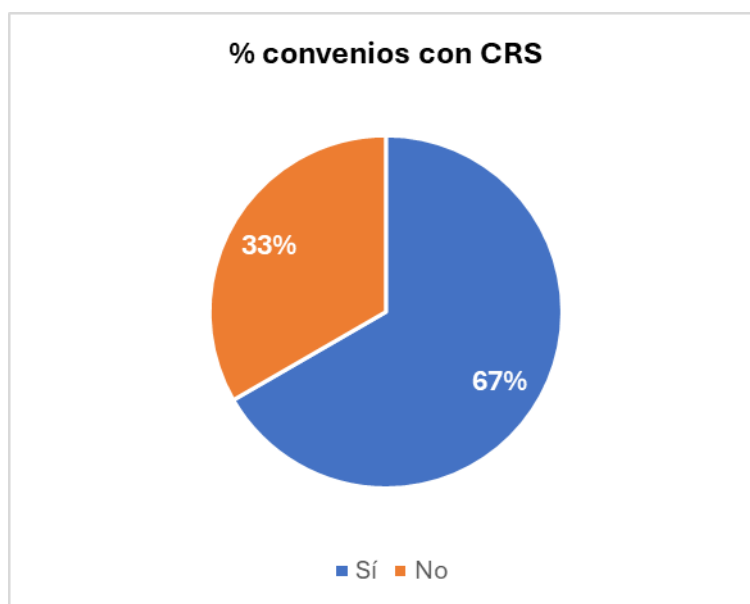
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 por provincias en orden alfabético



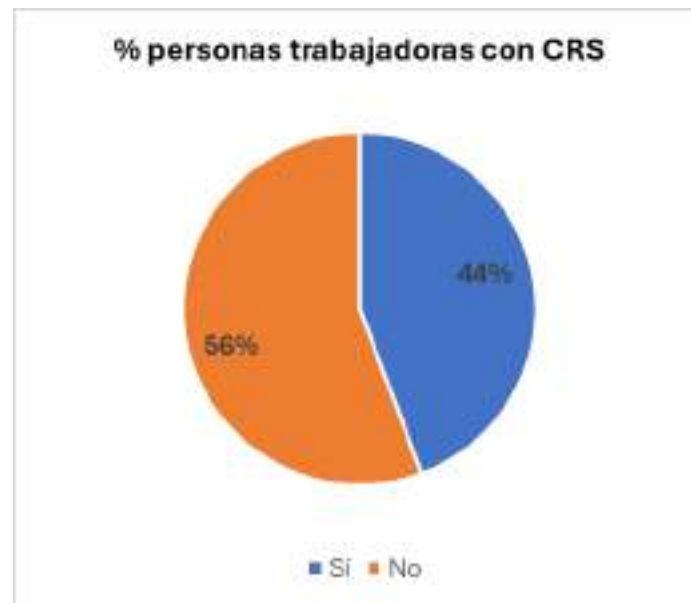
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 12 convenios del sector vigentes, 8 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 66,7% %.



Estos convenios dan cobertura a 12.531 personas trabajadoras, lo que suponen el 44,2% del total de personas trabajadoras cubiertas por los convenios colectivos en este sector con actualización salarial en 2024.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la totalidad de las mismas hace referencia al IPC interanual nacional.

Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 6 Convenios, que afectan a 9.140 personas trabajadoras afectadas tienen una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Este tipo de cláusulas afectan al 73% aproximadamente de las personas trabajadoras afectadas por cláusula.

Las cláusulas de revisión con referencia anual, en este caso, son claramente minoritarias, estando presentes en 2 Convenios en total, afectan a 3.391 personas trabajadoras (27% del total de afectados por Cláusulas de Revisión Salarial).



Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, en este sector hay que resaltar la inexistencia de CRS con efectos retroactivos. La totalidad de las Cláusulas de Revisión Salarial que aparecen reflejadas en los Convenios del sector de Aceites y derivados son Cláusulas de las denominadas “técnicas”, es decir, que tienen efecto exclusivamente sobre tablas, sin generar atrasos.

Como resumen de este apartado, del análisis realizado obtenemos que, aunque las CRS afectan al 67% de los Convenios que tienen pactadas sus condiciones salariales para 2024, estas solo afectan al 44% de personas trabajadoras. El 77% de estas Cláusulas toman como referencia la suma del IPC de los años de referencia del Convenio, es decir, que se trata de cláusulas con referencia plurianual. Se trata, además, en todos los casos de Cláusulas de Revisión salarial de tipo Técnico, sin generación de atrasos, y que además en todos los casos prevén la aplicación de topes en su aplicación, lo que puede hacer que, en determinadas circunstancias, el traslado a tablas de la diferencia entre los IPC reales y los incrementos pactados sea solo parcial.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Sector de Aceites y Derivados.

TABLA CONVENIOS SECTOR ACEITES Y DERIVADOS, por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
Nº CONVENIOS CON CRS	8	12.531
%CONVENIOS CON CRS	66,7%	44,3%
Plurianual	6	9.140
<i>con tope</i>	6	9.140
<i>sin tope</i>	0	0
Anual	2	3.391
<i>con retroactividad</i>	0	0
<i>con tope</i>	0	0
<i>sin tope</i>	0	0
a tablas	2	3.391
<i>con tope</i>	2	3.391
<i>sin tope</i>	0	0

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

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

La misma disparidad que encontramos en los incrementos pactados, la hallamos en los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

Para hacerlo más visual, hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

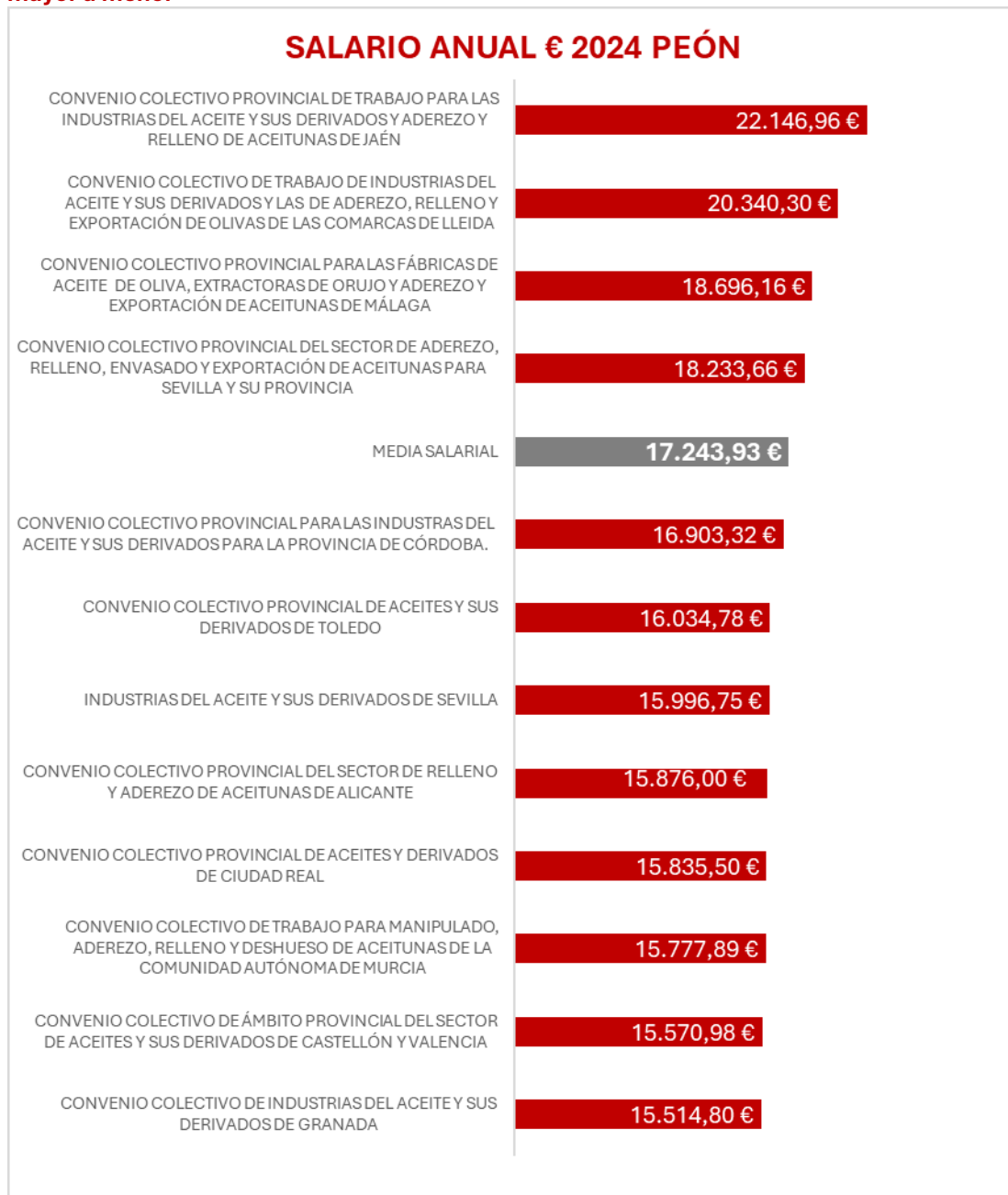
En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Aceites y Derivados asciende a 17.243,93 €.

Encontramos cuatro convenios, tres de ellos de la comunidad autónoma de Andalucía, con salarios anuales superiores a la media y a ocho convenios con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que cuatro de estos convenios tienen un salario inferior a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Afectando a 2.742 personas trabajadoras. De estos cuatro convenios, tres de ellos tienen recogida en su articulado cláusula de actualización del SMI, por lo que es probable que en la práctica estas personas trabajadoras estén percibiendo ese salario. Por otro lado, solo un convenio, registra un salario anual igual al SMI 2024 afectando a 205 personas trabajadoras.

Del total de los 12 convenios analizados del Sector, 8 de ellos con una afectación de 21.575 personas trabajadoras, articulan cláusulas de actualización del SMI.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

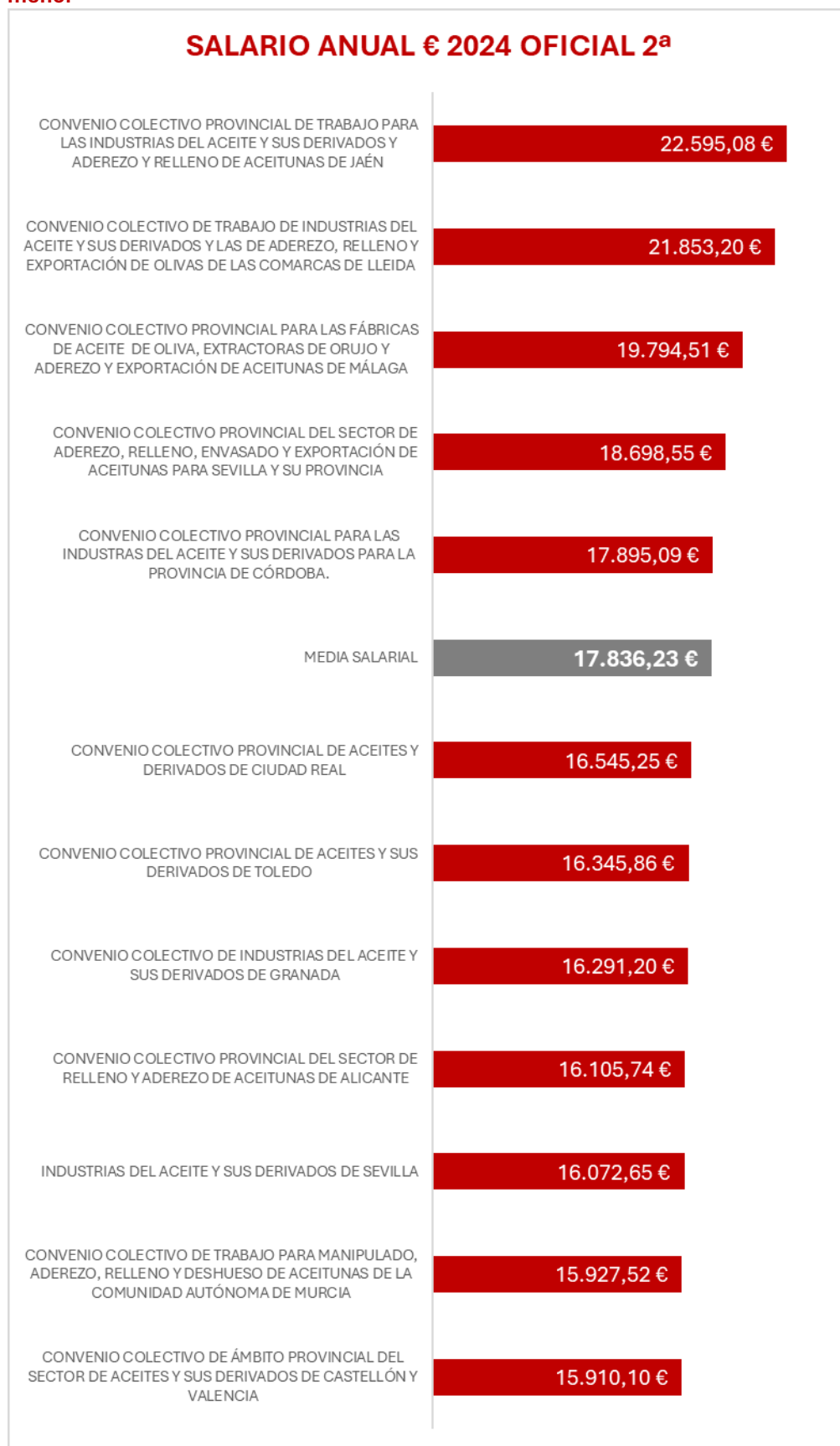
En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Aceites y Derivados asciende a 17.836,23 €.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos similitudes con la categoría de Peón.

Situándose 5 convenios por encima y 7 convenios por debajo de la media salarial, lo que nos lleva a concluir, que los salarios de los Peones y Oficial 2º del sector de Aceites y Derivados son muy similares.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría, ningún convenio se sitúa por debajo del SMI 2024.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 19.698,48 € anuales para 2024.

Esta categoría ya demuestra un despunte salarial con respecto a las otras dos analizadas. Destacando el caso del Convenio de Industrias del Aceite y sus derivados y los aderezo, relleno y exportación de las comarcas de Lleida, con 33.183,75 € anuales, lo que supone más del doble con respecto al Convenio del Sector de Relleno de Alicante, que arroja el dato más bajo con 16.105,74 € anuales.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría no ha tenido impacto, ya que todos los convenios están por encima de los 15.876 € estipulados por ley para el año 2024.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

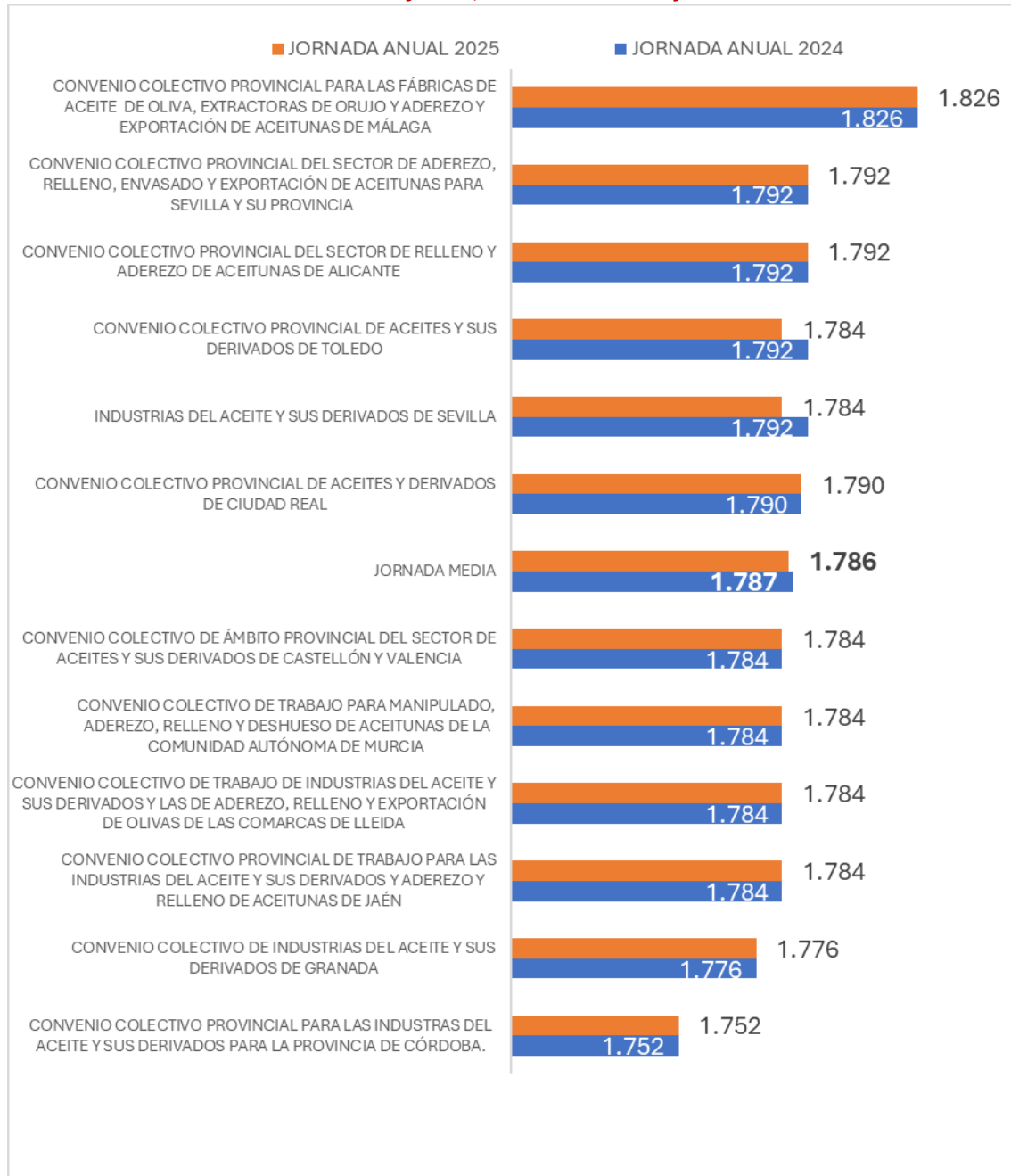
Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 12 convenios vigentes del Sector de Aceites y Derivados, encontramos diferencias sustanciales, arrojando una diferencia de 74 horas, entre el convenio de menor jornada, Industrias del aceite de Córdoba con 1.752 horas, y el convenio con mayor jornada laboral, Fábricas de aceite de oliva de Málaga con 1.826 horas.

En lo relativo al promedio de jornada de los 12 convenios se establece en 1.787 horas en 2024, y 1.786 horas en 2025. Solo dos convenios de los 12 analizados reducen su jornada laboral en 2025 con respecto a 2024. Son, el Convenio de Industrias del aceite y sus derivados de Sevilla y el Convenio colectivo provincial de aceites y sus derivados de Toledo, con una reducción de 8 horas cada uno.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

4.2 Regulación del Registro de jornada

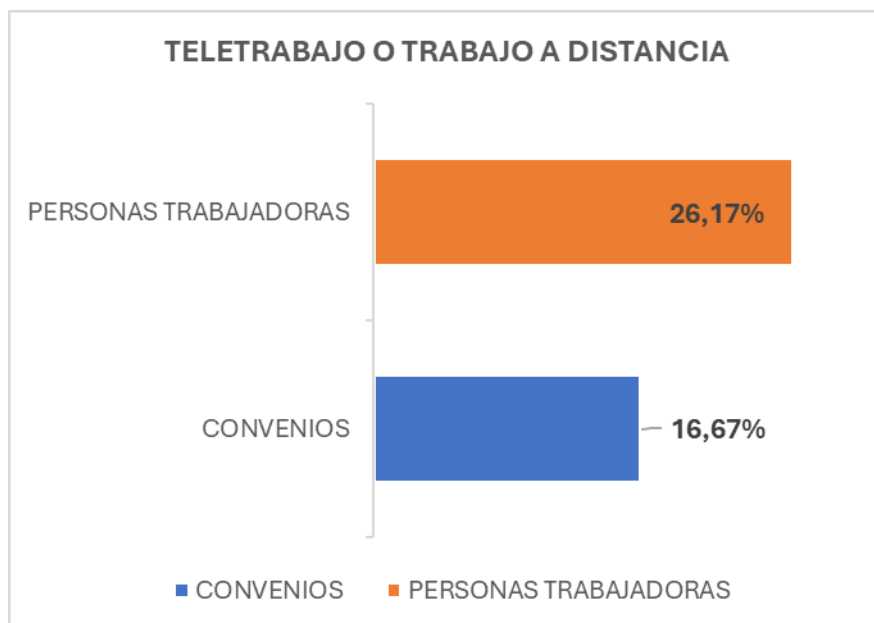
En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, ninguno de los 12 convenios analizados del Sector de Aceites y Derivados, regula nada relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone una ausencia total de regulación en esta materia en los convenios del sector.

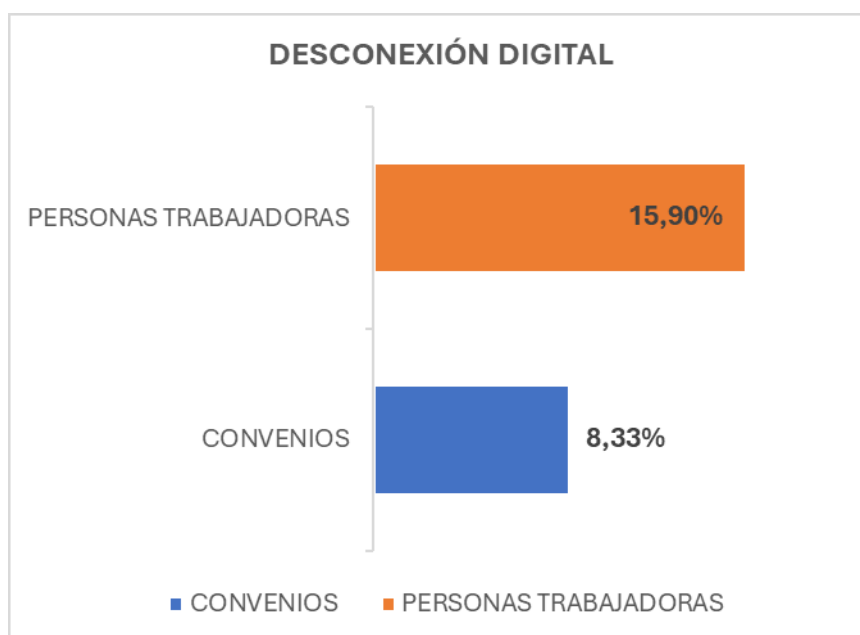
4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo solo 2 convenios de los 12, el 16, 67 %, afectando a 7.408 personas trabajadoras.



4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En el Sector de Aceites y Derivados encontramos solo un convenio con regulación en materia de Desconexión Digital, afectando a 4.500 personas trabajadoras.



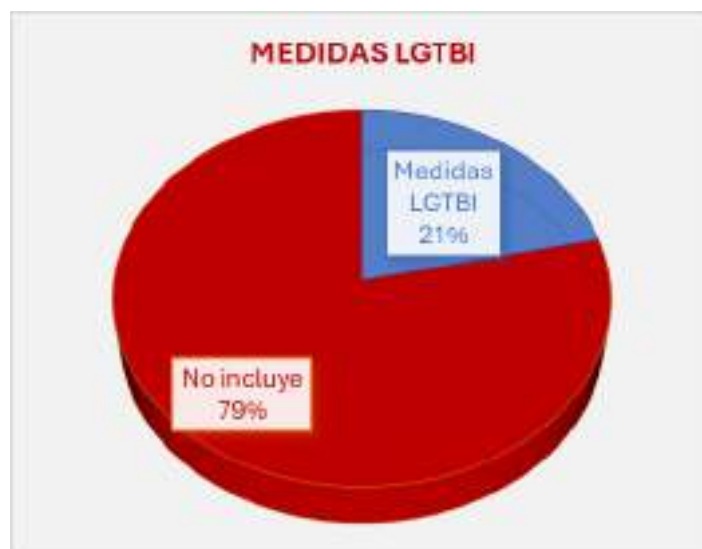
5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

De los 14 convenios provinciales y/o autonómicos analizados del sector de Aceites se observa que el 79% de estos convenios todavía no incluye “medidas planificadas”, ni menciona alguna medida dirigida al colectivo LGTBI o, al menos, incluye la orientación o identidad sexual dentro de sus principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

En este sentido, solo el 21% de los convenios de este sector incluye alguna medida o principio de igualdad y/o de diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.

Sin embargo, aunque el porcentaje de convenios que incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI sigue siendo bajo, hay que señalar un incremento de 9 puntos respecto al año anterior, en el que solo el 12% de los convenios de este sector incluía medidas o principios de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI.



Son tres los convenios que recogen este tipo de medida.

Dos de estos convenios recurren a la fórmula sencilla de incluir la orientación sexual dentro del principio de igualdad de trato y no discriminación. Así lo encontramos en los convenios de *Relleno y aderezo de aceitunas de Alicante* (Cláusula adicional: Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación) y en el convenio de *Industrias del Aceite y sus derivados de Sevilla* (Disposición final 3ª. Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación)

El convenio de *Aceites y sus derivados de la provincia de Córdoba* (Artículo 43. Igualdad de género y conciliación) avanza un poco más en este sentido y menciona la necesidad de incorporar medidas que garanticen el trato igualitario para personas LGTBI, pero sin incorporar ninguna medida.

Con este análisis, podemos concluir que ningún convenio del sector de Aceites incluye “medidas planificadas” tal y como marca del RD1026/2024.

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

Ninguno de los convenios del sector Aceites cumple con la obligación del artículo 8 del RD1026/2024, de 8 de octubre, de incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, ni incluye el acoso por orientación sexual en su régimen disciplinario como falta muy, ni incluye el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual en sus Protocolos de acoso.

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 2

b) SECTOR BEBIDAS REFRESCANTES

1. Introducción Sector

Las ventas del sector de bebidas refrescantes volvieron a crecer en 2023. El principal motor de crecimiento del sector fu el incremento de las ventas de distribuidor (MDD), que ganaron en cuota de mercado por sus precios más bajos. El avance de la MDD fue más patente en los refrescos de cola y refrescos con gas, pero también se notó ese crecimiento en las bebidas isotónicas y energéticas.

Según la Encuesta Anual de Producto del INE, en 2023 la producción de bebidas de cola, limonada, etc, se acercó a los 4.573 millones de litros por un valor de 4.602 millones de euros. Estos datos muestran un crecimiento del 7% en valor y una caída del 11% en volumen.

El Sector de Bebidas refrescantes genera unos 80.000 empleos, directos e indirectos. La facturación anual de las empresas del sector ronda los 5.000 millones de euros.

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

El grupo principal del sector es una multinacional que en 2023 produjo más de la mitad del volumen total y tuvo unas ventas por valor de 3.325 millones de euros, entre todos los sectores que forman parte de su actividad. La facturación de 2023 fue muy superior a la del año anterior.

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 60% del mercado.

PRINCIPALES EMPRESAS BEBIDAS REFRESCANTES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Coca Cola Europacific Partners	3.325,00
Font Salem (Grupo Damm)	1.900,00
J. García Carrión	1.100,00
Schweppes (Suntory Beverage & Food Spain)	428,00
Pepsico Bebidas Iberia	400,00
Refrescos Iberia	200,00
Red Bull España	150,00
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	136,90
Ahembo, S.L.	68,00
Refrescos del Atlántico	50,00

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

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

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

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

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

El sector de Bebidas Refrescantes está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, dando cobertura a 2.580 personas trabajadoras.

En 2024 han tenido actualización salarial 3 de los 4 convenios que componen el sector.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR BEBIDAS REFRESCANTES, por provincias

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA	BARCELONA	2024-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	COMUNIDAD VALENCIANA	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE FABRICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMARCA DE LÉRIDA	LÉRIDA	2015-2025 Vigencia ampliada sin actualización económica

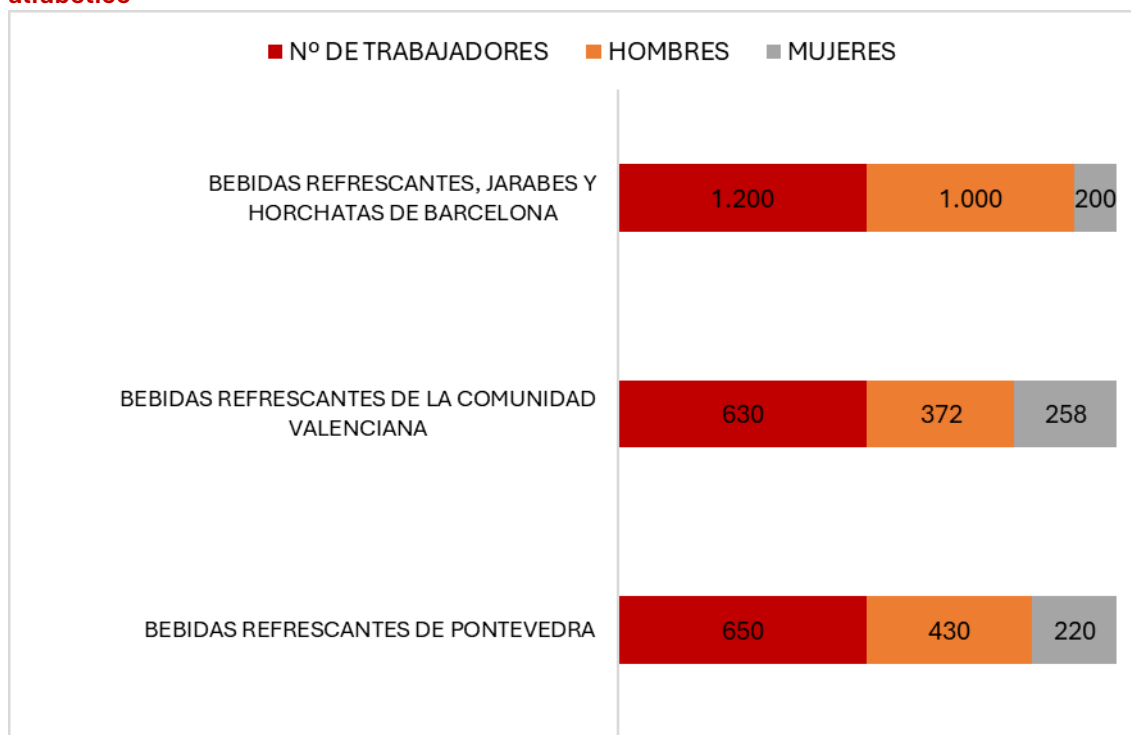
Del análisis de los 3 convenios con actualización económica en 2024 podemos extraer que dan cobertura a 2.480 personas trabajadoras, de las que 72,6%, 1.802 son hombres, y el 27,3%, 678 son mujeres.

De los convenios sin actualizar podemos decir que el convenio de Lérida da cobertura a 100 personas, y su estado es con vigencia ampliada, pero sin actualización económica.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos mayor presencia masculina en los convenios de este sector, como es el caso del Convenio Colectivo provincial de Bebidas de Barcelona, donde el 80% son hombres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

3. Política Salarial

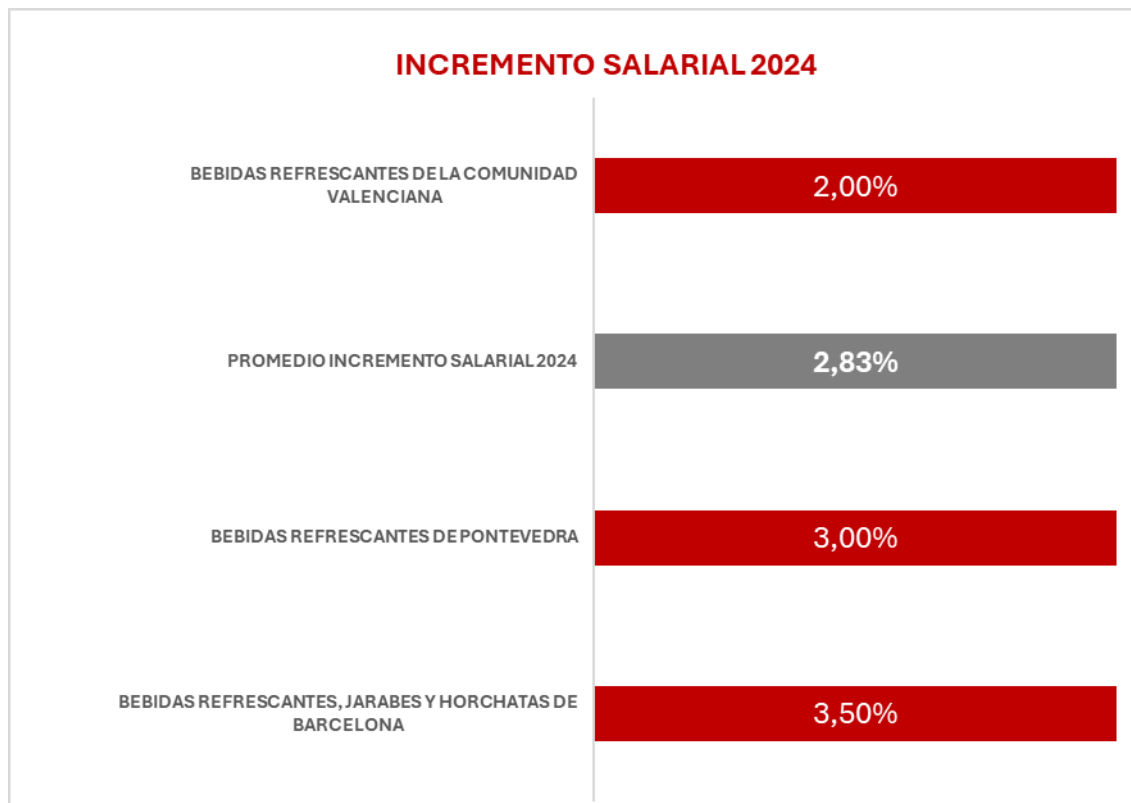
3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 3 convenios del sector de Bebidas Refrescantes que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 2,83%.

Podemos afirmar pues, que tanto el promedio como la mayoría de los convenios están en línea con lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 por provincias en orden alfabético



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 3 convenios del sector con actualización salarial para 2024, la totalidad de los mismos tienen incluido en su articulado la Cláusula de Revisión Salarial. Afectan a 2.480 personas trabajadoras.

El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la totalidad de las mismas hace referencia al IPC interanual nacional.

Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 1 Convenio, que afecta a 630 personas trabajadoras afectadas tiene

una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Afecta al 25,2% de las personas trabajadoras con CRS.

Los otros dos convenios que contiene CRS tienen referencia anual. Afecta a 1.850 personas trabajadoras (75% del total de afectados por Cláusulas de Revisión Salarial).



Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, en este sector hay que indicar que encontramos un convenio cuya CRS actúa con retroactividad, aunque prevé un tope del 1% en su aplicación. Afecta a 650 personas trabajadoras (26% del total). Es el CONVENIO DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA.

El resto de personas trabajadoras afectadas lo son por cláusulas de tipo “técnico”, es decir, que tienen efecto exclusivamente sobre tablas, sin generar atrasos.



Como resumen de este apartado, del análisis realizado obtenemos las CRS afectan a todos los convenios del Subsector de Bebidas que tienen pactadas sus condiciones salariales para 2024. Uno de los convenios, que afecta a 630 personas trabajadoras toma como referencia la suma del IPC de los años de referencia del Convenio. Los dos restantes tienen referencia anual, con 1.850 personas trabajadoras afectadas). Encontramos un convenio, que afecta a 680 personas trabajadoras que contempla la retroactividad y la consiguiente percepción de atrasos si se hubiera activado la Cláusula en 2024, aunque con tope del 1%, tope que no se ha aplicado por haber resultado la subida salarial inicialmente pactada en 2024, del 3% superior al IPC de dicho año

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Sector de bebidas.

TABLA CONVENIOS SECTOR BEBIDAS REFRESCANTES, por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
Nº CONVENIOS CON CRS	3	2.480
%CONVENIOS CON CRS	100,0%	100,0%
Plurianual	1	630
<i>con tope</i>	1	630
<i>sin tope</i>	0	0
Anual	2	1.850
<i>con retroactividad</i>	1	650
<i>con tope</i>	1	650
<i>sin tope</i>	0	0
a tablas	1	1.200
<i>con tope</i>	0	0
<i>sin tope</i>	1	1.200

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

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

La misma diferencia que encontramos en los incrementos pactados, la hallamos en los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

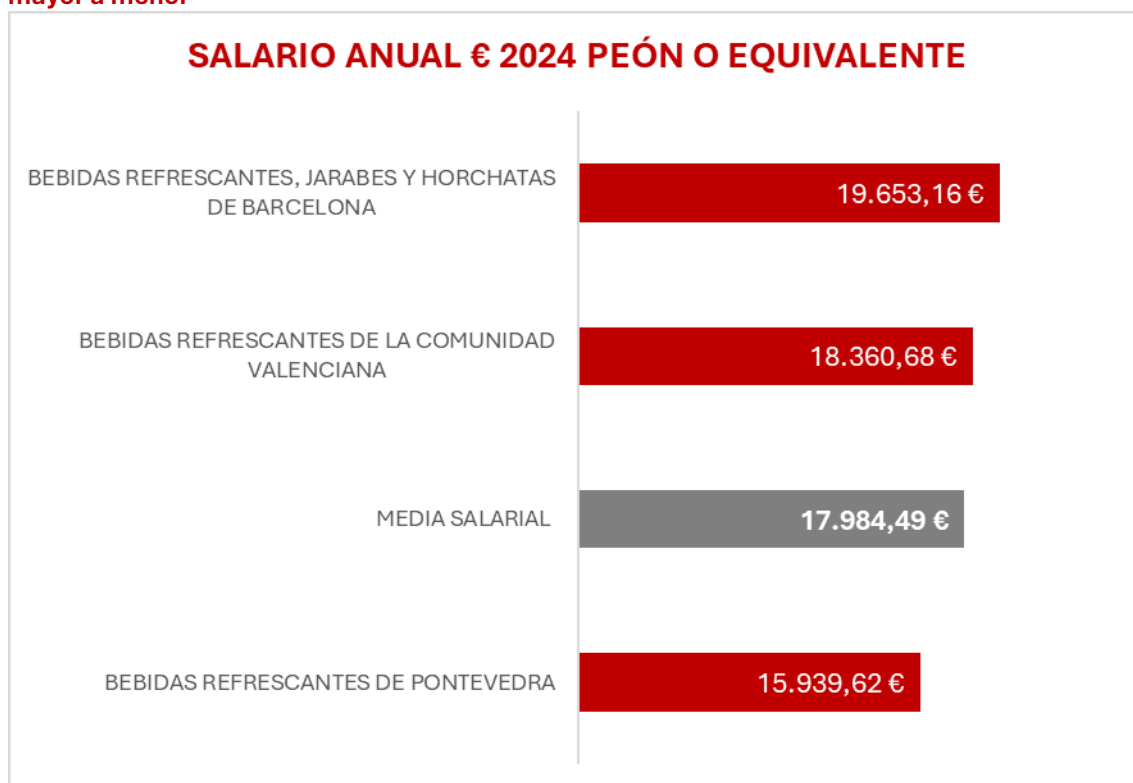
Hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Bebidas Refrescantes asciende a 17.984,49 €.

Encontramos dos convenios, con salarios anuales superiores a la media, y uno con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que ninguno de los convenios de este sector, pactan salarios inferiores o iguales a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Así mismo, ninguno de ellos articula cláusulas de actualización del SMI.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



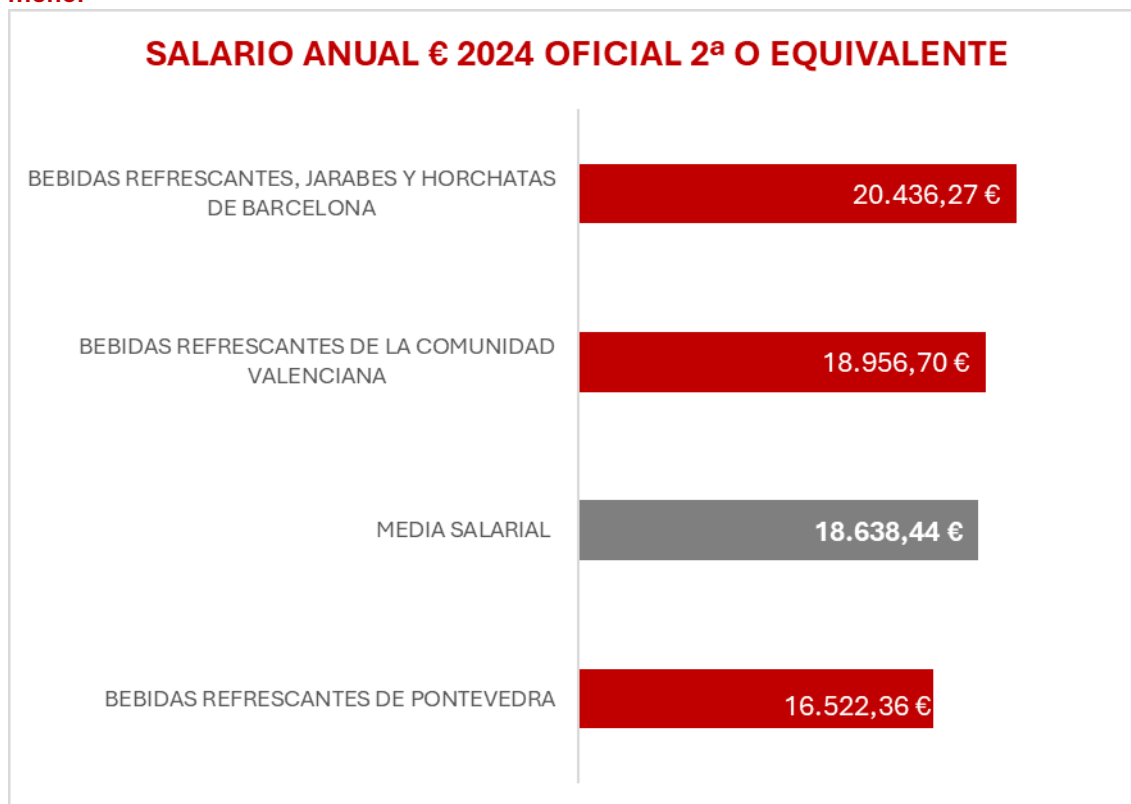
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Bebidas Refrescantes asciende a 18.638,44 €.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos también dos convenios por encima de la media salarial del sector y otro convenio por debajo de dicha media, lo que nos lleva a concluir, que los salarios de los Peones y Oficial 2º del sector de Bebidas Refrescantes son muy similares.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría, ningún convenio se sitúa por debajo del SMI 2024.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor

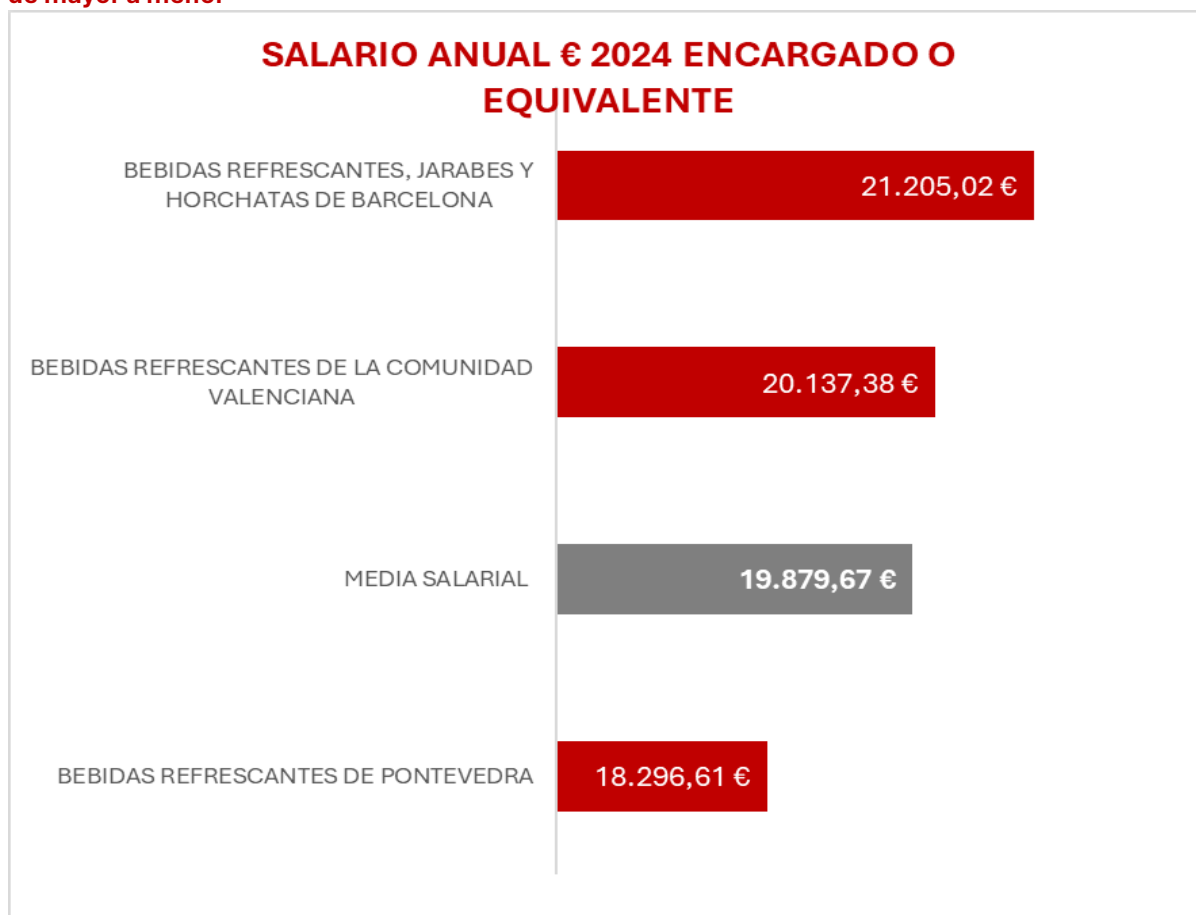


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 19.879,67 € anuales para 2024.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría no ha tenido impacto, ya que todos los convenios están por encima de los 15.876 € estipulados por ley para el año 2024.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

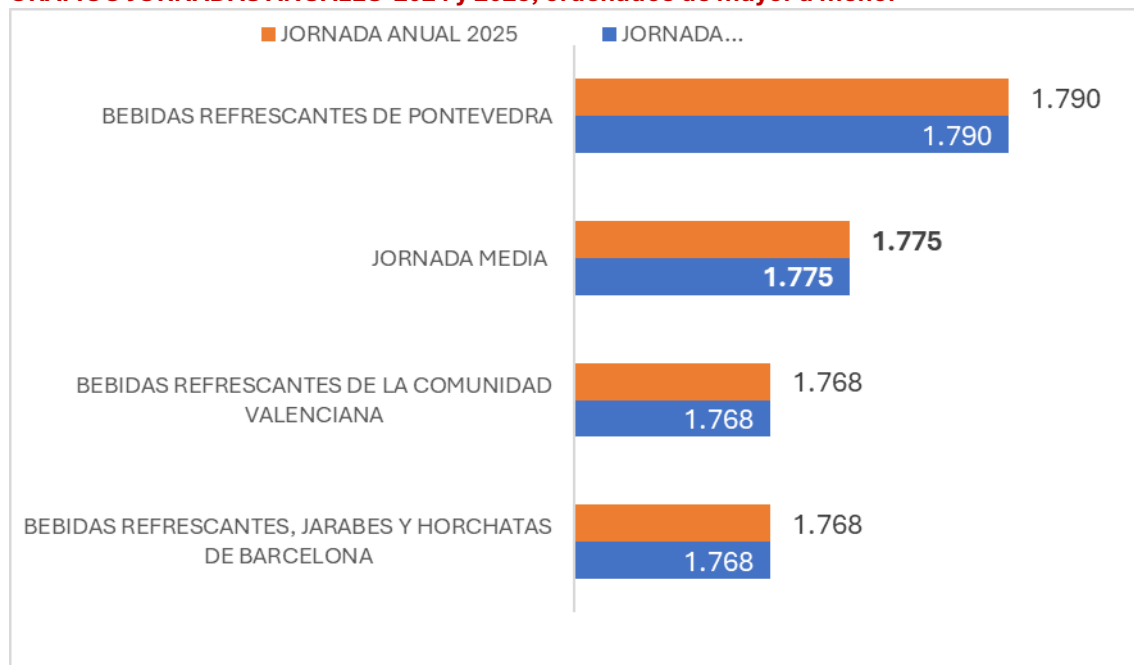
Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 3 convenios vigentes del Sector de Bebidas Refrescantes, encontramos diferencias en las jornadas anuales pactadas, arrojando una diferencia de 22 horas, entre el convenio de menor jornada, Bebidas de Barcelona con 1.768 horas, y el convenio con mayor jornada laboral, Bebidas de Pontevedra con 1.790 horas.

En lo relativo al promedio de jornada de los 3 convenios se establece en 1.775 horas en 2024, y 1.775 horas en 2025. Ningún convenio reduce horas en 2025 respecto a 2024.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

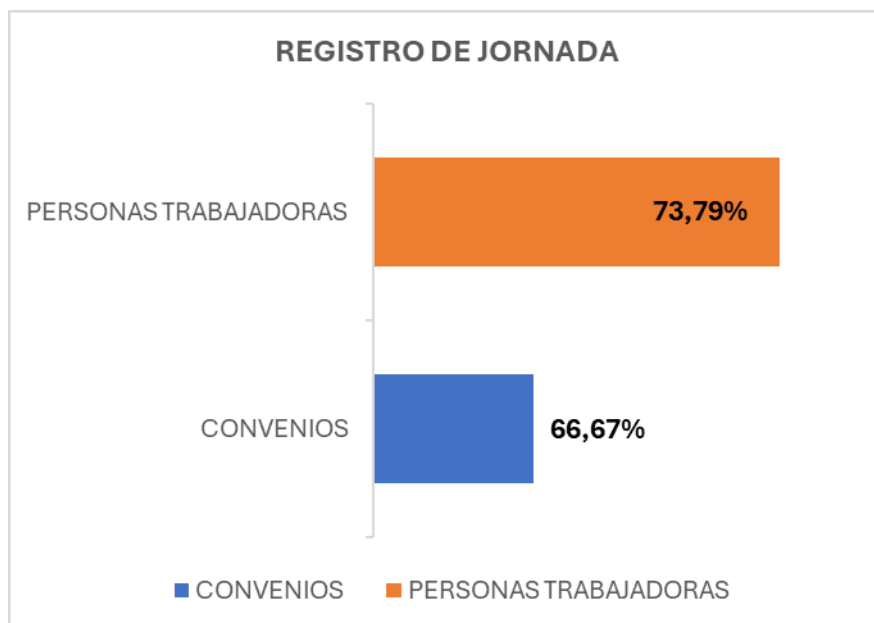
Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

4.2 Regulación del Registro de jornada

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

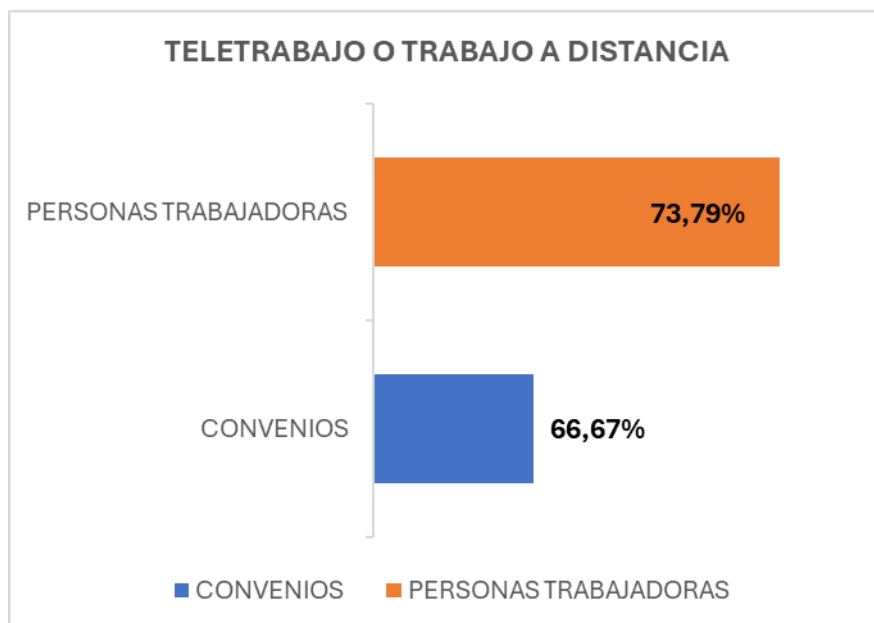
Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, 2 de los 3 convenios analizados del Sector de Bebidas Refrescantes, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone 66,67% de convenios y afectando a 1.830 personas, el 73,79% del total del Sector.



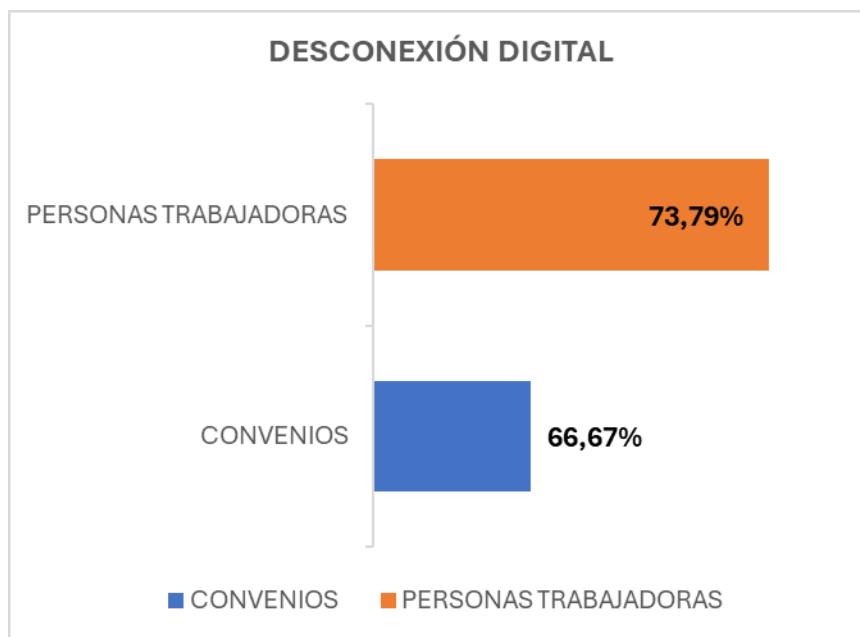
4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo también 2 convenios de los 3, el 66,67% de convenios y afectando a 1.830 personas, el 73,79% del total del Sector.



4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En el Sector de Bebidas Refrescantes encontramos dos convenios con regulación en materia de Desconexión Digital, el 66,67% de convenios y afectando a 1.830 personas, el 73,79% del total del Sector.



5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

De los tres convenios analizados del sector de Bebidas refrescantes se observa que el convenio de *Bebidas refrescantes de Pontevedra* (Artículo 40. Igualdad) incluye el respeto a la igualdad en el trabajo no admitiendo discriminación por orientación sexual, mientras que el convenio de *Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona* (Artículo 50. Igualdad colectivo LGTBI) incluye medidas para el colectivo LGTBI y lo hace con un artículo específico muy completo y muy

desarrollado enmarcado dentro de la Ley 11/2014 de Cataluña y que reproducimos entero:

“1. Para dar efectividad al mandato de la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas tienen que ser objeto de negociación y, si procede, acordar las con los representantes legales de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

2. Las partes signatarias manifestamos la necesidad que las relaciones de trabajo a la empresa se basen en el principio del respeto pleno y efectivo a la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación de las personas trabajadoras. En este sentido, declaramos la importancia de la Ley 11/2014 de Cataluña, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, el colectivo LGTBI.

3. Las partes signatarias del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular el establecido en sus artículos 20 y 21, recomendamos la adopción por las empresas de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI, concreto :

a) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBI, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

b) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de ocupación.

c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas.

d) Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI, y especialmente respecto a las medidas de igualdad acordadas.

e) Formación específica a los mandos intermedios y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja la ocupación de la persona afectada.

g) Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género”

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

En este sector se observa que solo el convenio de *Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona* incluye un Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (Artículo 50. Bis) cuya estructura y contenido cumpliría con lo mandado en la Ley 4/2023 y en el Anexo II del RD1026/2024 que menciona el propio protocolo y cuenta con una comisión instructora o de investigación paritaria en la que participa la RLPT: a) *Declaración de principios* b) *Ámbito de aplicación* c) *Principios rectores y garantías del procedimiento: Composición* La comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante *comisión instructora*, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por parte de la empresa y dos por parte de la representación legal de los trabajadores, y dos suplentes, uno por cada parte. d) *Procedimiento de actuación: Fase 1. Comunicación de la Denuncia y Asesoramiento. Fase 2. Investigación. Fase 3. Resolución. Fase 4. Seguimiento.*”

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 3

c) SECTOR TORREFACTORES DEL CAFÉ

1. Introducción Sector

España es el segundo país de Europa en producción de café soluble, el tercero en café tostado descafeinado y el cuarto mayor productos de café tostado con cafeína.

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 2023, según los datos de la Encuesta Industrial de Productos del INE, la producción de café (sin tostar descafeinado, café soluble, tostado sin descafeinar y tostado descafeinado) ascendió a 216.179 toneladas (3% más que un año antes), por un valor de 1.899 millones de euros, en este caso, también un 3% más.

De esta producción, destaca el café tostado sin descafeinar que aportó 143.012 toneladas, por un valor de 1.197 millones de euros. El café tostado descafeinado alcanzó las 18.151 toneladas, por un valor de 174 millones de euros y el café sin tostar descafeinado supuso las restantes 105 toneladas.

A lo largo del año 2024, este sector ha generado unos 5.516 empleos, lo que supone un crecimiento de la ocupación del 3% y 156 empleos más que en el año anterior.

En ese mismo año, la actividad empresarial del sector contaba con 255 empresas, cifra que muestra la creación de 13 empresa respecto al año anterior, lo que se traduce en un crecimiento de la actividad empresarial del 5,4%

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

De modo que, en 2023, la principal empresa productora y comercializadora de café en España era filial de un gran grupo multinacional, con producciones en otros sectores agroalimentarios. En el último ejercicio computado, la empresa tuvo una producción de 42.000 toneladas, superior a la del ejercicio anterior, con unas ventas en el conjunto de sus negocios que superaron los 2.492 millones de euros.

En el mercado del café las marcas de distribución (MDD) son muy importantes y representaron la mitad de las ventas en volumen frente al 19% de la primera marca de fabricante (MDF). Este peso baja al 41% en el café en cápsulas, donde la demanda de marca de fabricante (MDF) es mucho mayor.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CAFÉ E INFUSIONES	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Nestlé, S.A. Grupo (cafés y sucedáneos)	2.492,87
Jacobs Douwe Egberts ES, S.L.U.	269,00
Seda Outspan Iberia, S.L.	186,80
Grupo UCC Coffee	150,00
Productos Solubles, S.A.	122,00
Grupo Cafento	99,80
Cafés Candelas, S.L.	82,00
Cafés Baqué, S.L.U.	48,88
Grupo Calidad Pascual. Div. Café	46,44
Grupo Nabeiro (Delta Cafés)	50,00

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 2023 se exportaron 62.685 toneladas, lo que supuso un importante descenso del 22,4% por un valor de 388,9 millones de euros, en este caso un crecimiento del 4,1%. El destino de las exportaciones españolas de café tostado se dirigió a Portugal, Francia, Italia, Marruecos y Rusia, mientras que el grueso de café soluble se envió a Reino Unido, Turquía, Grecia, Polonia y Francia.

Por otro lado, se importaron 340.600 toneladas de café (principalmente verde), por un valor de 1.290,7 millones de euros, lo que supone un descenso del 9,5% en volumen y del 6,1% en valor. Vietnam y Brasil fueron los principales proveedores de café para el mercado español, pero también se compró a Indonesia, Uganda y Colombia.

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

El sector de Torrefactores del Café (Café, a partir de ahora) está formado por 5 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, dando cobertura a 1.029 personas trabajadoras.

En 2024 han tenido actualización salarial 2 de los 5 convenios que componen el sector.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR CAFÉ, por provincias

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDANIOS DE CATALUÑA	CATALUÑA	2024-2026
ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SUCEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	2023-2026
CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DE CAFÉ Y FABRICANTES DE SUCEDÁNEOS DE MADRID	MADRID	01/04/2017 - 31/03/2020 DECÁIDO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TOSTADORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE	ORENSE	2007-2008 SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TORREFACTORES DE CAFÉ DE VIZCAYA	VIZCAYA	2007-2010 SIN ACTUALIZAR

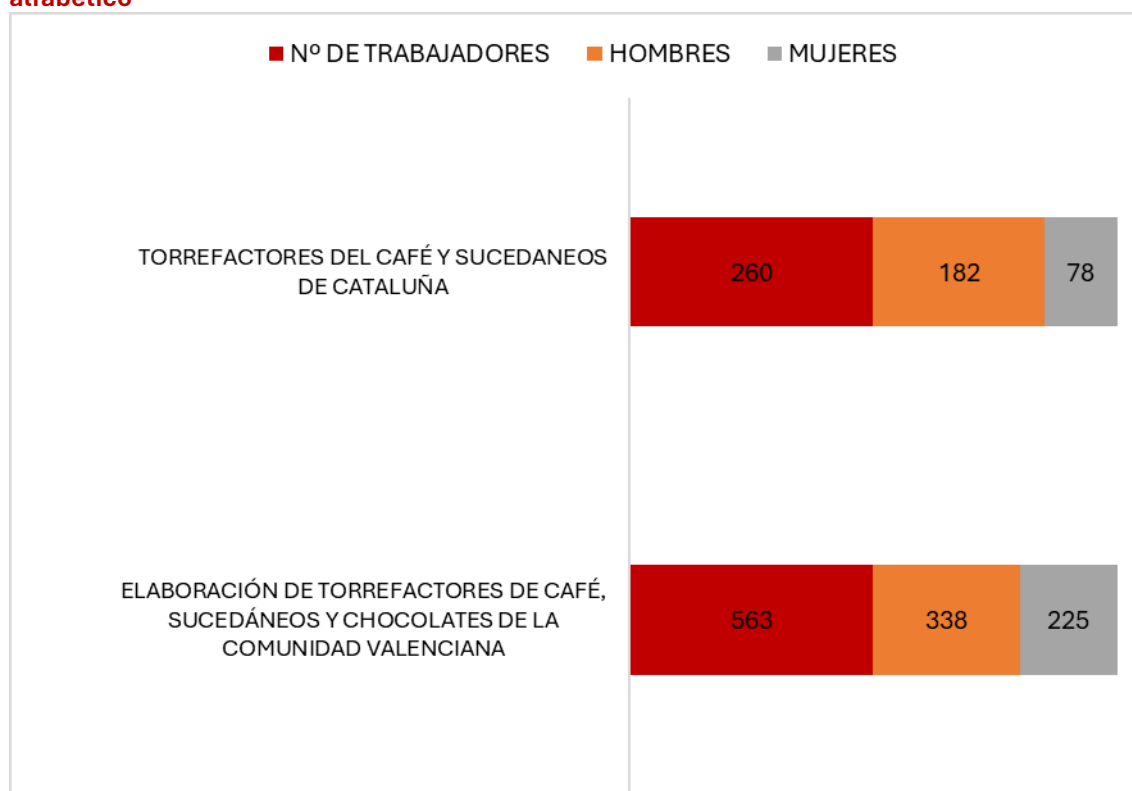
Del análisis de los 2 convenios con actualización económica en 2024 podemos extraer que dan cobertura a 823 personas trabajadoras, de las que 63,2%, 520 son hombres, y el 36,8%, 303 son mujeres.

De los convenios sin actualizar podemos decir que el convenio de Madrid da cobertura a 206 personas, y su estado es decaído. Y en el caso de los convenios de Vizcaya y Orense no consta datos de cobertura a personas trabajadoras al no estar registrados en REGCON.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos mayor presencia masculina en los convenios de este sector.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

3. Política Salarial

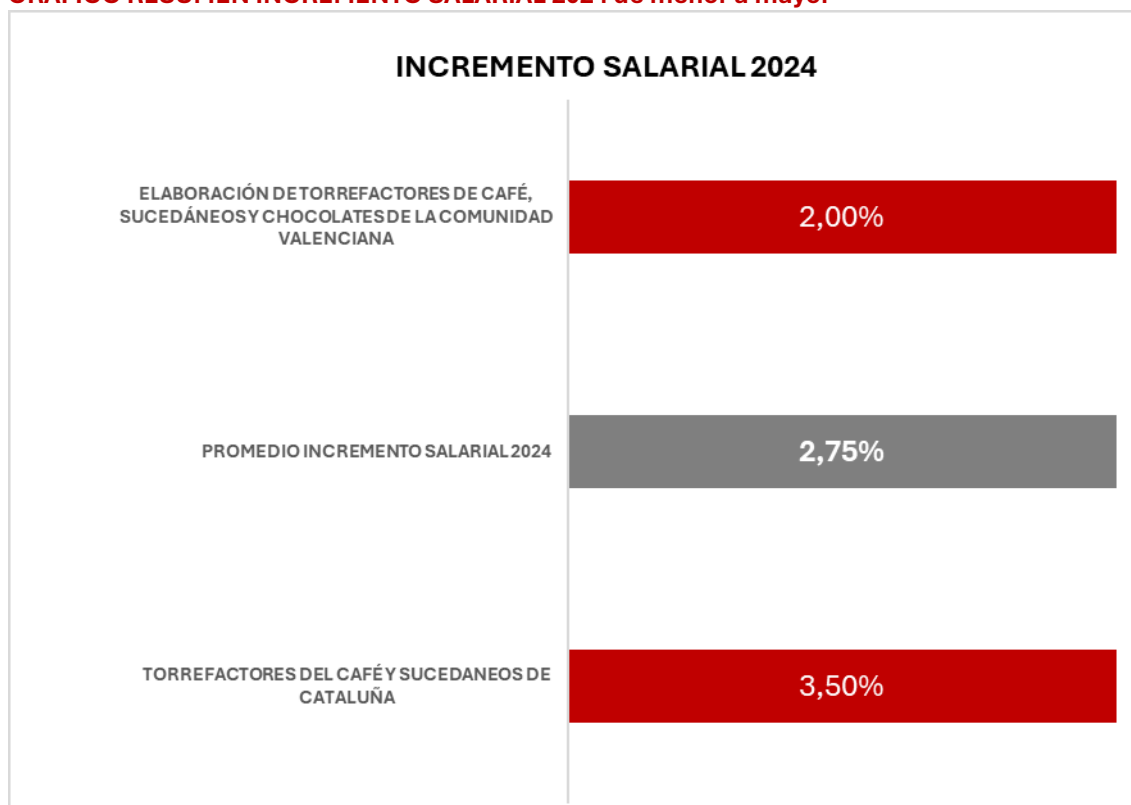
3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 2 convenios del sector de Café que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 2,75%.

Podemos afirmar pues que el promedio de los convenios está en línea con lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 de menor a mayor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 2 convenios del sector de cafés con actualización salarial para 2024, ambos tienen incluido en su articulado la Cláusula de Revisión Salarial. Afectan a 823 personas trabajadoras.

El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la totalidad de las mismas hace referencia al IPC interanual nacional.

Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 1 Convenio, que afecta a 563 Personas trabajadoras afectadas tiene una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Afecta al 68% de las personas trabajadoras con CRS.

El Convenio restante tiene referencia anual. Afecta a 260 personas trabajadoras (32% del total de afectados por Cláusulas de Revisión Salarial).



Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, en este sector hay que indicar que la totalidad de las Cláusulas de Revisión Salarial que aparecen reflejadas en los Convenios del sector de Cafés son Cláusulas de las denominadas “técnicas”, es decir, que tienen efecto exclusivamente sobre tablas, sin generar atrasos.

Como resumen de este apartado, del análisis realizado obtenemos las CRS afectan a todos los convenios del Subsector de Cafés que tienen pactadas sus condiciones salariales para 2024. Uno de los convenios, que afecta a 563 personas trabajadoras toma como referencia la suma del IPC de los años de referencia del Convenio. El otro tiene referencia anual, con 260 personas trabajadoras afectadas). Además, se trata, en todos los casos de Cláusulas de Revisión salarial de tipo Técnico, sin generación de atrasos, y que también en todos los casos prevén la aplicación de topes en su aplicación, lo que puede hacer que, en determinadas circunstancias, el traslado a tablas de la diferencia entre los IPC reales y los incrementos pactados sea solo parcial.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Sector de Cafés

TABLA CONVENIOS SECTOR CAFÉ, por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
Nº CONVENIOS CON CRS	2	823
%CONVENIOS CON CRS	100,0%	100,0%
Plurianual	1	563
<i>con tope</i>	1	563
<i>sin tope</i>	0	0
Anual	1	260
<i>con retroactividad</i>	0	0
<i>con tope</i>	0	0
<i>sin tope</i>	0	0
a tablas	1	260
<i>con tope</i>	1	0
<i>sin tope</i>	0	0

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

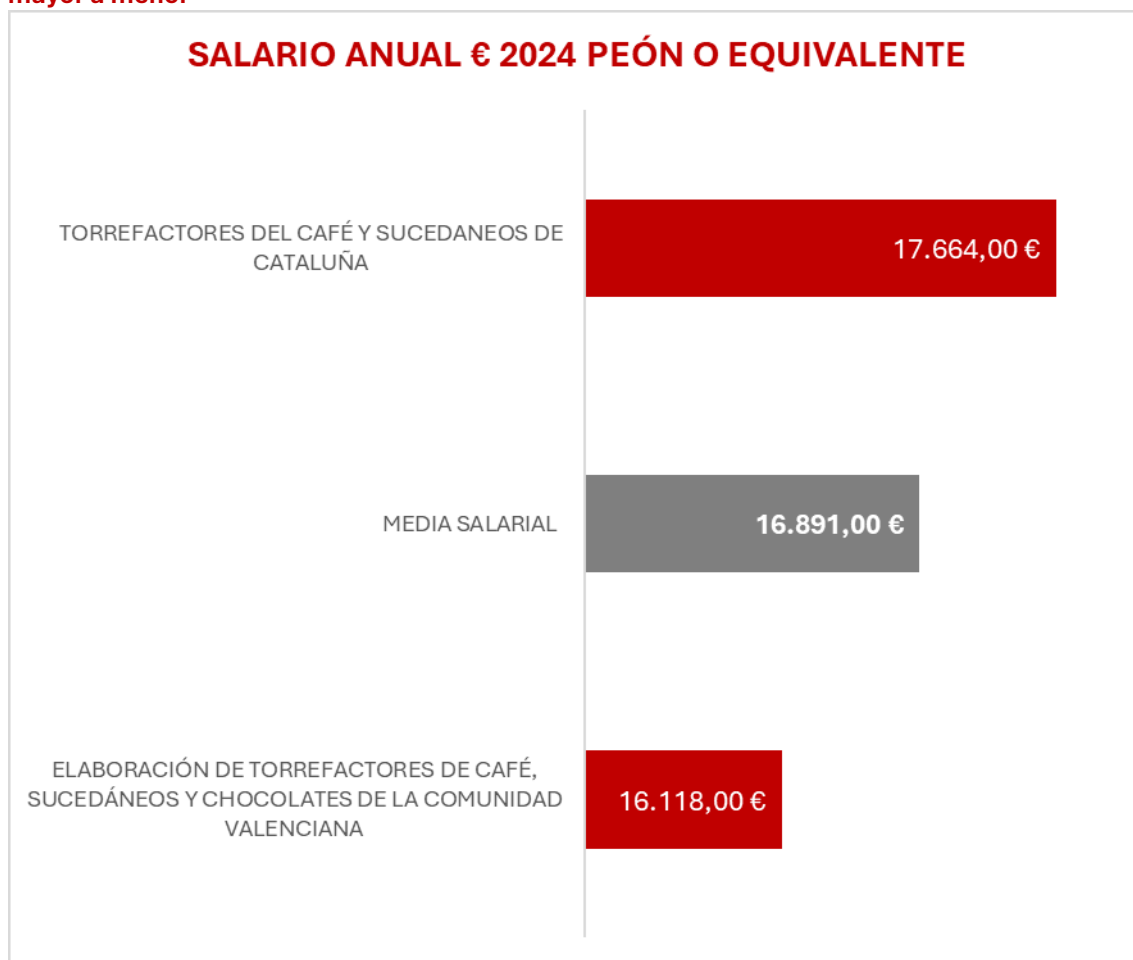
3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

Hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Café asciende a 16.891 €.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que ninguno de los convenios de este sector, pactan salarios inferiores o iguales a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Así mismo, ninguno de ellos articula cláusulas de actualización del SMI.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor

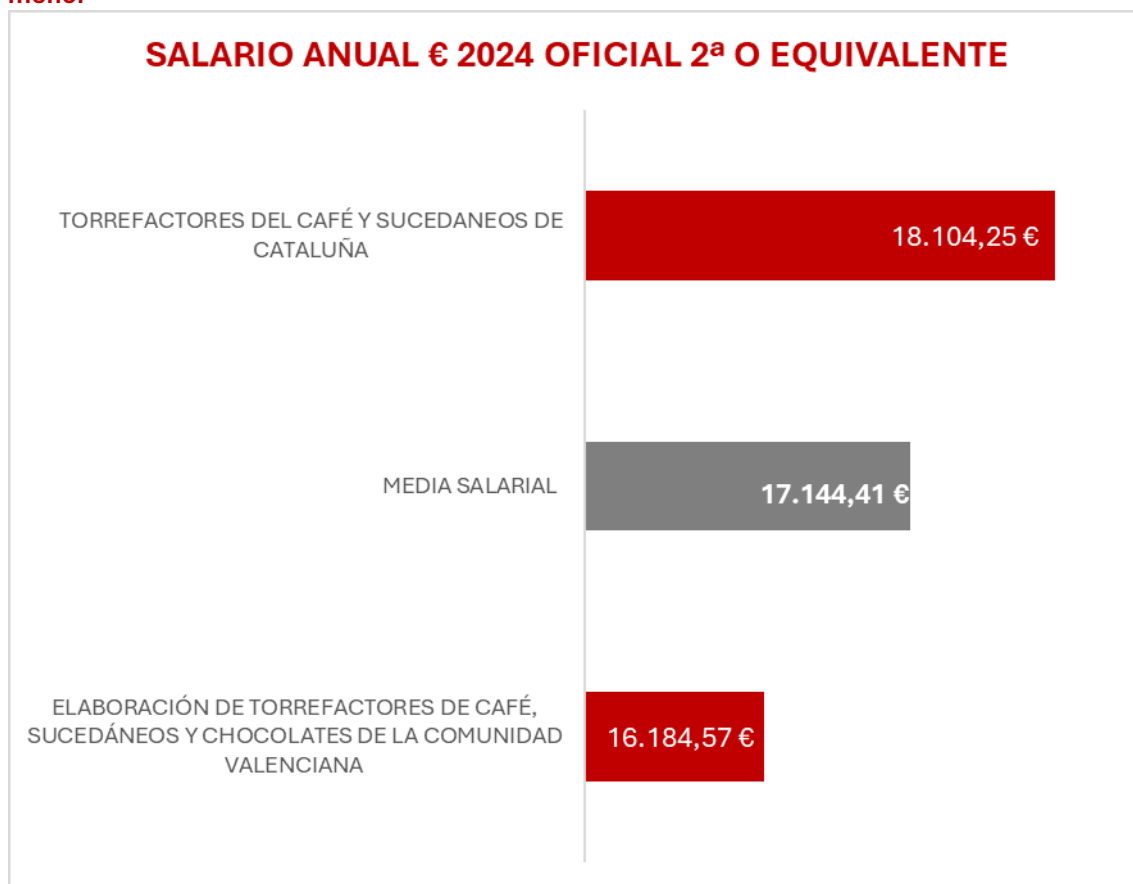


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Café asciende a 17.144,41 €.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría, ningún convenio se sitúa por debajo del SMI 2024.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor

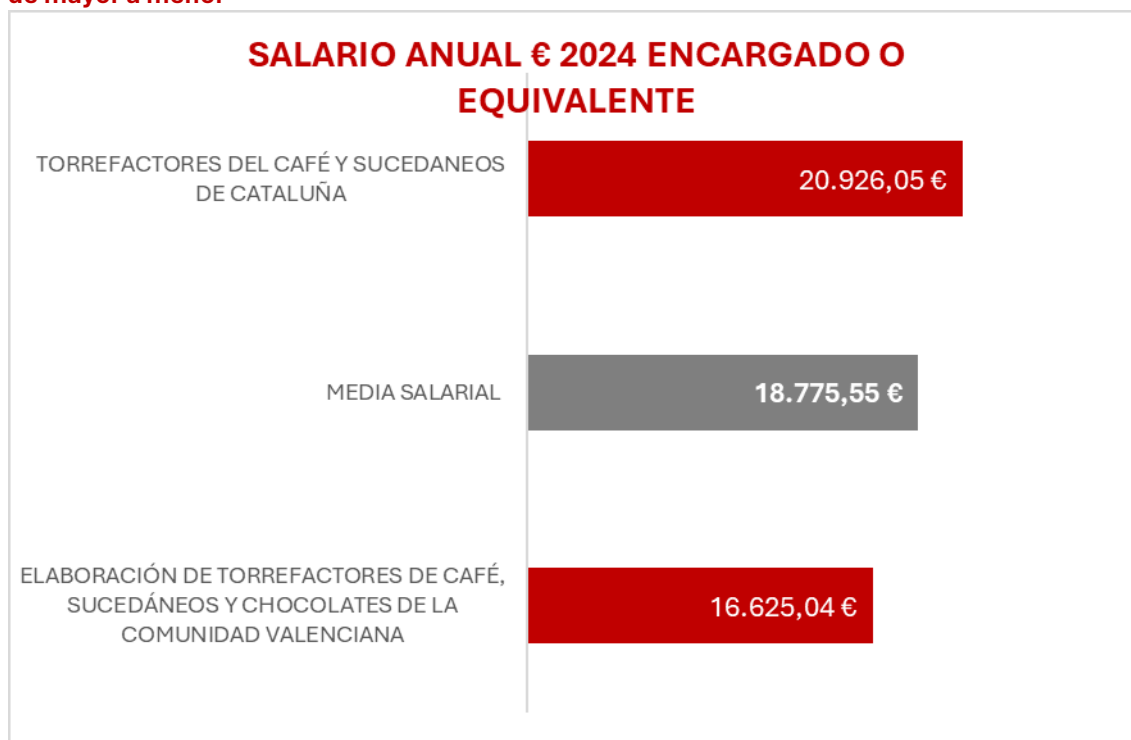


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 18.755,55 € anuales para 2024.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría no ha tenido impacto, ya que todos los convenios están por encima de los 15.876 € estipulados por ley para el año 2024.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

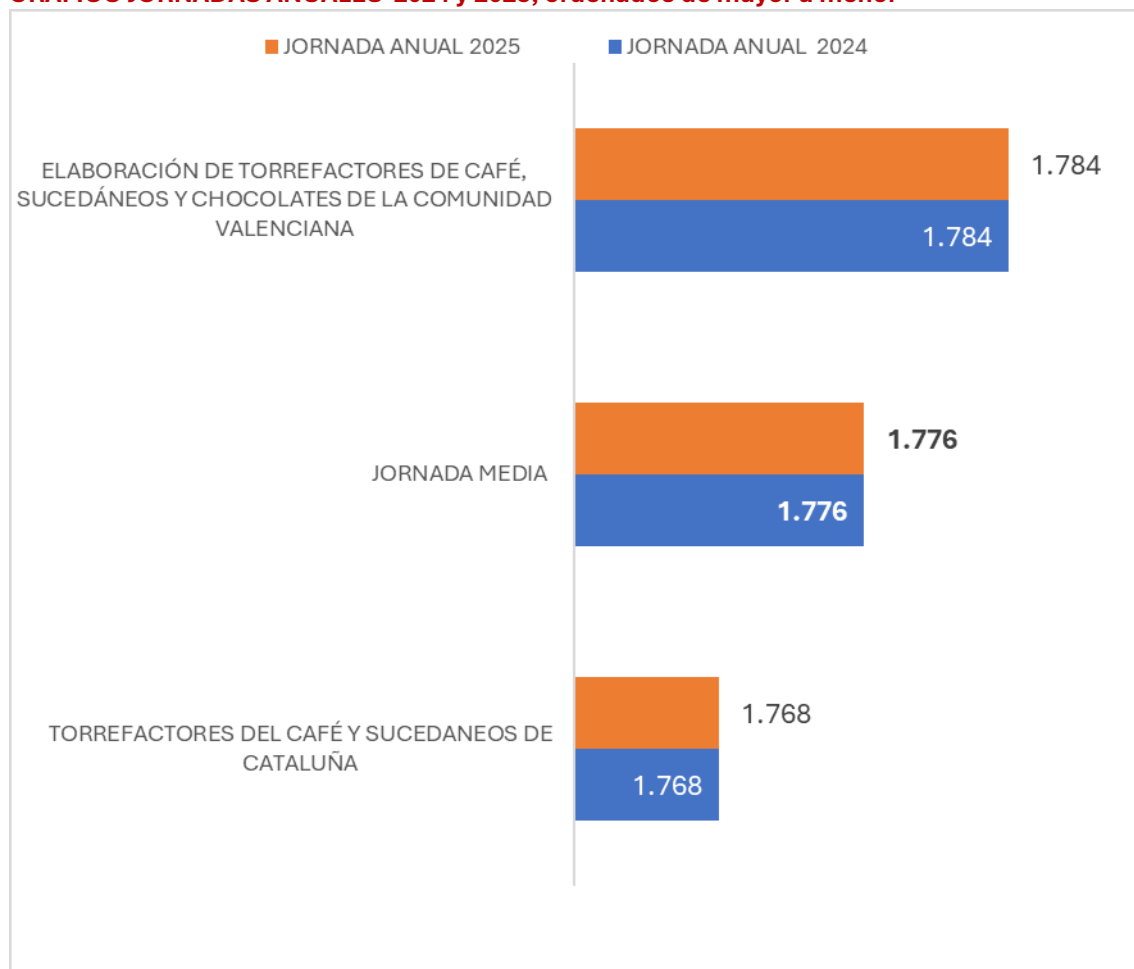
La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta

en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 2 convenios vigentes del Sector de Café, encontramos diferencias en las jornadas anuales pactadas, arrojando una diferencia de 16 horas, entre el convenio de menor jornada, Torrefactores de Cataluña con 1.768 horas, y el convenio con mayor jornada laboral, Torrefactores de la Comunidad Valenciana con 1.784 horas.

En lo relativo al promedio de jornada de los 2 convenios se establece en 1.776 horas en 2024, y 1.776 horas en 2025. Ningún convenio reduce horas en 2025 respecto a 2024.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

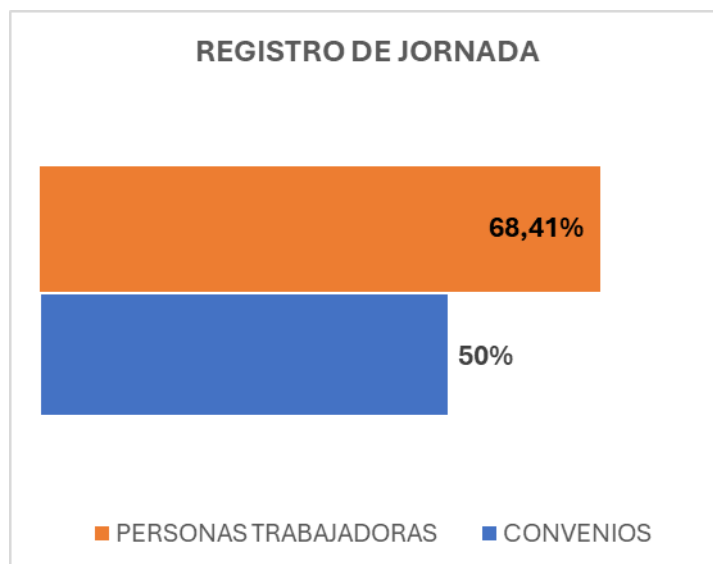
Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

4.2 Regulación del Registro de jornada

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

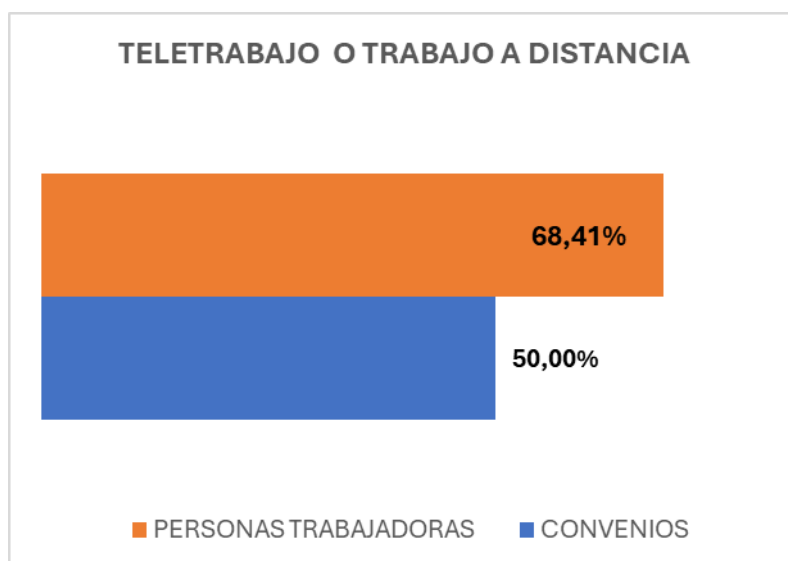
Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, 1 de los 2 convenios analizados del Sector de Café, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone 50% de convenios y afectando a 563 personas, el 68,41% del total del Sector.



4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo también En este caso, 1 de los 2 convenios analizados del Sector de Café, regula algo relacionado con el Teletrabajo, lo que supone 50% de convenios y afectando a 563 personas, el 68,41% del total del Sector.



4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En el Sector de Café no encontramos ningún convenio con regulación en materia de Desconexión Digital.

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

En cuanto a los dos convenios analizados de este sector solo el convenio de *Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña* (Artículo 39. Igualdad colectivo LGTBI) incluye medidas para el colectivo LGTBI y lo hace con un artículo específico muy completo y muy desarrollado enmarcado dentro de la Ley 11/2014 de Cataluña y que reproducimos entero: “*Las partes signatarias del Convenio colectivo, a fin de dar cumplimiento y desarrollo al que se establece en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular lo establecido en sus artículos 20 y 21, recomiendan la adopción de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI.*

En este sentido, recomiendan que las materias para tratar, además de las cuales decidan las partes en su momento, puedan ser las siguientes:

- a) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBI, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la Dirección de la empresa y RLT.*
- b) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y, en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de ocupación.*
- c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas.*

d) Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI y, especialmente, respecto a las medidas de igualdad acordadas.

e) Formación específica a los mandos intermedios y a la RLT.

f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el uso de la persona afectada.

A fin de promover las mejores prácticas de igualdad en relación con el colectivo LGTBI, se orienta a hacer difusión de las experiencias positivas ante la Comisión de responsabilidad social del Consejo de Relaciones Laborales.”

5. 2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

La obligación del artículo 8 del RD1026/2024, puede entenderse cumplida si la empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, y esto es lo que encontramos en el convenio *Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña* (Artículo 39. Igualdad colectivo LGTBI) incluye el acoso discriminatorio por orientación sexual dentro de los protocolos de acoso: “f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el uso de la persona afectada.”

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 4

d) SECTOR CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

1. Introducción Sector

La producción *pastelería y bollería industrial* fue muy positiva en España en 2023, con un crecimiento de la producción y las exportaciones.

Según los datos de la Encuesta Anual de Productos del INE, la producción de pastelería y bollería industrial alcanzó las 796.156 toneladas por un valor de 3.414,8 millones de euros, lo que supuso un crecimiento anual del 2% en volumen y del 4% en valor.

Del total de esta producción, el 73,3% corresponde a pastelería y bollería sin relleno, el 13,6% rosquillas, un 10,5% magdalenas, y el resto, pastelería con relleno y cruasanes.

Las referencias con menos azúcar y las ecológicas son las que están teniendo un comportamiento más dinámico y obligando a las empresas a desarrollar referencias con menos grasas saturadas.

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 2023 de 629 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado y acaparan el 70% de las ventas en volumen y el 55% en valor, mientras que la primera oferta marquista (MDF) tuvo unos porcentajes respectivos del 9% y del 17%.

PRINCIPALES EMPRESAS DE PASTELERÍA Y BOLLERÍA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Vicky Foods Products	629,00
Bimbo Donuts Iberia, S.A.	585,00
López Food Group	60,00
Dulca, S.A.	39,90
Codan, S.A.	34,60
Horno de San Juan, S.L.	32,40
El Pequeño Molino	23,20
Granja San Francisco, S.L.	22,20
Ind. Pastelera San Narciso, S.A. (INPANASA)	18,90
Grupo Inés Rosales	17,00
El Quiteriano	11,00

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 2023 las exportaciones continuaron creciendo hasta los 175,3 millones de euros, un 19,6% más que el año anterior y 59.100 toneladas, en este caso un 9,7% más.

Por países, el primer destino fue un año más Portugal seguido de Francia y Reino Unido. Fuera de Europa, las exportaciones de estos productos se dirigen mayoritariamente a Marruecos.

Por su lado, las importaciones alcanzaron en 2023 un valor de 142,9 millones de euros, con un volumen de 35.400 toneladas, lo que supone un crecimiento del 16,9% en valor y del 13,3% en volumen.

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

El mercado de *caramelos y chicles* descendió en 2023, según los datos de la Encuesta Industrial de Productos de INE. La producción de caramelos se situó en 49.876 toneladas por un valor de 228,8 millones de euros, lo que supuso una caída del 28% en volumen y del 5% en valor.

Los caramelos blandos suponen el 73% de la producción, el 18% fueron caramelos duros y el 9% chicles.

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

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

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

El sector de caramelos y chicles está formado por unas 25 empresas que producen unas 301.400 toneladas de caramelos y chicles y que juntas facturan unos 1.396,8 millones de euros, un 20% más que en 2022.

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

El primer grupo de este mercado por su facturación es nacional y facturó en 2023 unos 470 millones de euros. La segunda empresa del sector, filial de una multinacional, obtuvo una facturación cercana a los 315 millones de euros.

Las marcas de distribución (MDD) están adquiriendo cada vez más importancia dentro de este mercado, aunque en 2023 se estancaron.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CONFITERÍA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Sánchez Cano, S.A. (Golosinas Fini)- Grupo	470,00
Ferrero Ibérica, S.A.	314,60
Vidal Golosinas, S.A.- Grupo	241,00
Lacasa, S.A.- Grupo	231,30
Haribo España, S.A.U.	210,00
Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería)	190,00
Chupa Chups, S.A.U.	124,00
Mondelez España- División Confitería	57,20
Cantalou, S.A.	45,50
The Candy & Toy Factory, S.L.	24,00

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

El subsector de los caramelos y chicles es el más exportador dentro del sector del dulce. Según los últimos datos, las exportaciones en el año 2023 se incrementaron un 21,1% hasta alcanzar los 779 millones de euros, mientras que en valor descendían un 3,7% con 211.660 toneladas exportadas.

El mercado europeo constituye el principal mercado de destino de estas exportaciones. Fuera de Europa, la mayor parte de las exportaciones se dirigen a Estados Unidos.

En cuanto a las importaciones, en general resultan menos importantes que las exportaciones, se importaron 24.700 toneladas por un valor de 100,8 millones de

euros, lo que supuso un descenso en volumen del 1% y un crecimiento en valor del 14,3%.

En el caso de las importaciones, casi el 92% de todo lo que se compra procede del mercado europeo. Alemania destacó como principal proveedor, seguido de Países Bajos y Francia.

La producción en nuestro país de chocolates y cacao en 2023 superó las 195.172 toneladas, por un valor de 711,7 millones de euros, lo que supuso un ligero descenso del volumen y un crecimiento del 9,5% en valor.

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 2023, la empresa líder del sector de chocolates y cacao registró unas ventas totales de cerca de 2.493 millones de euros, aunque en esa cifra aparecen también computadas otras líneas de negocio. 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 no es uniforme en todos los segmentos del mercado del chocolate. En 2023, aumentaron su cuota debido a la subida de precios de las marcas de fabricante (MDF). Los segmentos de crema de cacao y los bombones aumentaron su cuota en la MDD, mientras que el chocolate a la taza perdió importancia en estas marcas.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CHOCOLATES Y CACAO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Nestlé España, S.A.	2.493,00
Natra, S.L. Grupo	598,00
Ferrero Ibérica, S.A.	314,60
Lacasa, S.A. – Grupo	231,30
Idilia Foods, S.L.	194,00
Chocolates Valor, S.A.	141,80
Lindt & Sprungli España, S.A.	112,00
Grupo Sanchís Mira, S.A.	110,00
Mars Multisales Spain, S.L. (División Confitería)	105,00
Mondolez España Grupo (división confitería)	57,20

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

La balanza comercial de este sector 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 2023, se exportaron 230.296 toneladas de todos los productos relacionados con el cacao y sus preparaciones (chocolate, bebidas, pasta para untar bombones, cacao en polvo, etc.), un volumen inferior al del año anterior del 4,1%. La principal partida exportada fue la del chocolate y otros productos similares.

La Unión Europea es el destino principal de las ventas de cacao y chocolate, con Francia, Portugal, Alemania e Italia a la cabeza. También fueron importantes las ventas exteriores a países terceros como Reino Unido (el segundo destino en volumen), Marruecos, Argelia o Estados Unidos.

En cuanto a las importaciones, alcanzaron las 379.987 toneladas, en este caso un volumen superior al de 2022 del 3,7%.

El principal país de origen de las importaciones es Alemania, seguido de Francia e Italia. Son importantes también las importaciones de cacao de países como Costa de Marfil, Ghana, Indonesia, Nigeria y Brasil.

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

El sector de Confiterías, Pastelerías, Chocolates, Masas fritas, Caramelos y Turrone (Confiterías, a partir de ahora) está formado por 42 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, dando cobertura a 32.426 personas trabajadoras.

En 2024 han tenido actualización salarial 21 de los 42 convenios que componen el sector.

En la siguiente tabla se puede ver el listado de los 42 convenios del sector de Confiterías con el estado actual en el que se encuentra el convenio.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR CONFITERÍAS, por provincias

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO
CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS DE ALBACETE	ALBACETE	2021-2025	REVISADO
OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	ASTURIAS	2024-2027	NUEVO
PASTELERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA	ÁVILA	2022-2023	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE RESPOSTERÍA INDUSTRIAL Y OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE BURGOS	BURGOS	2023-2026	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA	CANTABRIA	2021-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CHOCOLATES, BOMBONES, CARAMELOS Y CHICLES DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LÉRIDA Y TARRAGONA	CATALUÑA	2022-2024	REVISADO
PASTELERIA, CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA	CIUDAD REAL	2024-2026	NUEVO
XOCOLATES, BOMBONS I CAMELS DE LA PROVINCIA DE GIRONA.	GIRONA	2024-2025	REVISADO

CONFITERÍA, PATISSERÍA I BRIXERIA DE LA PROVINCIA DE GIRONA	GIRONA	2020-2023	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍAS DE GUIPUZCOA	GUIPUZCOA	2020-2025	SIN ACTUALIZAR
PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA	HUESCA	2022-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID	MADRID	2020-2023	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CARAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	2022-2023	SIN ACTUALIZAR
CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (OBRADORES)	NAVARRA	2024-2026	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA	PALENCIA	2024-2026	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍA, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	2024-2025	NUEVO
CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO	SEVILLA	2023-2026	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PATATAS FRITAS DE LA PROVINCIA DE SORIA	SORIA	2021-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2022-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MAZAPÁN, MASAS FRITAS, CONFITERÍAS Y CHOCOLATERÍAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO	TOLEDO	2023-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL DE VALLADOLID	VALLADOLID	2024-2026	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, REPOSTERÍA ARTESANAL Y PLATOS PRECOCINADOS DE VALLADOLID	VALLADOLID	2023-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANAL DE VIZCAYA	VIZCAYA	2024-2026	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE ZAMORA	ZAMORA	2024-2026	NUEVO
Confiteria, pastisseria i brioxeria de Barcelona i província	BARCELONA	2021-2025	VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE PASTELERÍA, CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE LUGO	LUGO	2008-2010	EN NEGOCIACIÓN SEP 2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE	ORENSE	2019	EN NEGOCIACIÓN EN 2024

CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA DE SALAMANCA	SALAMANCA	2013-2025	VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y VENTA DE DULCES DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	2011-2020	FIRMADO SIN PUBLICAR SEP25
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ÁLAVA PARA LAS INDUSTRIAS DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES Y CARAMELOS	ÁLAVA	2015-2018	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	ALICANTE	2001-2002 (hasta 2013, actualización de tablas salariales)	DECAÍDO (absorbido por el convenio colectivo autonómico)
CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE PASTELERÍA, CONFITERÍAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ	CÁDIZ	2015-2017	SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	2008-2009	PRORROGADO SEGÚN UGT FICA ANDALUCÍA
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADOR DE CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS, PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE GUADALAJARA	GUADALAJARA	2006-2007	DECAÍDO (absorbido por convenio colectivo de Panaderías)
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, MASAS FRITAS, GALLETAS Y HELADERÍA DE ELABORACIÓN ARTESANAL DE LAS PALMAS	LAS PALMAS	2006	VIGENTE SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y CONFITERÍA DE LEÓN	LEÓN	2023-2026	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA DE LAS COMARCAS DE LÉRIDA	LÉRIDA	2019-2020	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO DE MASAS Y PATATAS FRITAS DE MADRID	MADRID	2010-2012	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CONFITERÍA, PASTELERÍA, MASAS FRITAS Y TURRONES DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2015-2017 (en 2022 se actualizaron las tablas salariales)	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CARAMELOS, CHICLES, GOLOSINAS Y CHOCOLATES DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2004-2008 (hasta 2010, se actualizaron tablas salariales)	VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
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	TENERIFE	2011-2025	VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA Y COMERCIO DE LAS MISMAS DE VALENCIA Y SU PROVINCIA	VALENCIA	2011-2012	DECAÍDO (absorbido por el convenio colectivo autonómico)

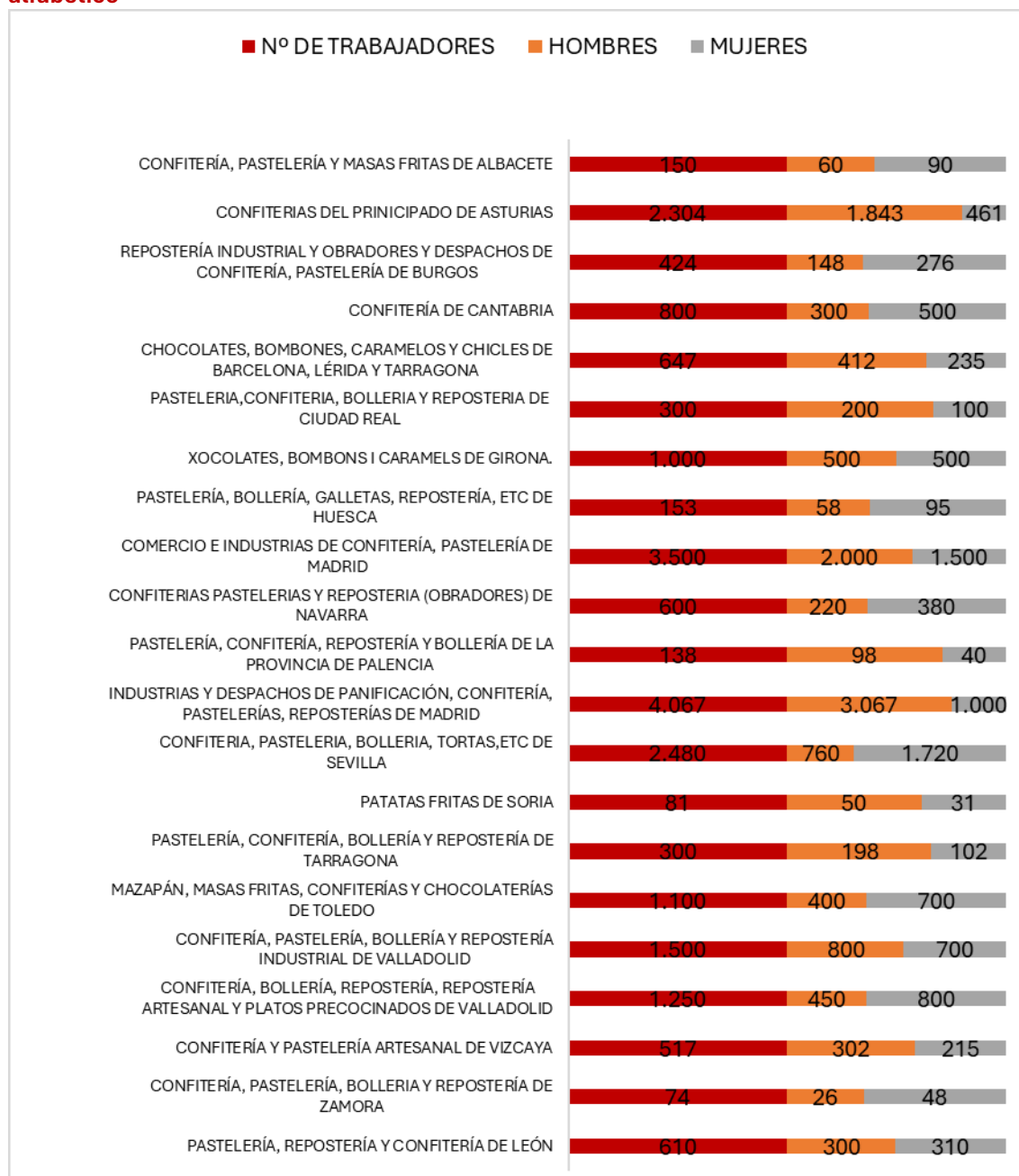
Del análisis de los 21 convenios con actualización económica en 2024 podemos extraer que dan cobertura a 21.995 personas trabajadoras, de las que 55,4%, 12.192 son hombres, y el 44,6%, 9.803 son mujeres.

De los convenios sin actualizar, decaídos o sin información en REGCON podemos decir darían cobertura a 15.978 personas trabajadoras.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En este sector está muy igualada la presencia masculina con la femenina, siendo mayoritaria en los Convenios de Albacete y Burgos, y significativamente mayoritaria en el Convenio de Confitería, Pastelería, Bollería, Tortas, etc de Sevilla en el que el 70% son mujeres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

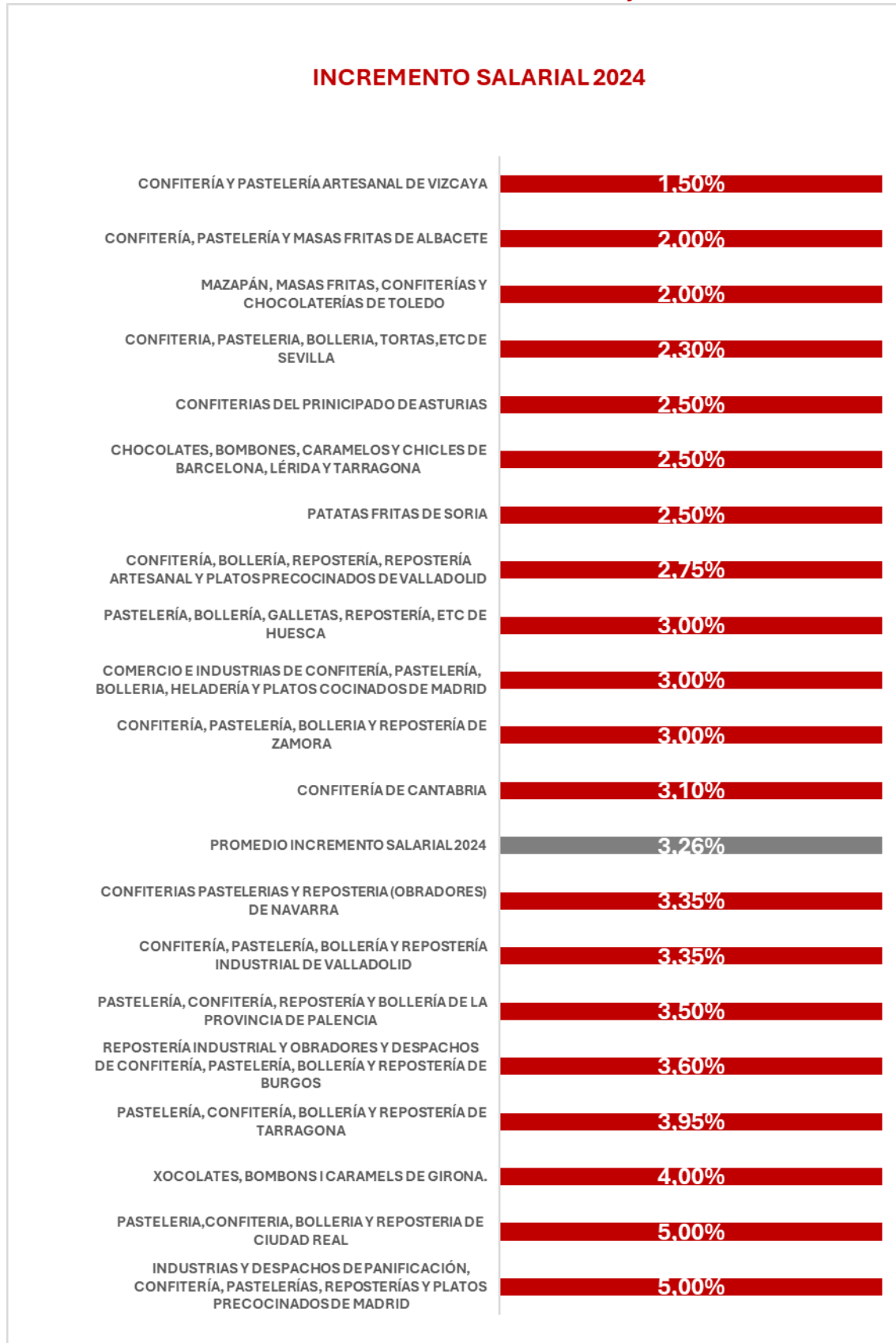
3. Política Salarial

3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 21 convenios del sector de Confiterías que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 3,26%. 13 de los 21 convenios pactan incrementos iguales o superiores al 3%. Por lo que, tanto el promedio como la mayoría de los convenios, están en línea con lo marcado por el VAENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

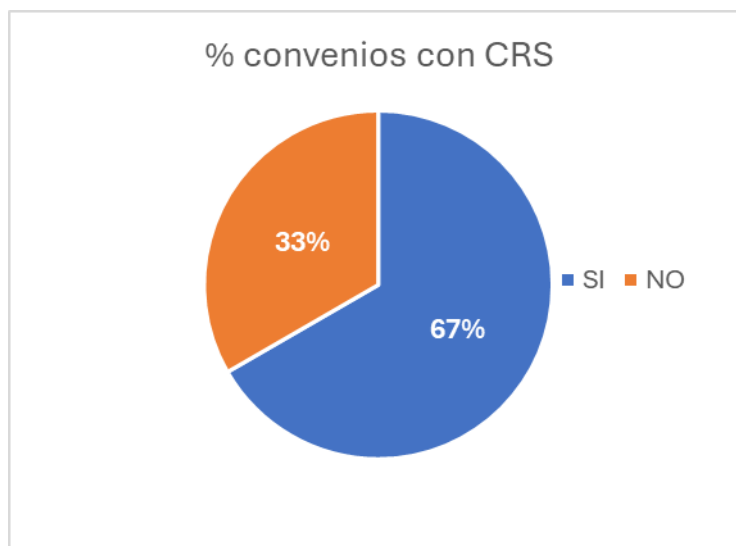
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 de menor a mayor



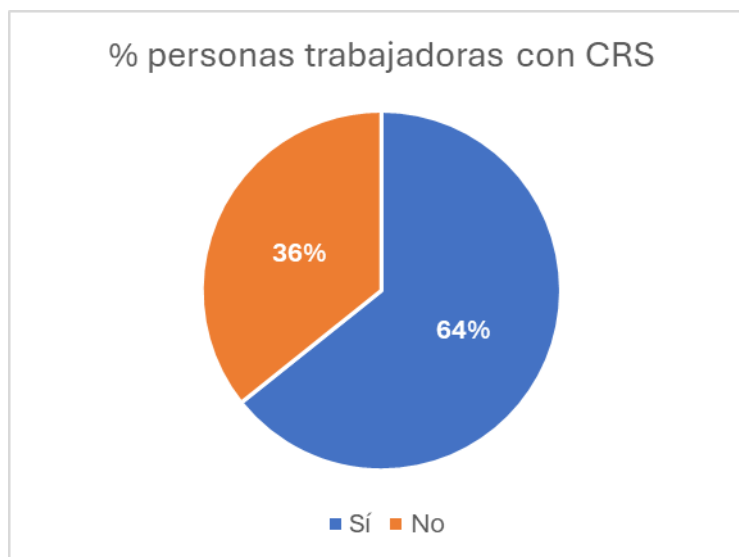
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 21 convenios con salarios pactados para 2024, 14 regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 66,7% %.



Estos convenios dan cobertura a 14.136 personas trabajadoras, lo que suponen el 64,3% del total de personas trabajadoras cubiertas por los convenios colectivos en este sector con actualización salarial en 2024.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la totalidad de las mismas hace referencia al IPC interanual nacional.

Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 7 Convenios, que afectan a 4.074 personas trabajadoras afectadas tienen una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Este tipo de cláusulas afectan al 29% aproximadamente de las personas trabajadoras afectadas por cláusula.

Los 7 Convenios restantes, que dan cobertura a 10.062 personas trabajadoras (61% del total) tienen referencia anual en su aplicación



Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, en este sector hay que resaltar que 10 de los 14 Convenios del sector de Confiterías con CR tienen repercusión exclusivamente a tablas. Son las llamadas Clausulas Técnicas. Afectan en este caso a 8.296 personas trabajadoras, que suponen el 59% del total.



Hay que mencionar también que este tipo de cláusulas, en la práctica totalidad de las ocasiones, recoge topes en su aplicación.

Por el contrario, hay 4 Convenios que recogen en su articulado la retroactividad de los incrementos salariales resultantes de la aplicación de las CRS. Estas cláusulas retroactivas benefician 5.840 personas trabajadoras, que representan el 41% de las personas trabajadoras que tienen CRS en sus Convenios. De estos 4 Convenios, tres prevén la aplicación plena de las desviaciones entre el IPC real y el Incremento pactado. Afectan a 3.360 personas trabajadoras (58% del total de afectados con CRS retroactiva y 24% del total de afectados por CRS)



Como resumen de este apartado, del análisis realizado obtenemos que las CRS afectan al 67% de los Convenios que tienen pactadas sus condiciones salariales para 2024 y al 64% de personas trabajadoras. El 50% de estas Cláusulas, que solo afectan al 29% de las personas trabajadoras con CRS toman como referencia la suma del IPC de los años de referencia del Convenio, es decir, que se trata de cláusulas con referencia plurianual. En cuanto a la presencia de Cláusulas de tipo “Técnico”, estas se detectan en 10 de los 14 convenios con CRS, que afectan al 59% de las personas trabajadoras. Por último, reseñar la alta presencia de cláusulas de Revisión salarial retroactivas, que afectan a 3.360 personas trabajadoras (58% del total de afectados con CRS retroactiva y 24% del total de afectados por CRS).

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Sector de Confiterías.

TABLA CONVENIOS Sector Confiterías, por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
Nº CONVENIOS CON CRS	14	14.136
%CONVENIOS CON CRS	66,7%	64,3%
Plurianual	7	4.074
<i>con tope</i>	7	4.074
<i>sin tope</i>	0	0
<i>con retroactividad</i>	1	150
Anual	7	10.062
<i>con retroactividad</i>	4	5.840
<i>con tope</i>	1	2.480
<i>sin tope</i>	3	3.360
a tablas	3	4.222
<i>con tope</i>	2	4.148
<i>sin tope</i>	1	74

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

3.3 Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

Hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

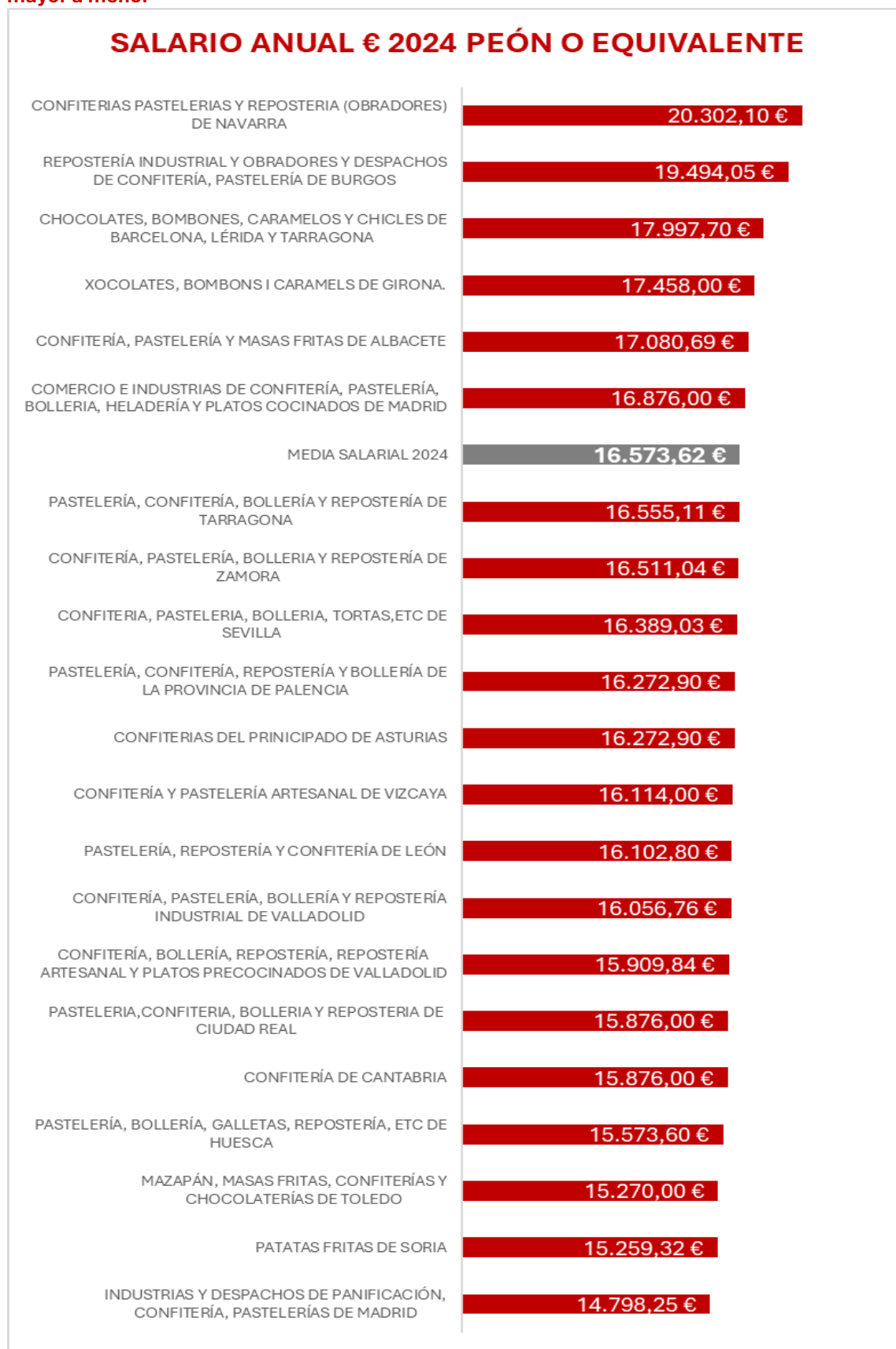
En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Confiterías asciende a 16.573,62 €.

El análisis de estos convenios, se traduce en una diferencia porcentual del 37,2% entre el salario más bajo del Convenio de Madrid con el salario más alto regulado en el Convenio de Navarra.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que hay 4 convenios de este sector, que pactan salarios inferiores a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Afectando a 5.401 personas trabajadoras. Estos 4 convenios regulan cláusulas de actualización al SMI en sus textos, si bien no están registradas las tablas salariales con dicha adecuación. Así mismo, 2 convenios tienen salarios en esta categoría iguales al SMI 2024 y también articulan cláusulas de actualización del SMI, afectando a 1.100 personas.

Por otra parte, 8 de los 21 convenios analizados recogen en sus textos cláusulas de actualización del SMI, dando cobertura a 7.578 personas trabajadoras.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



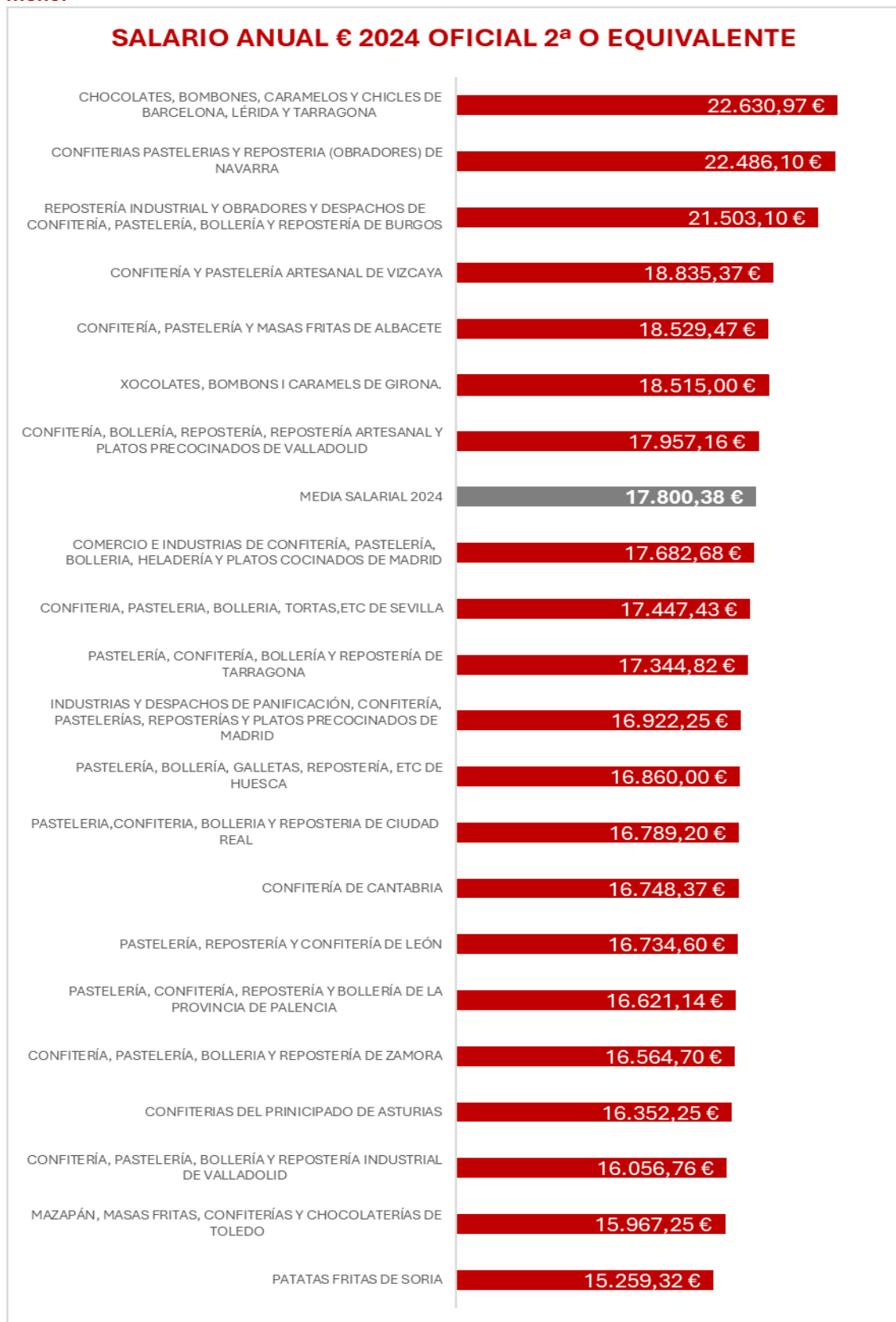
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Confiterías asciende a 17.800,38 €.

En este caso existen diferencias sustanciales entre los salarios pactados en las diferentes provincias y comunidades autónomas. Esto puede ser por una cuestión meramente diferencial entre convenios, pero también por tratarse de una categoría profesional que aglutina un enorme abanico de competencias, que es posible que se reconozcan en el salario en unos convenios y en otros no tanto.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SMI) en esta categoría, solo el Convenio de Patatas Fritas de Soria se sitúa por debajo del SMI 2024, con un salario anual en la categoría de Oficial 2ª o equivalente de 15.259,32 € afectando a 81 personas trabajadoras.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



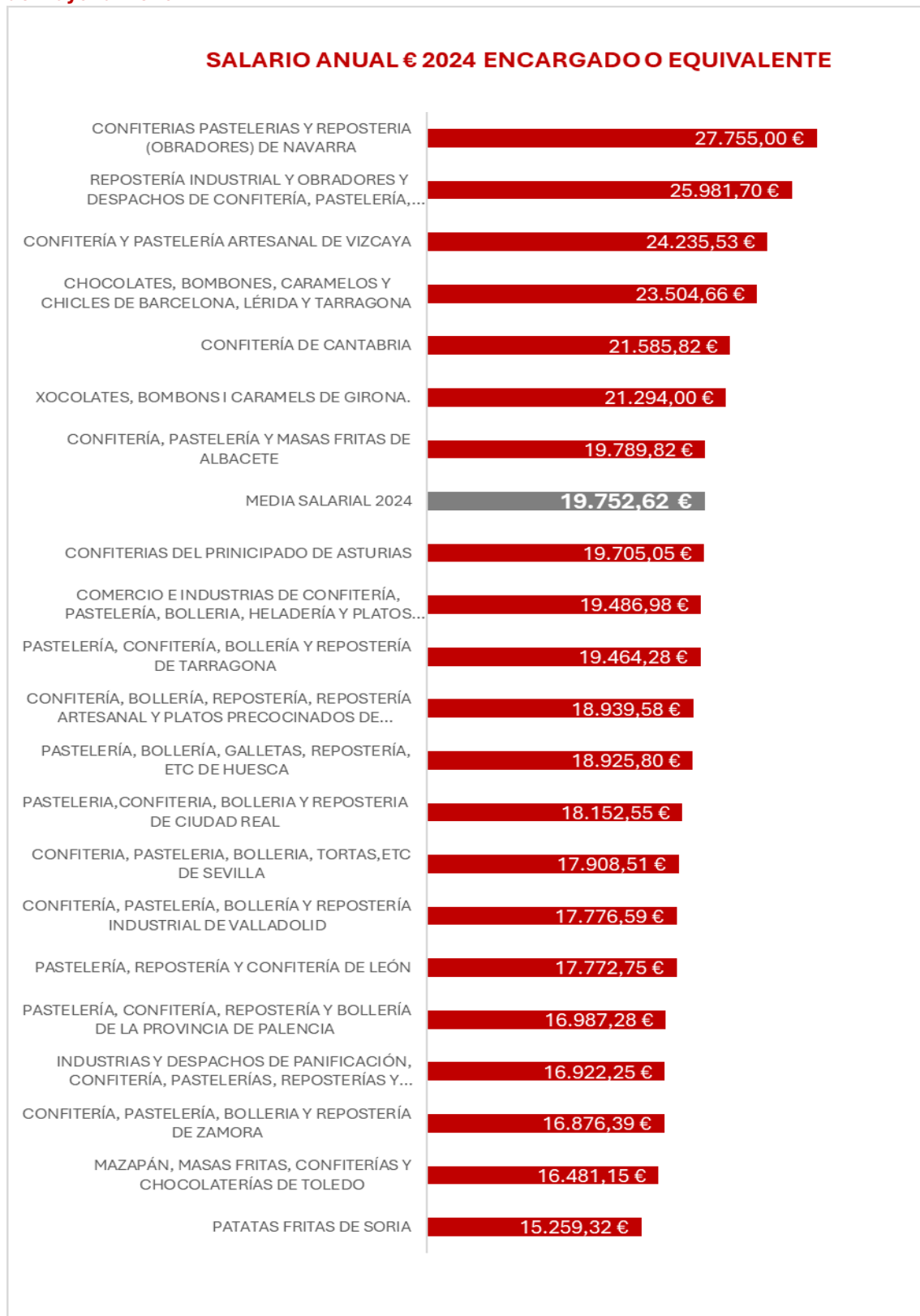
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 19.752,62 € anuales para 2024.

Una vez más, es en esta categoría donde se dan las diferencias salariales entre convenios más significativas.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, solo el Convenio de Patatas Fritas de Soria se sitúa por debajo del SMI 2024, con un salario anual en la categoría de Encargado o equivalente de 15.259,32 € afectando a 81 personas trabajadoras.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

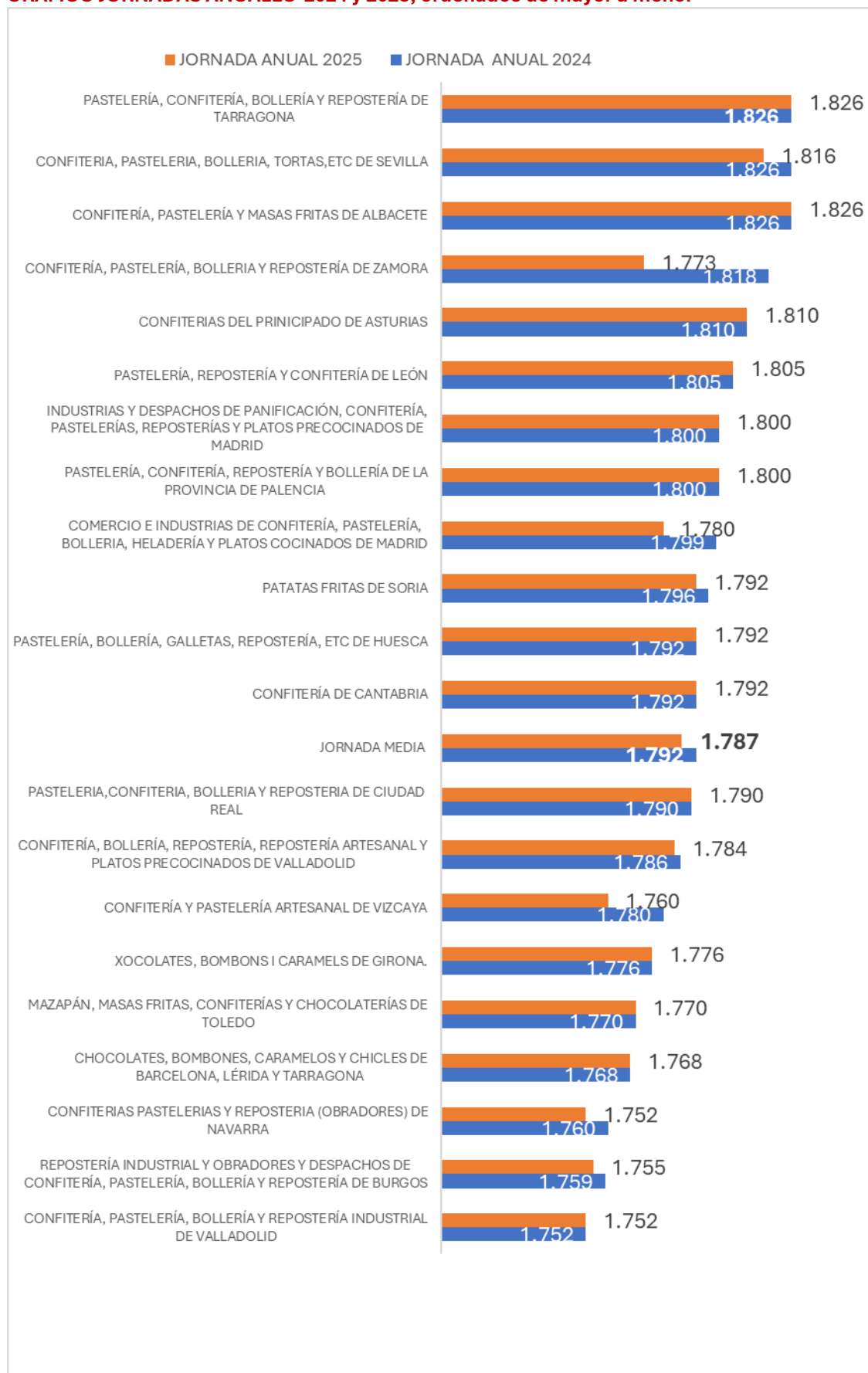
Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 21 convenios vigentes del Sector de Confiterías, encontramos diferencias en las jornadas anuales pactadas, arrojando una diferencia de 74 horas, entre el convenio de menor jornada, Confiterías de Valladolid con 1.752 horas, y el convenio con mayor jornada laboral, Confiterías de Tarragona con 1.826 horas.

En lo relativo al promedio de jornada de los 21 convenios se establece en 1.792 horas en 2024, y 1.787 horas en 2025. Una reducción en el promedio de jornada laboral de 5 horas que se obtiene de la reducción de convenios como el de Sevilla, Zamora, Madrid, Soria, Valladolid, Vizcaya, Navarra y Burgos.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

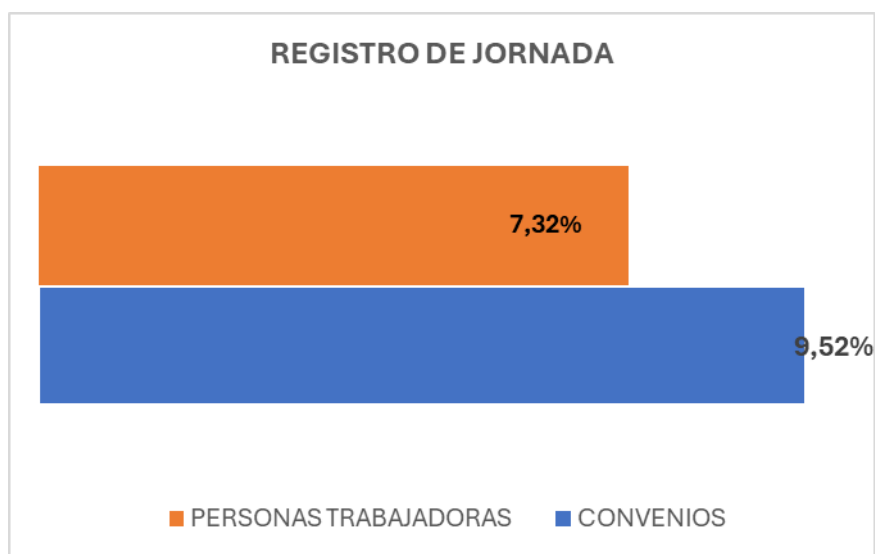
Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

4.2 Regulación del Registro de jornada

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

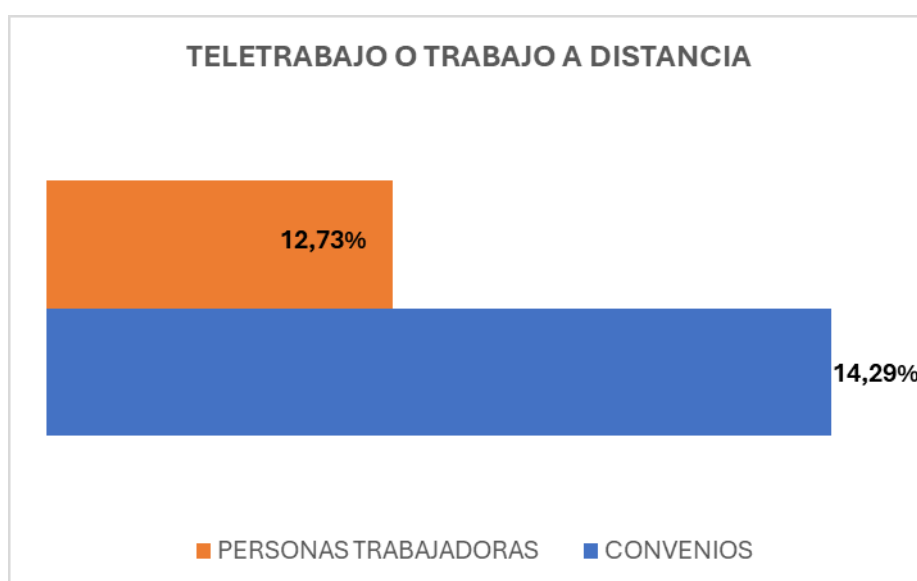
Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, 2 de los 21 convenios analizados del Sector de Confiterías, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone 9,52% de convenios y afectando a 1.610 personas, el 7,32% del total del Sector.



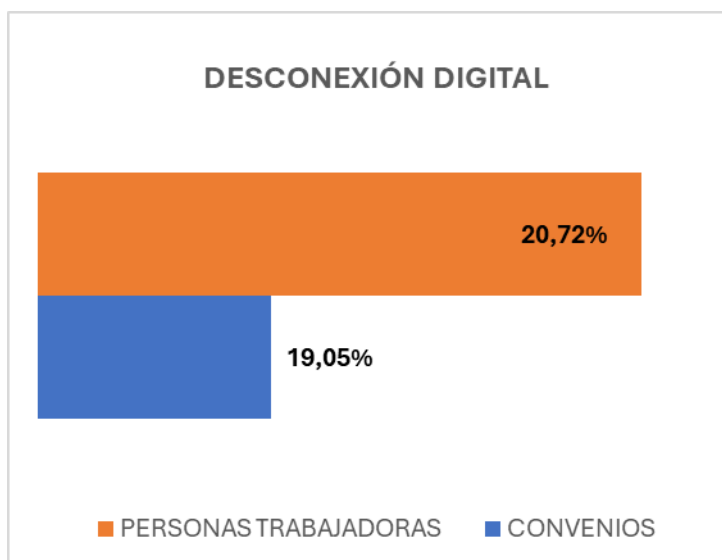
4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo también En este caso, 3 de los 21 convenios analizados del Sector de Confiterías, regula algo relacionado con el Teletrabajo, lo que supone 14,29% de convenios y afectando a 2.800 personas, el 12,73% del total del Sector.



4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En el Sector de Confiterías encontramos 4 convenios con regulación en materia de Desconexión Digital, afectando a 4.557 personas, lo que supone el 20,7% del sector.



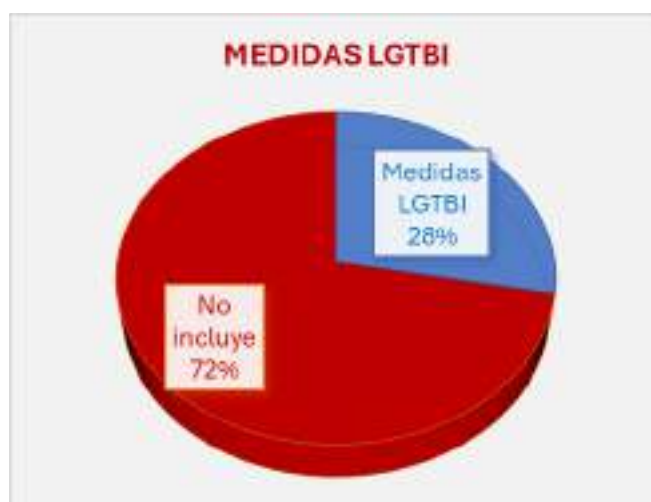
5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

De los 25 convenios provinciales y/o autonómicos analizados del sector de Construcción se observa que el 72% de estos convenios todavía no incluye “medidas planificadas” o menciona alguna medida dirigida al colectivo LGTBI o, al menos, el principio de igualdad y no discriminación por orientación o identidad sexual.

En este sentido, solo el 28% de los convenios de este sector incluye alguna medida o principio de igualdad y/o de diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.

Sin embargo, aunque el porcentaje de convenios que incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI sigue siendo bajo, hay que señalar un incremento de 15 puntos respecto al año anterior, en el que solo el 13% de los convenios de este sector incluía medidas o principios de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI.



Dentro del grupo de convenios que recoge algo sobre medidas LGTBI, la fórmula más extendida es recoger el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Así lo encontramos en los convenios de *Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de la provincia de Huesca* (Artículo 49.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación); *Industrias de la transformación y la venta de pastelería, repostería y confitería de León* (Artículo 35. Principio de no discriminación); *Patata fritas de Soria* (Artículo 31. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades) y en el convenio de *Pastelería, confitería, repostería y bollería de Palencia* (Capítulo VII. Igualdad y no discriminación. Artículo 36)

El convenio de *Industrias y despachos de panificación, confitería, pastelería, repostería y platos precocinados de Pontevedra* (Artículo 12. Igualdad en el trabajo) incluye expresamente el principio de igualdad y no discriminación para las personas LGTBI y menciona la obligatoriedad empresarial de incluir medidas para este colectivo según marca la LO 4/2023 y/o el RD 1026/2024, pero sin incluir medidas en el convenio.

El convenio de *Obradores de Confiterías de Asturias* avanza en este punto y cuenta con un Artículo titulado Igualdad personas LGTBI (Artículo 36. Bis) en el que menciona la Ley 4/2023 y acuerda la igualdad de trato y no discriminación hacia las personas LGTBI, mientras que el convenio más avanzado de este sector es el de *Confiterías, pastelerías y repostería (obradores) de Navarra* que en su Cláusula adicional tercera. Bis. Incluye el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 y los contenidos mínimos de las “medidas planificadas”: “–Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales. – Acceso al empleo: formación, en especial, a las personas implicadas en los procesos de selección, estableciendo criterios claros para garantizar procesos adecuados. – Clasificación y promoción profesionales: con criterios objetivos y con garantías de carrera profesional en igualdad de condiciones. –Formación, sensibilización y lenguaje: los planes de formación incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportuni-

des y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla. –Entornos diversos e inclusivos. Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla. Permisos y beneficios sociales: atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación alguna. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.”

5. 2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

Se observa que solo el 24% de los convenios del sector Confitería incluye o visibiliza de alguna manera el acoso discriminatorio por orientación o identidad sexual dentro de su Convenio, bien en su régimen disciplinario o en su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso.

Aunque el porcentaje de convenios que incluye medidas preventivas y de actuación frente a la violencia y acoso sufrido por personas LGTBI sigue siendo bajo, hay que señalar un incremento de 7 puntos respecto al año anterior, en el que solo el 17% de los convenios de este sector incluía algún tipo de actuación frente al acoso LGTBI.



Dentro de las distintas formas de abordar la prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI encontramos algunos convenios que incluyen en su régimen disciplinario dentro del conjunto de faltas muy graves al acoso por razón de orientación y/o identidad sexual o acoso, tal es el caso de los convenios de *Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, etc... de Huesca* (Artículo 46.3. Graduación de faltas) y el de *Obradores de Confiterías, bollerías, turrones, helados y churrerías, etc... de Málaga* (Artículo 6.3. Faltas muy graves).

Dos convenios del sector que cumplirían en cierto modo con el RD1026/2024, al incluir el acoso por orientación e identidad sexual como acoso discriminatorio en sus Protocolos de acoso (normalmente de acoso sexual y/o por razón de sexo), así lo encontramos en el convenio de *Chocolates, bombones y caramelos de Girona* (Artículo 40. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo) y el convenio de *Industria y comercio de confiterías de Guipúzcoa* (Artículo 23. Acoso sexual y Artículo 23. Bis.) lo incluye en el propio título de protocolo: “Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso

sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género”

El convenio de *Confiterías, pastelerías y repostería (obradores) de Navarra* que en su Cláusula adicional cuarta incluye un Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales pero sin desarrollo, solo recoge los contenidos mínimos que este protocolo debería recoger: *“–Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. –Garantizar un entorno laboral inclusivo. –Extensión ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, y, en la medida de lo posible, empresas colaboradoras, proveedores, etc. –Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes. – Participación de la representación legal de las personas trabajadoras. –Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima. Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.”*

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 5

e) SECTOR DE ESPECIAS

1. Introducción Sector

En 2023 el sector de especias y condimentos volvió a registra un balance positivo ya que al aumento de la producción se sumó un mayor consumo en los hogares.

Según los datos de consumo del Ministerio de Agricultura, el mercado de especias y condimentos presentó un crecimiento del 8% en volumen y del 13,5% en valor. El consumo de especias en los hogares se situó en unos 6,5 millones de kilos que alcanzaron un valor de 159 millones de euros, lo que significa un crecimiento del 6,8%.

Por otro lado, las ventas de especias, hierbas y condimentos en hipermercados y supermercados crecieron un 7% en volumen. En el caso de las especias destacaron por volumen comercializado el pimentón, la pimienta, el colorante y la canela.

Como otros sectores alimentarios, el sector de especias se caracteriza por su gran atomización empresarial. El sector cuenta con unas 70 empresas que superan el millón de euros de facturación al año.

El líder del sector factura unos 147 millones de euros por una producción de 38.200 toneladas, mientras que la segunda empresa más importante del sector factura 71 millones de euros y su facturación rondó las 4.800 toneladas.

Las marcas de distribución (MDD) tienen una gran importancia en este mercado y en 2023 representaban casi el 50% de las ventas en volumen, y al igual que el año anterior, disminuye la cuota de la MDD, mientras que aumentó la de las MDF.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE LAS ESPECIAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Sabater Spices (Grupo)	147,00
Jesús Navarro S.A. (Carmencita)	71,00
Manufacturas Ceylan S.L.	62,00
Juan José Albarracín S.A.	42,80
Paprimur S.L.	31,00
Pimursa S.L.	30,00
Mccormick España, S.A.	29,20
Juan Navarro García S.A.	23,45
Grupo Conservas Dani S.A.	22,20
Félix Reverte, S.A.	14,50

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

Hasta hace unos años, España era un país fundamentalmente importador de especias, pero gracias a que los principales fabricantes y comercializadores de especias han conseguido vender fuera de nuestras fronteras una parte importante de su producción, esta situación ha cambiado y España ha pasado a tener una balanza comercial positiva en este sector.

En 2023 se exportaron unas 112.099 toneladas de especias y hierbas, un volumen prácticamente igual al del año anterior, con un ligero descenso del 1%. Los principales mercados de destino de las exportaciones de estos productos fueron Estados Unidos, Francia, Alemania, Reino Unido, Italia, Países Bajos y Portugal. Y las principales especias exportadas fueron el pimentón, el azafrán y el orégano.

En cuanto a las importaciones, alcanzaron las 107.303 toneladas, un 4% más que en 2022 y los países que más vendieron a España fueron China (casi el 40%), Irán, Perú, India y Alemania, mientras que las especias más importadas fueron pimienta, canela y nuez moscada.

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

El sector de Especies está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, dando cobertura a 2.580 personas trabajadoras.

En 2024 han tenido actualización salarial de los 4 convenios que componen el sector.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR ESPECIAS, por provincias

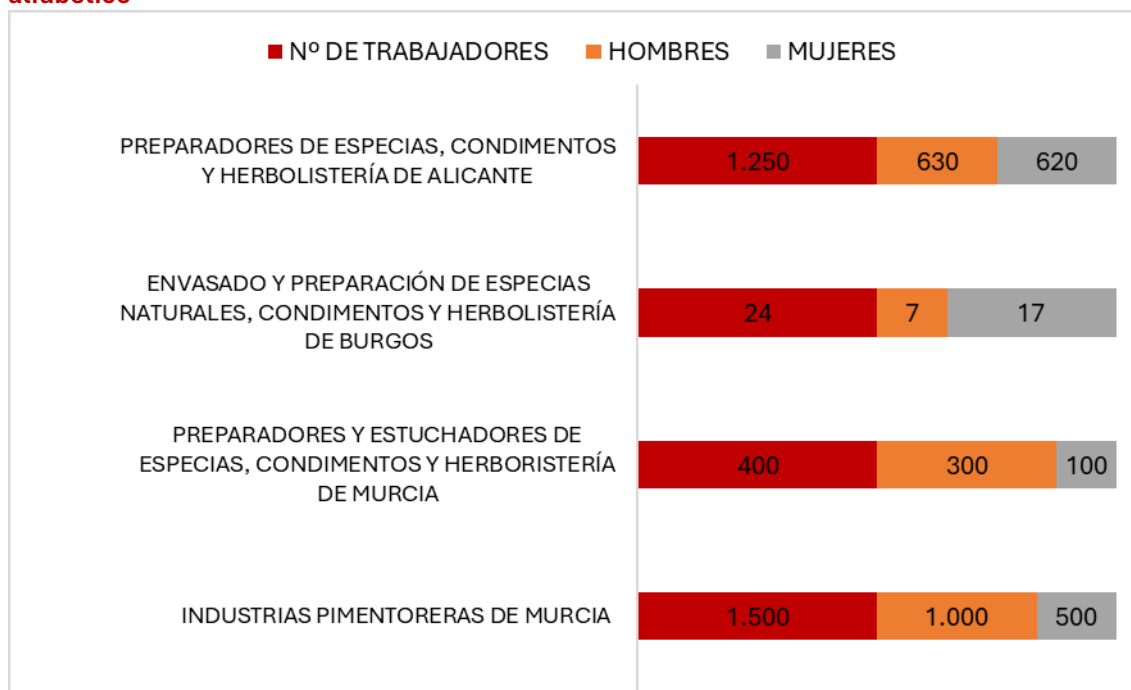
NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE ALICANTE	ALICANTE	2024
ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE BURGOS	BURGOS	2022-2026
PREPARADORES Y ESTUCHADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA DE MURCIA	MURCIA	2022-2025
INDUSTRIAS PIMENTORERAS DE MURCIA	MURCIA	2023-2025

Del análisis de los 4 convenios con actualización económica en 2024 podemos extraer que dan cobertura a 3.174 personas trabajadoras, de las que 61 %, 1.937 son hombres, y el 39 %, 1.237 son mujeres.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En todos los casos, encontramos mayor presencia masculina en los convenios de este sector.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

3. Política Salarial

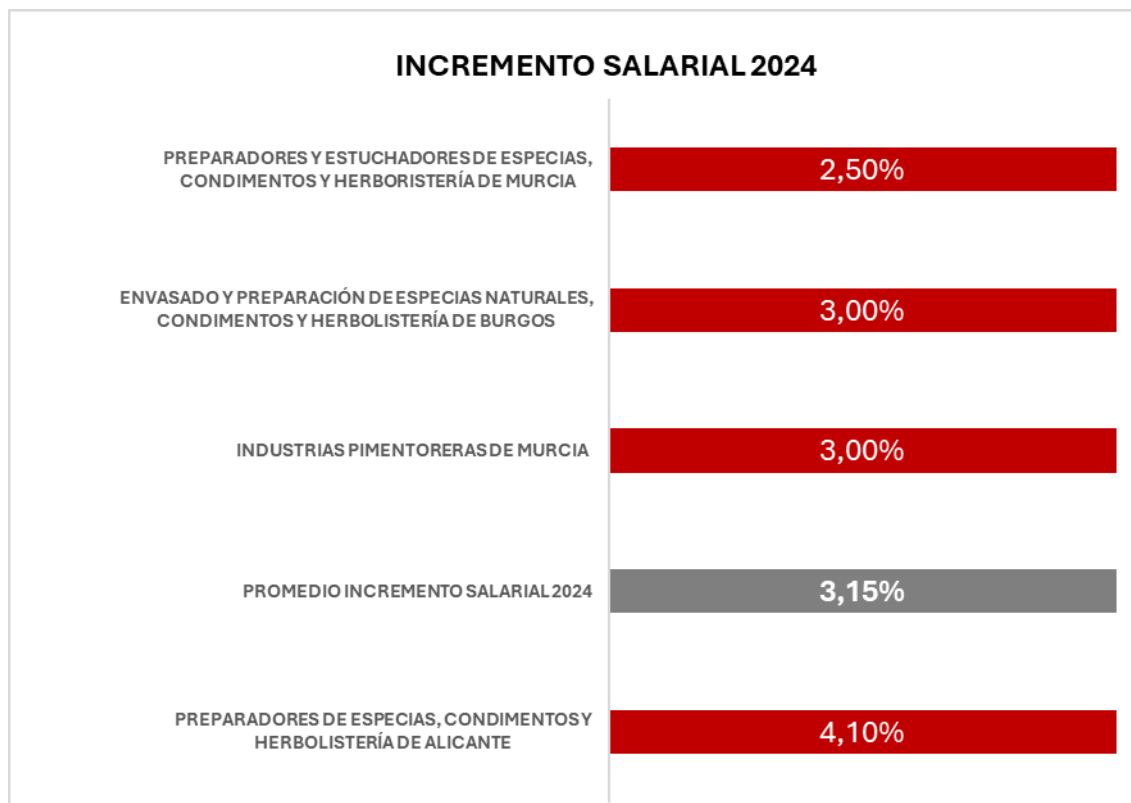
3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 4 convenios del sector de Especias que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 3,15%.

Podemos afirmar pues, que tanto el promedio como la mayoría de los convenios están en línea con lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024, ordenados de menor a mayor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 4 convenios del sector de Especies con actualización salarial para 2024, todos ellos tienen incluido en su articulado la Cláusula de Revisión Salarial. Afectan a 3.174 personas trabajadoras.

El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la totalidad de las mismas hace referencia al IPC interanual nacional.

Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 1 Convenio, que afecta únicamente 24 Personas trabajadoras según

la hoja estadística tiene una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Afecta únicamente al 1% de las personas trabajadoras con CRS.

Los 3 Convenios restantes tienen referencia anual. Afectan a 3.150 personas trabajadoras (99% del total de afectados por Cláusulas de Revisión Salarial).



Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, en este sector hay que indicar que se registran 2 Convenios del sector de Especies que tienen efecto exclusivamente a tablas, es decir, son Cláusulas de las denominadas “técnicas”.

Afectan a 1.274 personas trabajadoras, que representan un 40% del total de afectados por CRS en el sector.

La totalidad de estas Cláusulas Técnicas tienen establecidos topes para su aplicación.



Respecto a las CRS que contemplan la retroactividad, estas están recogidos en 2 Convenios, y afectan a 1.900 personas trabajadoras, que representan el 60% del total de afectados por CRS del sector. En todos los casos recogen topes en su aplicación.

Como resumen de este apartado, del análisis realizado obtenemos las CRS afectan a todos los convenios del Subsector de Especies que tienen pactadas sus condiciones salariales para 2024. Uno de los convenios, que afecta tan solo a 24 personas trabajadoras toma como referencia la suma del IPC de los años de referencia del Convenio. Los tres restantes, con 3.150 personas afectadas, toman como referencia para su aplicación el IPC anual. De los 4 Convenios Colectivos de la muestra, 2 de ellos (40% de afectados) tienen efecto a tablas, en tanto que las dos restantes (60% de afectados) tienen recogida retroactividad. Tanto unas como otras tienen recogidos topes para su aplicación, lo que puede hacer que, en determinadas circunstancias, el traslado a tablas de la diferencia entre los IPC reales y los incrementos pactados o la percepción de atrasos en su caso sea solo parcial.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Sector de Especies

TABLA CONVENIOS SECTOR ESPECIAS por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
N.º CONVENIOS CON CRS	4	3.174
%CONVENIOS CON CRS	100,0%	100,0%
Plurianual	1	24
<i>con tope</i>	1	24
<i>sin tope</i>	0	0
<i>con retroactividad</i>	0	0
Anual	3	3.150
<i>con retroactividad</i>	2	1.900
<i>con tope</i>	2	1.900
<i>sin tope</i>	0	0
a tablas	1	1.250
<i>con tope</i>	1	1.250
<i>sin tope</i>	0	0

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

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

La misma disparidad que encontramos en los incrementos pactados, la hallamos en los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

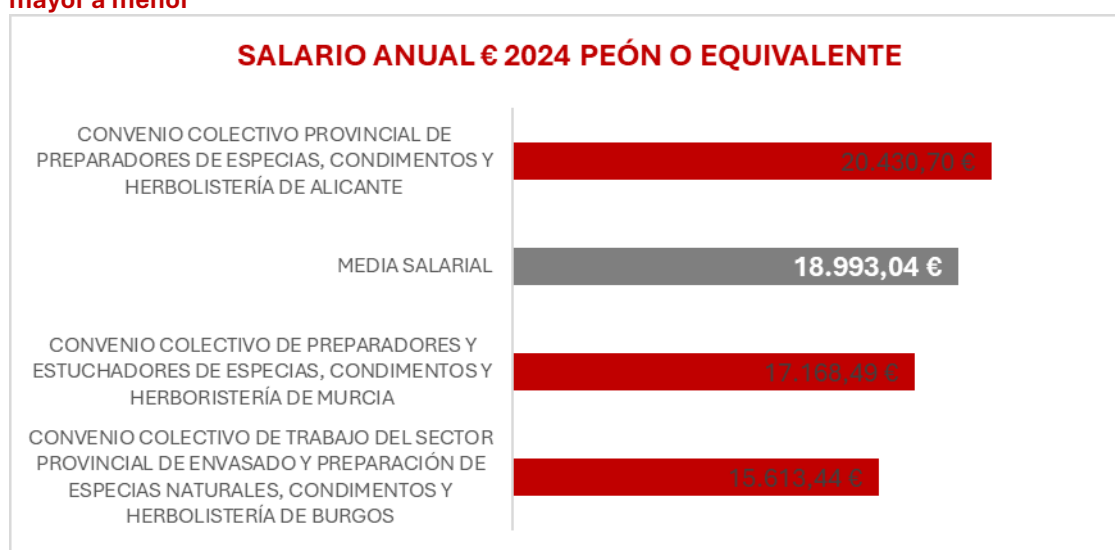
Hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Especies asciende a 18.993,04 €.

Encontramos un convenio con salario anual superior a la media, y dos con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que uno de los convenios de este sector, pacta salarios inferiores a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Afectando a 24 personas trabajadoras y no articula cláusula de actualización al SMI.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Especies asciende a 19.985,04 €.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos también un convenio por encima de la media salarial del sector y dos convenios por debajo de dicha media, lo que nos lleva a concluir, que los salarios de los Peones y Oficial 2º del sector de Especies son muy similares.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría, ningún convenio se sitúa por debajo del SMI 2024.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor

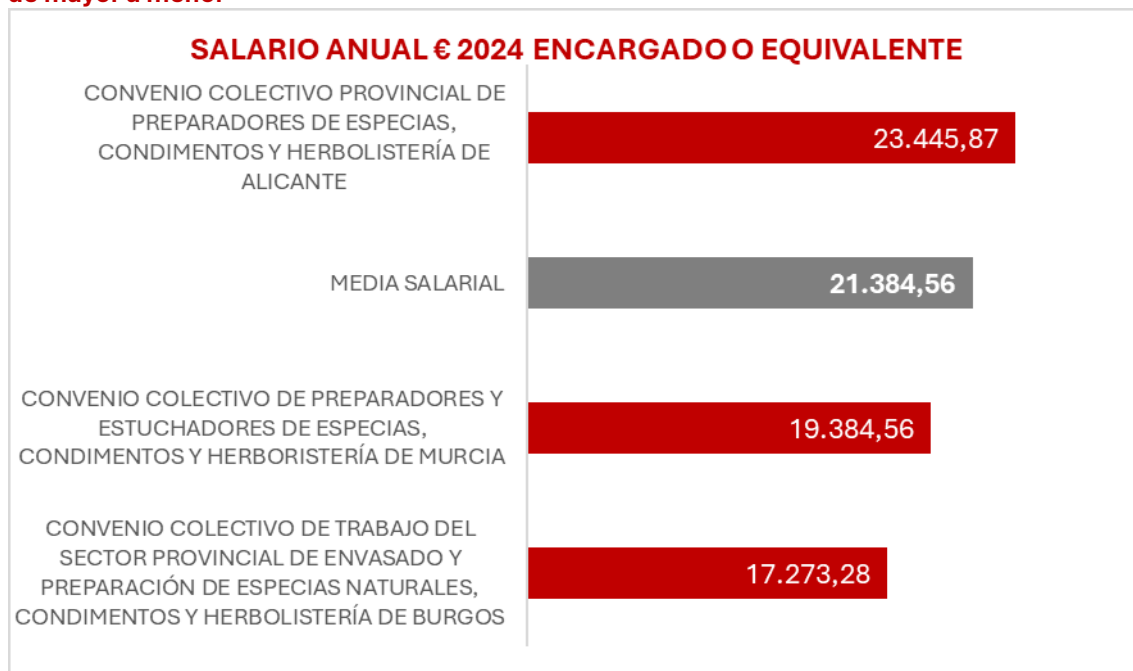


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 21.384,56€ anuales para 2024.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría no ha tenido impacto, ya que todos los convenios están por encima de los 15.876 € estipulados por ley para el año 2024.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

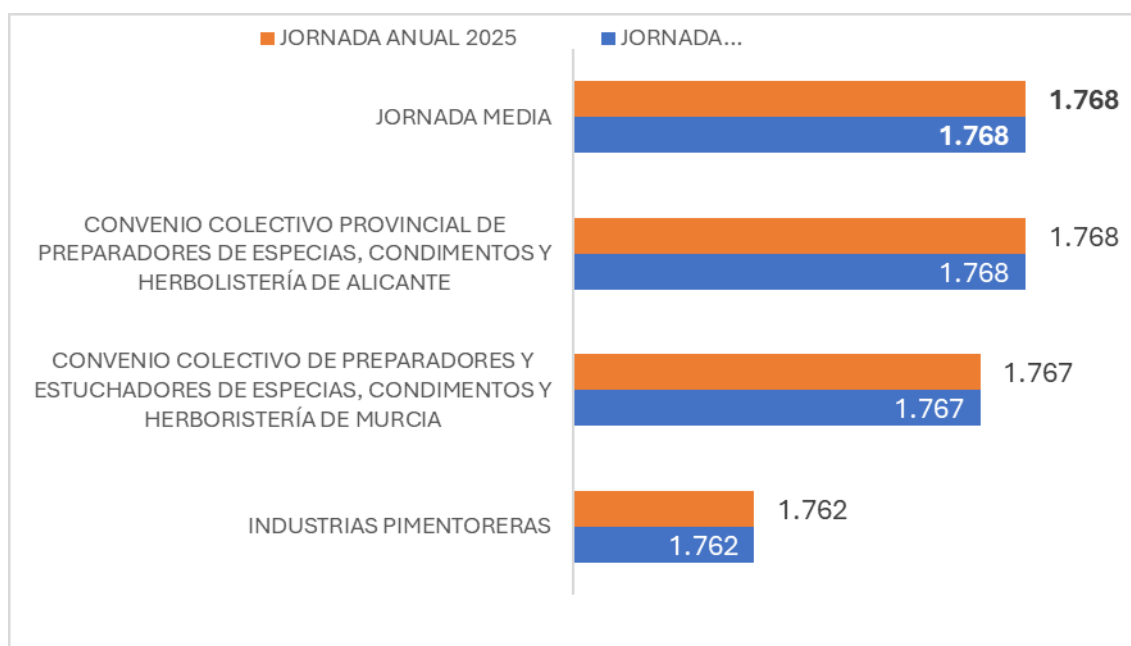
Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 4 convenios vigentes del Sector de Especies, encontramos diferencias en las jornadas anuales pactadas, arrojando una diferencia de 6 horas, entre el convenio de menor jornada, Industrias Pimentoreras de Murcia con 1.762 horas, y el convenio con mayor jornada laboral, Preparadores de Especies de Alicante con 1.768 horas.

En lo relativo al promedio de jornada de los 3 convenios se establece en 1.768 horas en 2024, y 1.768 horas en 2025. Ningún convenio reduce horas en 2025 respecto a 2024.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

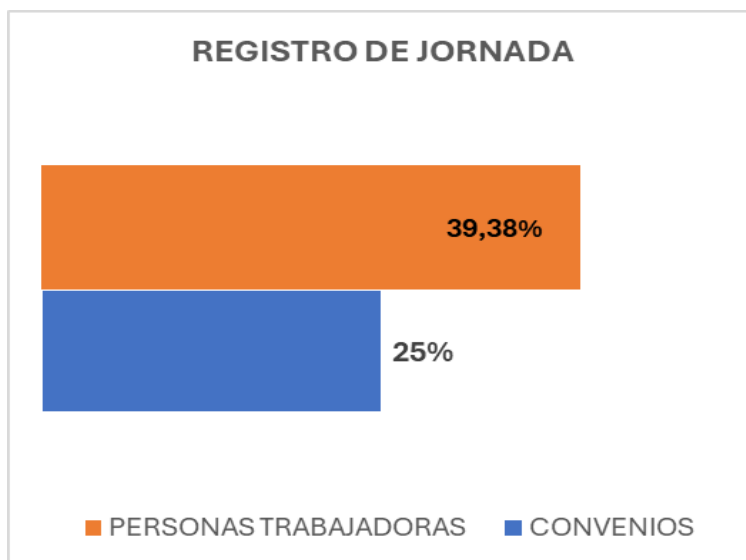
4.2 Regulación del Registro de jornada

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada*

debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, 1 de los 4 convenios analizados del Sector de Especies, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone 25% de convenios y afectando a 1.250 personas, el 39,38 % del total del Sector.



4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

No hay convenios en este sector que regulen el Trabajo a distancia o Teletrabajo.

4.4 Regulación de la Desconexión Digital

No hay convenios en este sector que regulen la Desconexión Digital.

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

De los cuatro convenios analizados de este sector solo el convenio de *Preparadores de especias, condimentos y herbolistería de Alicante* (Capítulo VIII. Fomento de la igualdad y no discriminación. Artículo 39. Objetivos generales.) recoge entre los objetivos de igualdad: “– *Establecer directrices para la gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (...)*”

5. 2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

En el grupo de convenios analizados de este sector se observa que solo el convenio de *Preparadores y estaucadores de especias, condimentos y herbolistería de Murcia* incluye en Prevención del acoso sexual y por razón de sexo la obligación empresarial de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras “Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y frente a la violencia o acoso contra las personas LGTBI” y recomienda el siguiente contenido mínimo: “• *Declaración de principios, objetivos y ámbito de aplicación. • Definiciones y ejemplos de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y violencia o acoso contra personas LGTBI • Principios y garantías. • Derechos y obligaciones de la dirección, de la RLPT y de las personas trabajadoras. • Medidas generales y procedimientos de comunicación, asesoramiento, denuncia, actuación y resolución. • Seguimiento y*

evaluación. • Información y sensibilización. • Faltas y sanciones. • Modelo de denuncia. Asimismo, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 6

f) SECTOR DE FRUTOS SECOS

1. Introducción Sector

La producción española de frutos secos en 2023 registró una importante caída, después de los buenos resultados registrados en años anteriores. La subida de las materias primas, así como de los costes de producción, fueron los principales obstáculos que encontró el sector en el último año.

Según los datos de la Encuesta Industrial de Productos del INE, la producción de frutos secos preparados (tostados, salados, etc...) en 2023 alcanzó las 240.000 toneladas, lo que supone una caída del 7% respecto al año anterior por un valor de 392,3 millones de euros.

Del total de esta producción, 23.834 toneladas fueron cacahuetes tostados y preparados, mientras que 215.803 toneladas correspondieron al resto de frutos secos.

A nivel empresarial, el principal grupo del sector registró una producción de más de 111.000 toneladas con una facturación de 810 millones de euros, en ambos casos superior a los valores de 2022.

La marca de distribuidor (MDD) en el sector de frutos secos y snacks tiene gran importancia y representa cerca del 80% de la cuota de mercado en volumen comercializado.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE FRUTOS SECOS Y SNACKS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Importaco , S.A.	810,00
Grupo Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A.	771,70
Frit Ravich, S.L.	302,00
Calconut, S.L.	244,00
Frumesa, S.L.	140,00

Almendras Lopis, S.A.	117,60
Frutos secos Medina, S.L.	86,50
Grupo Almendras Francisco Morales	35,00
Ferrer Segarra, S.A.	33,40
Facundo Blanco, S.A.	21,00

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, aunque la producción nacional va creciendo año a año.

En 2023, se exportaron 132.141 toneladas, lo que supuso un 46% menos que el año anterior. El mayor volumen exportado fueron las almendras sin cáscara.

Los principales destinos de las exportaciones españolas de estos productos son países de la Unión Europea, sobre todo Francia, Italia y Alemania.

Las importaciones se situaron en 223.710 toneladas, en este un 8% menos que en 2022. Estados Unidos, Portugal y China son nuestros principales proveedores.

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

El sector de Frutos Secos está formado por 6 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, dando cobertura a 7.018 personas trabajadoras.

En 2024 han tenido actualización salarial 4 de los 6 convenios que componen el sector.

En la siguiente tabla se puede ver el listado de los 6 convenios del sector de Frutos Secos con el estado actual en el que se encuentra el convenio.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR FRUTOS SECOS, por provincias

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO 2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	ALICANTE	2020-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS ALMACENISTAS, DEDICADAS A LA IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULACIÓN, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LLEIDA Y GIRONA (CATALUÑA)	CATALUÑA	2020-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	2001	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULADO Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2008-2012	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN	PAÍS VALENCIANO	2023-2026	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LOS FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2024-2027	NUEVO

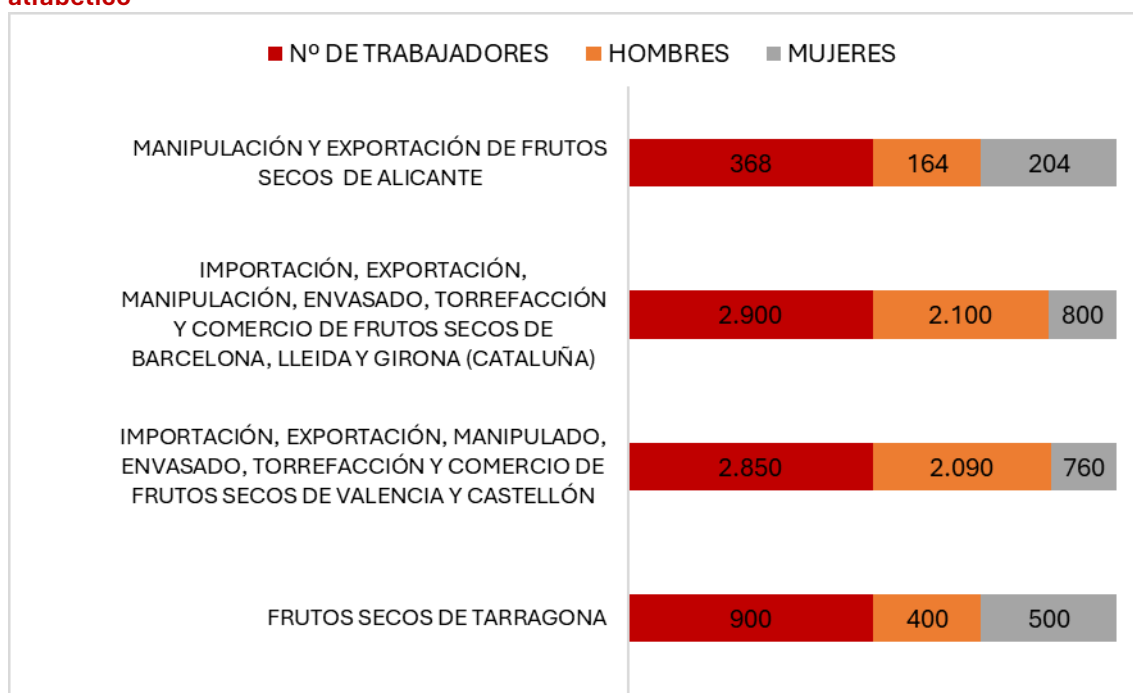
Del análisis de los 4 convenios con actualización económica en 2024 podemos extraer que dan cobertura a 7.018 personas trabajadoras, de las que 67,7%, 4.754 son hombres, y el 32,3%, 2.264 son mujeres.

De los convenios sin actualizar, decaídos o sin información en REGCON carecemos de datos de personas afectadas, al no estar estos datos registrados en REGCON. Por ello el número de personas afectadas totales coincide con el número de personas afectadas por convenios con actualización en 2024.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En este sector en general es mayoritaria la presencia masculina. No obstante, hay dos Convenios en los que el número de mujeres afectadas es mayor que el de hombres afectados. Son el Convenio colectivo de trabajo del Sector de Industrias de Manipulación y Exportación de Frutos secos de la provincia de Alicante, con 368 personas afectadas de las que 204 son mujeres (55%), según la hoja estadística, y el Convenio colectivo de trabajo del Sector de los Frutos secos de la provincia de Tarragona, con 900 personas trabajadoras afectadas y 500 mujeres (55,6%).

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

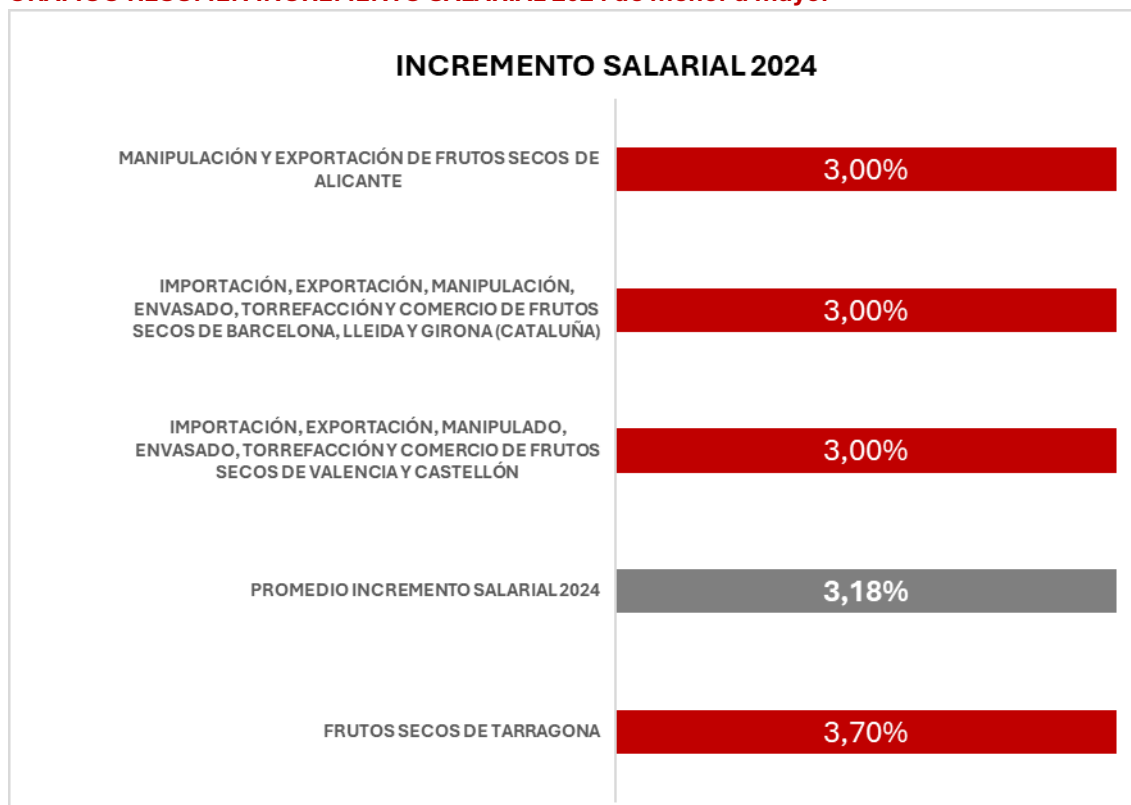
3. Política Salarial

3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en los 4 convenios del sector de Frutos Secos que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 3,18%. 3 de los 4 convenios pactan incrementos del 3%, en línea con lo marcado por el V AENC, en tanto que el Convenio de Tarragona pacta un incremento del 3,7% para 2024.

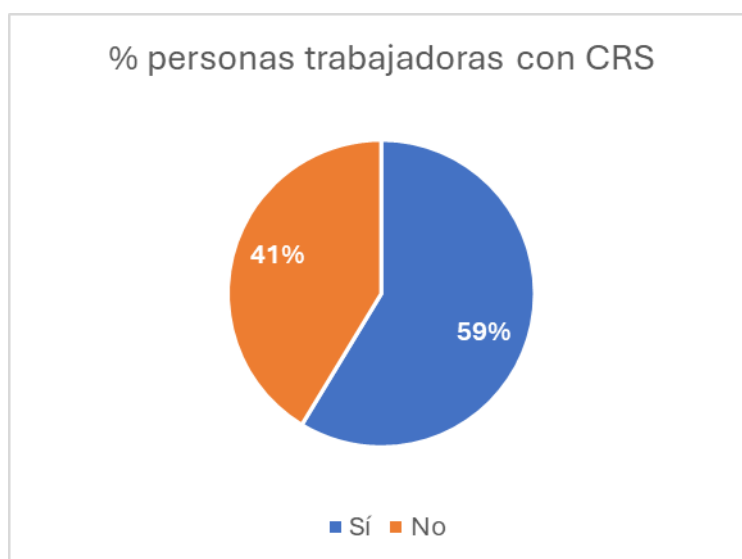
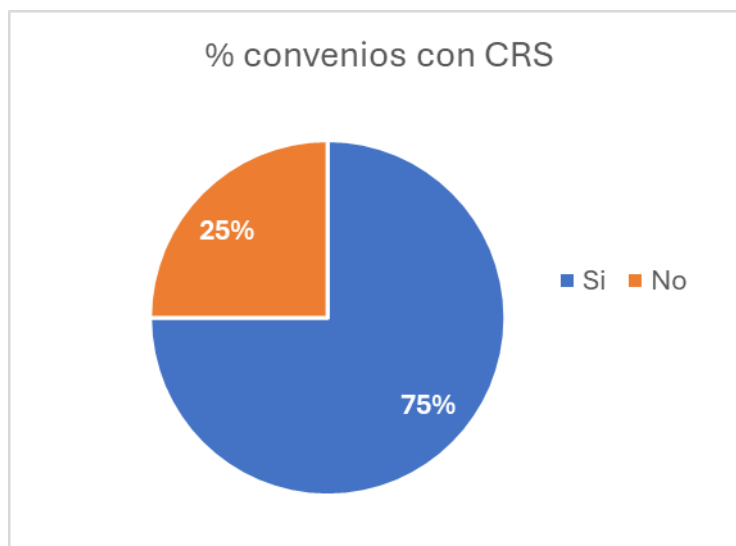
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 de menor a mayor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 4 convenios del sector de Frutos Secos con actualización salarial para 2024, 3 de ellos tienen incluido en su articulado la Cláusula de Revisión Salarial. Afectan a 4.118 personas trabajadoras. Suponen el 59% de las personas trabajadoras afectadas por Convenios Colectivos del sector.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, encontramos que 2 de los tres convenios que tienen CR referencian la misma al IPC interanual nacional. El Convenio restante, Convenio colectivo de trabajo del Sector de los Frutos secos de la provincia de Tarragona, que afecta según los datos de la hoja estadística a 900

personas trabajadoras, referencia la mencionada Clausula al IPC anual de Cataluña.

Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 1 Convenio, que afecta a 2.850 Personas trabajadoras según la hoja estadística tiene una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Afecta únicamente al 69% de las personas trabajadoras con CRS.

Los 2 Convenios restantes tienen referencia anual. Afectan a 1.268 personas trabajadoras (31% del total de afectados por Cláusulas de Revisión Salarial).



Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, en este sector hay que indicar que en los 3 Convenios del sector de Frutos Secos que tienen recogida en su articulado Cláusulas de Revisión salarial ésta tiene efecto exclusivamente a tablas, es decir, son Clausulas de las denominadas “técnicas”.

Afectan a 4.118 personas trabajadoras, que representan el 100% del total de afectados por CRS en el sector.

En lo referido a la actuación de topes, 2 de los convenios tienen recogidos topes en la aplicación de las diferencias salariales a las tablas. Afectan a 3.750 personas trabajadoras (91% de los afectados por Cláusulas).



Como resumen de este apartado, del análisis realizado obtenemos las CRS afectan 3 de los 4 convenios del Subsector de Frutos Secos que tienen pactadas sus condiciones salariales para 2024. Uno de los convenios, que afecta a 2.850 personas trabajadoras (69% del total) toma como referencia la suma del IPC de los años de referencia del Convenio. Los dos restantes, con 1.268 personas afectadas, toman como referencia para su aplicación el IPC anual. Todos los Convenios afectados por CRS tienen Cláusulas de las denominadas "Técnicas", 2 de ellos con afectación de 3.750 personas trabajadoras prevén topes en su aplicación, mientras que solo 1 (368 personas trabajadoras) recoge el traslado a tablas de la diferencia íntegra entre el IPC pactado y el de referencia.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Sector de Frutos Secos

TABLA CONVENIOS SECTOR FRUTOS SECOS por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
N.º CONVENIOS CON CRS	3	4.118
%CONVENIOS CON CRS	75,0%	58,7%
Plurianual	1	2.850
<i>con tope</i>	1	2.850
<i>sin tope</i>	0	0
<i>con retroactividad</i>	0	0
Anual	2	1.268
<i>con retroactividad</i>	0	0
<i>con tope</i>	0	0
<i>sin tope</i>	0	0
a tablas	2	1.268
<i>con tope</i>	1	900
<i>sin tope</i>	1	368

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

3.3 Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

Hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Frutos Secos asciende a 16.140,53€.

El análisis de estos convenios, se traduce en una cierta homogeneidad entre los salarios pactados en los diferentes Convenios, ya que la diferencia salarial de apenas el 5,6% entre el Convenio que pacta un salario inferior para la categoría de peón con el salario más alto de los Convenios del sector.

Con respecto a la afectación que el Salario Mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que hay 1 convenios de este sector, que pacta salarios inferiores a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales, que es de Valencia y Castellón, que afecta a 368 personas trabajadoras. Es de suponer que en la práctica las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán como mínimo el SMI.

Por otra parte, 1 solo Convenio de los 4 convenios analizados recogen en sus textos cláusulas de actualización del SMI, dando cobertura a 2.900 personas trabajadoras. Se trata del Convenio colectivo de trabajo del Sector de empresas almacenistas, dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de Frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Frutos Secos asciende a 18.005,94€.

En esta categoría si encontramos diferencias salariales más importantes, ya que entre el Convenio con salario más bajo y el más alto hay una diferencia del 19,2%. Esto puede ser por una cuestión meramente diferencial entre convenios, pero también por tratarse de una categoría profesional que aglutina un enorme abanico de competencias, que es posible que se reconozcan en el salario en unos convenios y en otros no tanto.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría, no existen en el sector Convenios afectados por el SMI para esta categoría.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor

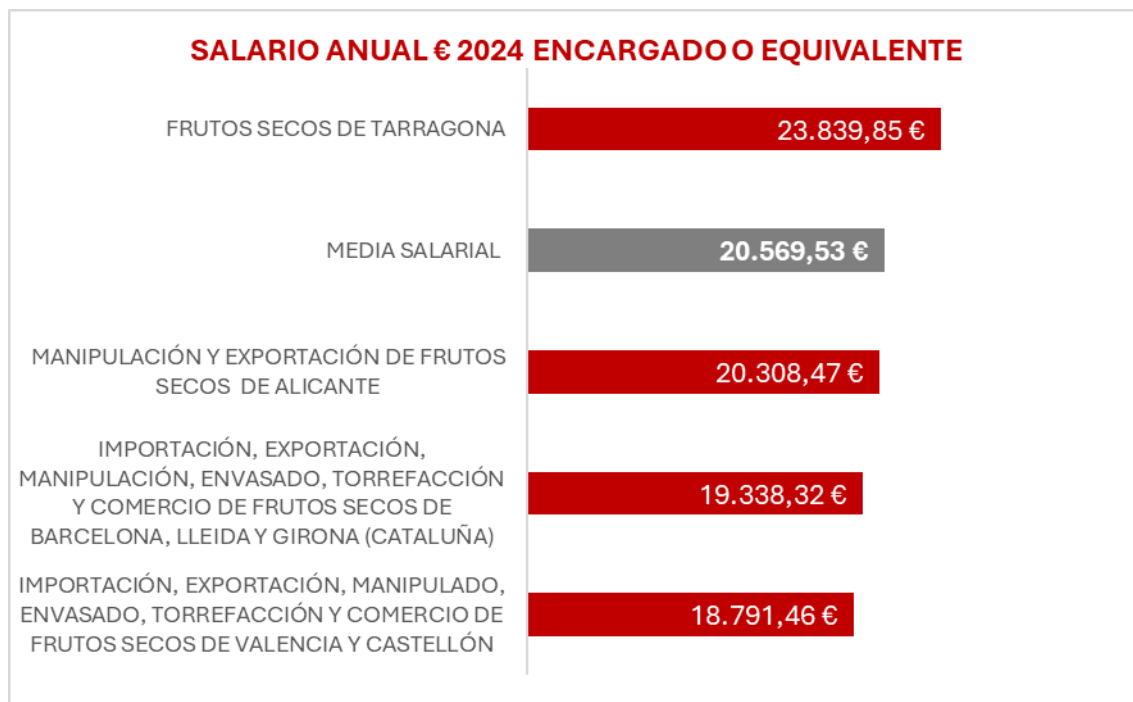


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 20.569.53 € anuales para 2024.

Una vez más, es en esta categoría donde se dan las diferencias salariales entre convenios más significativas, con una dispersión entre el salario más alto de la categoría y el más bajo de un 26,9%.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

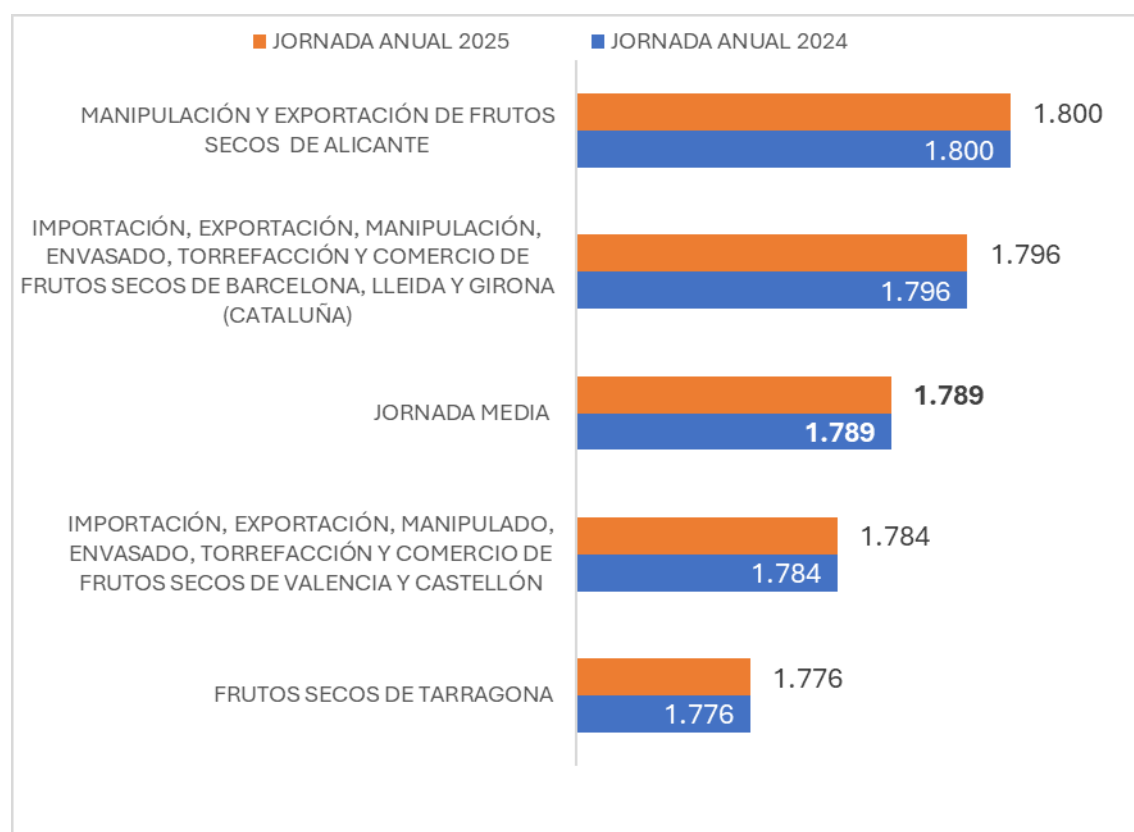
La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta

en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 4 convenios vigentes del Sector de Frutos Secos, encontramos diferencias en las jornadas anuales pactadas, arrojando una diferencia de 24 horas, entre el convenio de menor jornada, Frutos Secos de Tarragona con 1.776 horas/año, y el convenio con mayor jornada laboral, Frutos Secos de Alicante, con 1.800 horas/año.

En lo relativo al promedio de jornada de los 4 convenios se establece en 1.789 horas/año en 2024, la misma que en 2025. En el último año no se ha producido reducción alguna de jornada en los Convenios del sector de Frutos Secos de la muestra.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

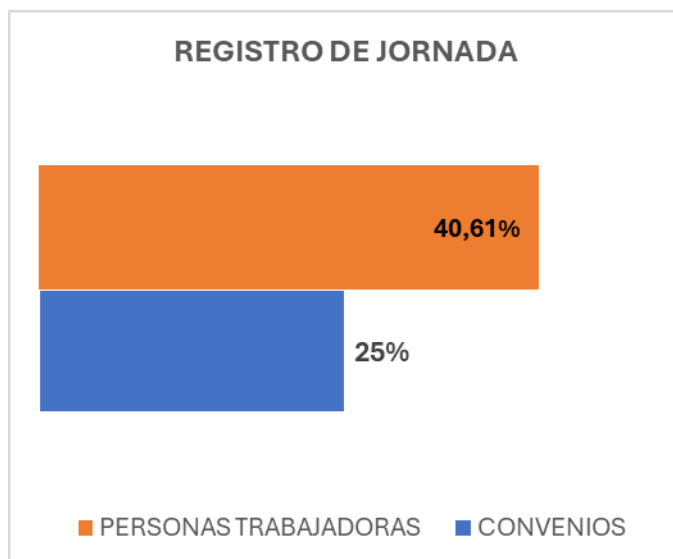
Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

4.2 Regulación del Registro de jornada

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

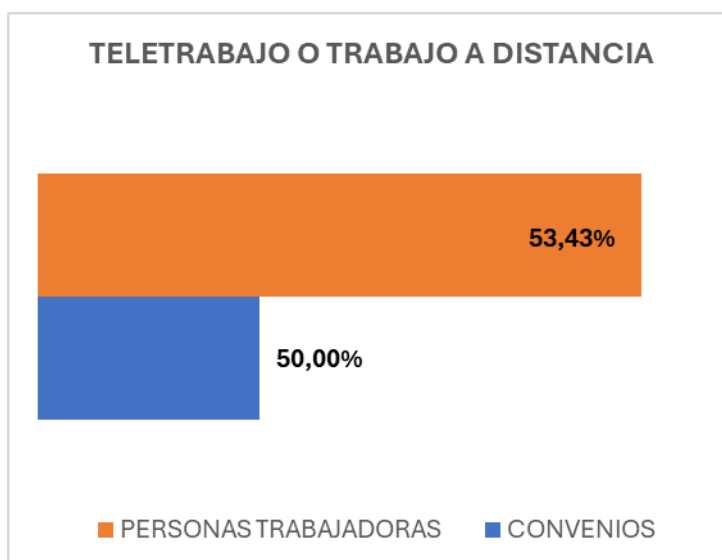
Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, 1 de los 4 convenios analizados del Sector de Frutos Secos, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone 25% de convenios, afectando a 2.850 personas trabajadoras, el 40,61% del total del Sector.



4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo también En este caso, 2 de los 4 convenios analizados del Sector de Frutos Secos, regula algo relacionado con el Teletrabajo, lo que supone 50% de convenios, afectando a 3.750 personas, el 53,43% del total del Sector.



4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En el Sector de Frutos Secos no encontramos ningún convenio con regulación en materia de Desconexión Digital.

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

De los cuatro convenios analizados de este sector solo ninguno incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI, ni siquiera el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual.

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

La obligación señalada por el artículo 8 del RD1026/2024, podrá entenderse cumplida si la empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI y, en este sentido, el convenio de *Almacenistas, dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercia al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona* (Anexo II Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razones de sexo) Incluye en su Protocolo de acoso el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual: “5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave - Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora”

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 7

g) SECTOR DE GALLETAS

1. Introducción Sector

Según los últimos datos de la Encuesta Industrial de Productos del INE, la producción de galletas y barquillos alcanzó en 2023 un volumen cercano a las 474.391 toneladas por un valor de 1.512 millones de euros, lo que supuso un 7% menos en volumen y un 29% más en valor respecto a 2022.

De la producción total de galletas, el grueso tanto en valor como en volumen fueron los dulces sin cobertura de cacao. En 2023 la producción de estas galletas con cacao aumentó hasta las 310.428 toneladas, por un valor de 804,7 millones de euros, muy por encima del año anterior.

El sector de galletas en España está formado por unas 766 empresas que generan cerca de 15.500 empleos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2024, la actividad empresarial del sector presenta un crecimiento del 2,5% con 19 empresas más y el empleo crecía un 7,3% con la creación de 1.053 empleos, por lo que la ocupación del sector se sitúa en 15.489 personas.

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 2023 unas ventas de 900 millones de euros, por encima del año precedente. El segundo grupo facturó 630 millones de euros.

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, con una cuota del 73% en volumen y del 60% en valor.

En el segmento de las galletas de desayuno las MDD son especialmente fuertes.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR GALLETAS		
EMPRESA	VENTAS Euros	Mill.
Mondelez España Grupo	900,00	
Galletas Gullón, S.A. Grupo	630,00	
Cerealto Siro Foods, S.L.	463,00	
Grupo Adam Foods, S.L. (Cuétara Artiach, etc...)	422,70	
Nutrition & Santé Iberia, S.L.	85,00	
Arluy, S.L.	49,00	
La Flor Burgalesa, S.L.	37,70	
Dupont Biscuit Ibérica	24,00	
Quely, S.A.	15,30	
Dicarcono, S.L.	12,50	

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

Dentro del sector del dulce, las galletas consiguieron en 2023 muy buenos resultados en mercados exteriores.

Las exportaciones de galletas facturaron en 2023 unos 623,5 millones de euros, un 19,6% más que el año anterior por un volumen de 230.000 toneladas, en este cado un 4,5% más que el año anterior.

Los principales destinos de la galleta española fueron países de la Unión Europea, entre los que destacan, Portugal, Francia e Italia, fuera de la UE, destacan Reino Unido, Estados Unidos y Marruecos.

Las importaciones son mucho menos importantes que las exportaciones y en 2023 se situaron en unas 95.500 toneladas, un 2,3% menos que el año anterior, por un valor de 327,7 millones de euros, un 14,1% más que en 2022.

Los principales proveedores de España son países de Europa (el 98% del total) entre los que destacan Alemania, Italia, Francia y Polonia.

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

El sector de Galletas está formado por 4 convenios de ámbito provincial, dando cobertura a 560 personas trabajadoras.

En 2024 han tenido actualización salarial 2 de los 4 convenios que componen el sector.

En la siguiente tabla se puede ver el listado de los 4 convenios del sector de Galletas con el estado actual en el que se encuentra el convenio.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR GALLETAS, por provincias

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO
CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2024-2025	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	2021-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA	BARCELONA	2014-2016	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE FABRICANTES DE GALLETAS Y BIZCOCHOS DE BURGOS	BURGOS	2007-2009	SIN ACTUALIZAR INTENTANDO REACTIVAR, NO HAY PATRONAL

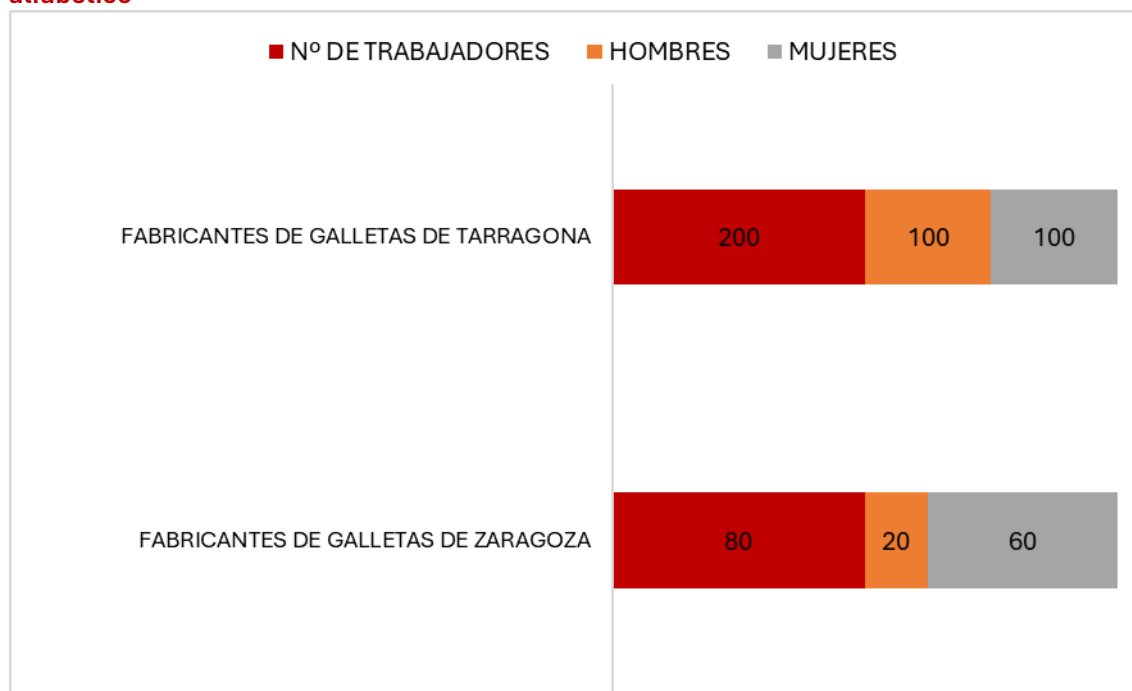
Del análisis de los 2 convenios con actualización económica en 2024 podemos extraer que dan cobertura a 280 personas trabajadoras, de las que 43%, 120 son hombres, y el 57%, 160 son mujeres.

De los convenios sin actualizar, decaídos o sin información en REGCON podemos decir que el de Barcelona daría cobertura a 280 personas trabajadoras y el de Burgos no tenemos datos de cobertura.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En este sector está muy igualada la presencia masculina con la femenina, siendo mayoritaria en el Convenio de Zaragoza donde el 75% son mujeres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

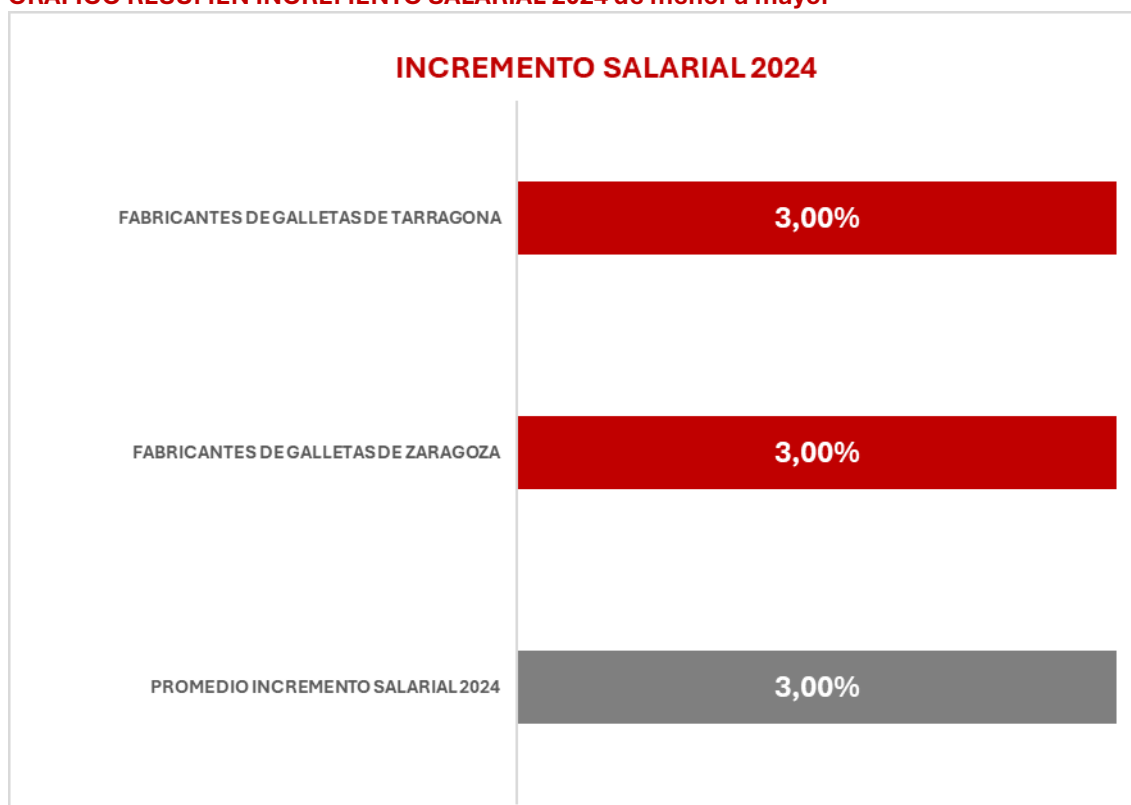
3. Política Salarial

3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 2 convenios del sector de Galletas que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial es el 3%. Ambos convenios pactan ese dígito, por lo que, tanto el promedio como la mayoría de los convenios, están en línea con lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 de menor a mayor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 2 convenios del sector de Galletas con actualización salarial para 2024, tan solo 1 tiene incluido en su articulado la Cláusula de Revisión Salarial. Se trata del Convenio colectivo de trabajo del Sector de los Frutos secos de la provincia de Tarragona. Afecta a 200 personas trabajadoras, según la hoja estadística, 71% de las personas trabajadoras del sector:



El contenido de la cláusula de revisión salarial mencionada, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, esta hacer referencia al IPC interanual nacional.

Respecto a la caracterización de esta Cláusula de Revisión Salarial, hay que se trata de una Cláusula de Revisión con referencia anual de las llamadas Técnicas, con efecto exclusivamente a Tablas, aunque no recoge topes, es decir, que traslada la diferencia integra entre el IPC real y el incremento inicialmente pactado a las tablas del siguiente año, sin percepción alguna de atrasos.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Sector de Galletas

TABLA CONVENIOS SECTOR GALLETAS, por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
N.º CONVENIOS CON CRS	1	200
%CONVENIOS CON CRS	50,0%	71,4%
Plurianual	0	0
<i>con tope</i>	0	0
<i>sin tope</i>	0	0
<i>con retroactividad</i>	0	0
Anual	1	200
<i>con retroactividad</i>	0	0
<i>con tope</i>	0	0
<i>sin tope</i>	0	0
a tablas	1	200
<i>con tope</i>	1	200
<i>sin tope</i>	0	0

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

3.3 Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

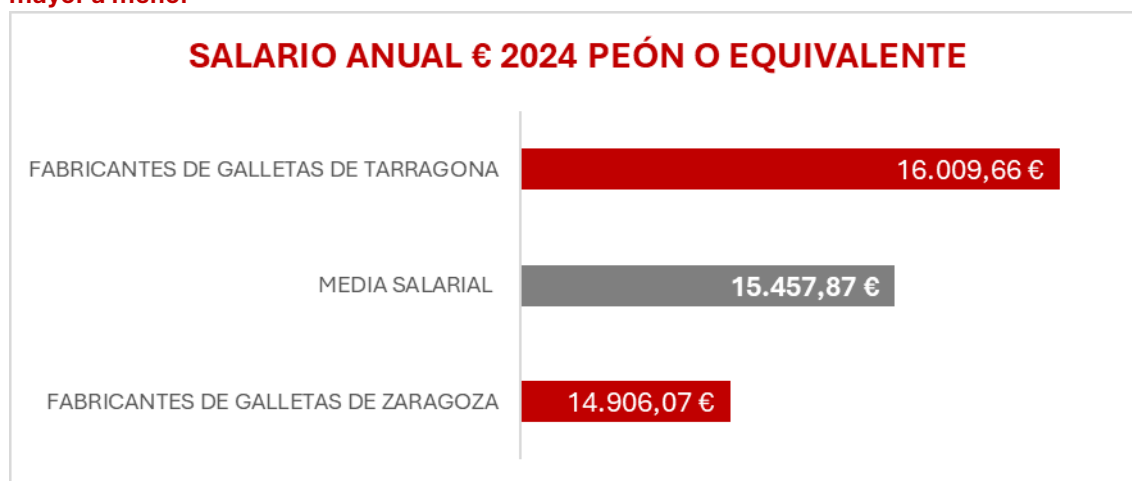
Hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Galletas asciende a 15.457,87 €.

El análisis de estos convenios, se traduce en una diferencia porcentual del 7,4% entre el salario más bajo del Convenio de Zaragoza con el salario más alto regulado en el Convenio de Tarragona.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que tanto la media salarial del Sector como el Convenio de Zaragoza de este sector, pactan salarios inferiores a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Afectando a 80 personas trabajadoras. Este convenio regula cláusula de actualización al SMI en sus textos, si bien no están registradas las tablas salariales con dicha adecuación.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor

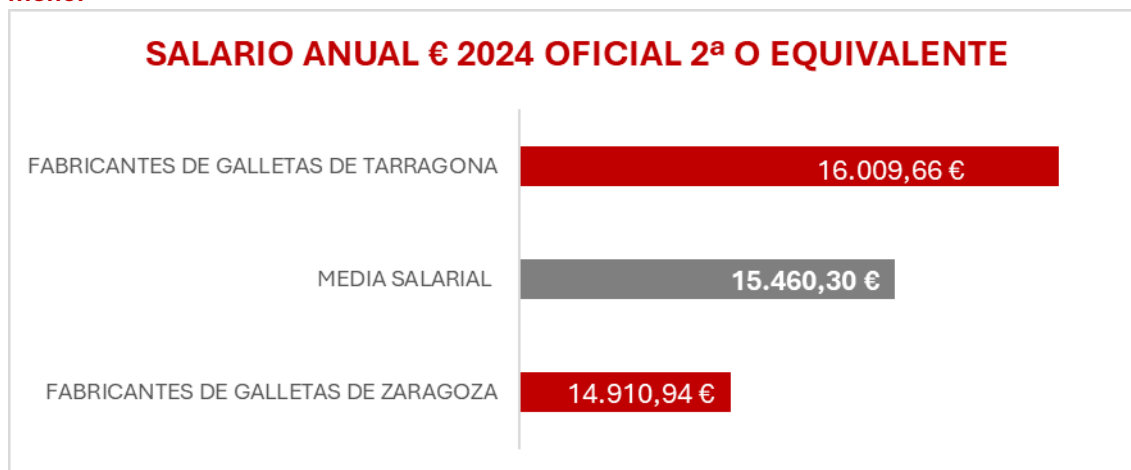


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Galletas asciende a 15.460,30 €.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SMI) en esta categoría, tanto la media salarial del Sector como el Convenio de Zaragoza de este sector, pactan salarios inferiores a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Afectando a 80 personas trabajadoras. Este convenio regula cláusula de actualización al SMI en sus textos, si bien no están registradas las tablas salariales con dicha adecuación.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor

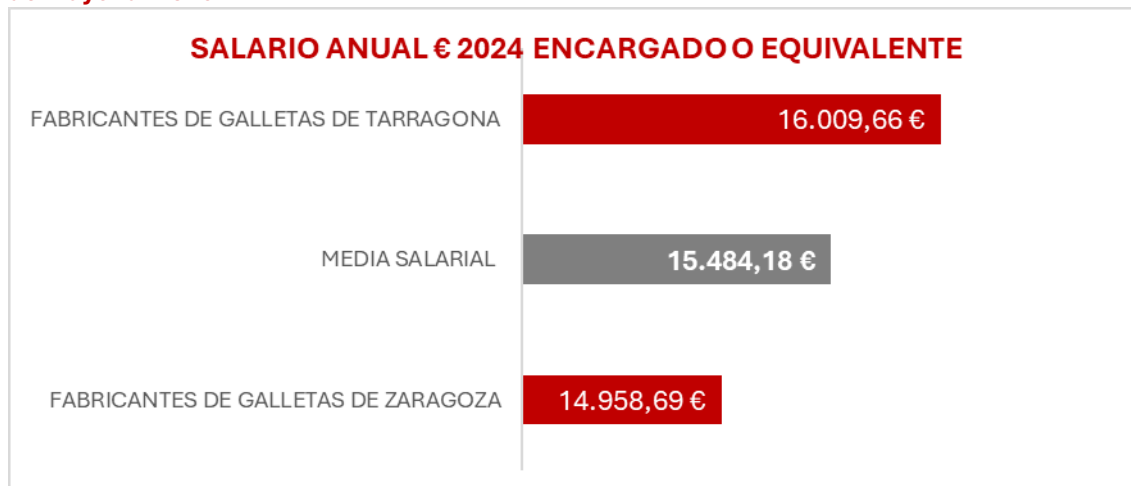


Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 15.484,18 € anuales para 2024.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría también, tanto la media salarial del Sector como el Convenio de Zaragoza de este sector, pactan salarios inferiores a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Afectando a 80 personas trabajadoras. Este convenio regula cláusula de actualización al SMI en sus textos, si bien no están registradas las tablas salariales con dicha adecuación.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Es reseñable como todas las categorías analizadas del Sector Galletas arrojan unas medias salariales inferiores al SMI 2024.

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

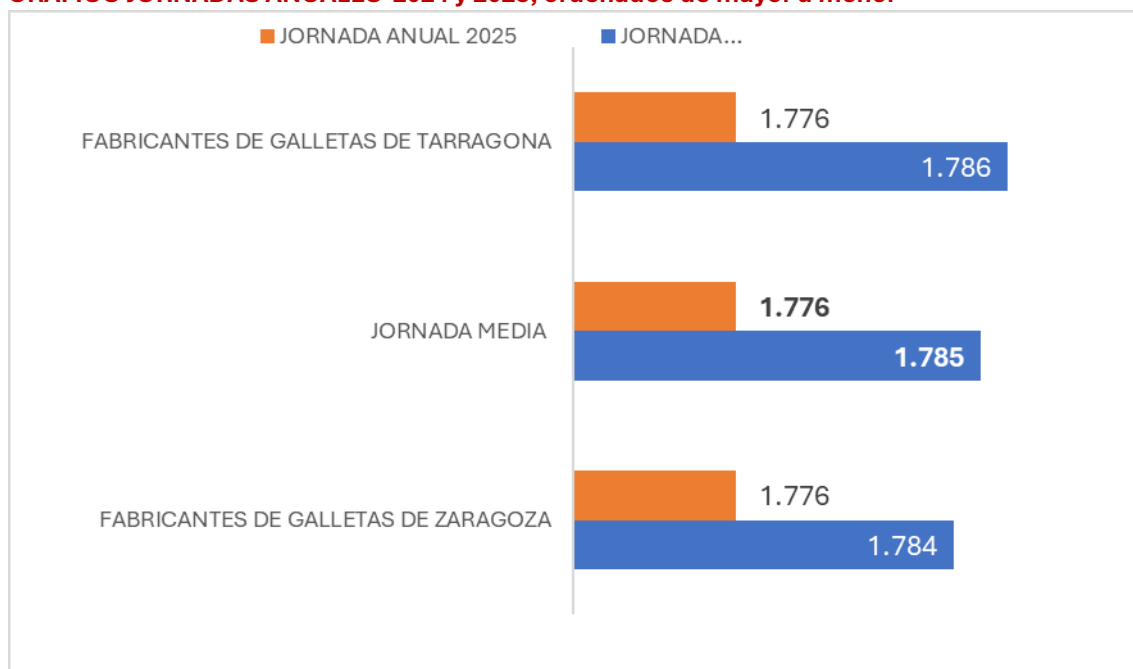
Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 2 convenios vigentes del Sector de Galletas, encontramos pocas diferencias en las jornadas anuales pactadas, arrojando una diferencia de 2 horas, entre ambos convenios

En lo relativo al promedio de jornada de los 2 convenios se establece en 1.785 horas en 2024, y 1.776 horas en 2025. Una reducción en el promedio de jornada laboral de 9 horas que se obtiene de la reducción de los dos convenios actualizados y analizados.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

4.2 Regulación del Registro de jornada

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada*

debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, ninguno de los dos convenios se regula nada relacionado con el Registro de Jornada.

4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo tampoco existe regulación en esta materia.

4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En el caso de la Desconexión Digital tampoco existe regulación en esta materia.

5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5. 1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

De los dos convenios analizados de este sector solo el convenio de *Fabricantes de Galletas de Tarragona* (Anexo I. Artículo 1. Igualdad de trato y oportunidades) establece la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas para prevenir la discriminación directa e indirecta por orientación o identidad sexual (LGTBI).

5. 2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

La obligación marcada por el artículo 8 del RD1026/2024, podrá entenderse cumplida si la empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien incluya el acoso discriminatorio por orientación sexual. Así lo encontramos en el convenio de *Fabricantes de Galletas de Tarragona* (Anexo II. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio): “(...) 3. *Definiciones y medidas preventivas d) Actos discriminatorios. (...). Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual.*”

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 8

h) SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

2.1 Cobertura de Convenios. Personas trabajadoras

El sector de Industrias de la Alimentación está formado por 3 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2024 han tenido actualización salarial los 3 convenios que componen el sector.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN, por provincias en orden alfabético

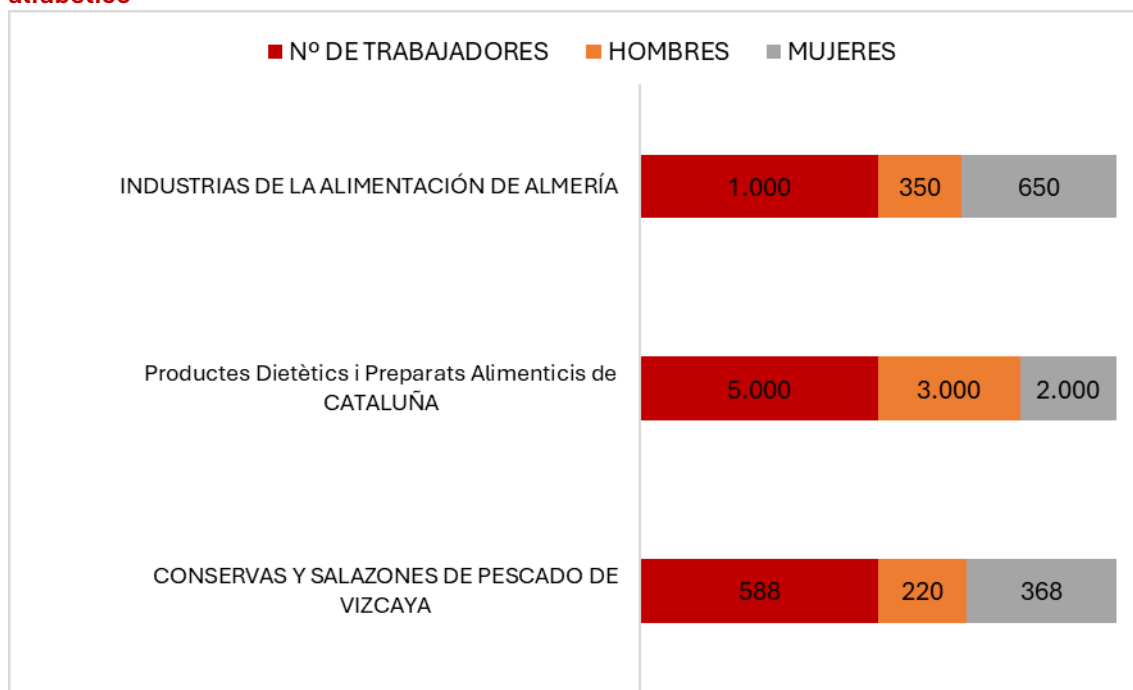
NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA	ALMERÍA	2022-2025
PRODUCTES DIETÈTICS I PREPARATS ALIMENTICIS DE CATALUÑA	CATALUÑA	2022-2024
CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE VIZCAYA	VIZCAYA	2021-2024

Del análisis de los 3 convenios vigentes podemos extraer que dan cobertura a 6.588 personas trabajadoras, de las que 54%, 3.570 son hombres, y el 46%, 3.018 son mujeres.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos mayor presencia femenina en los convenios de este sector, como es el caso del Convenio Colectivo provincial para las Industrias de la Alimentación de Almería y Conservas de Pescado de Vizcaya. Si bien, en el convenio autonómico de Cataluña la presencia mayoritaria es de hombres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

3. Política Salarial

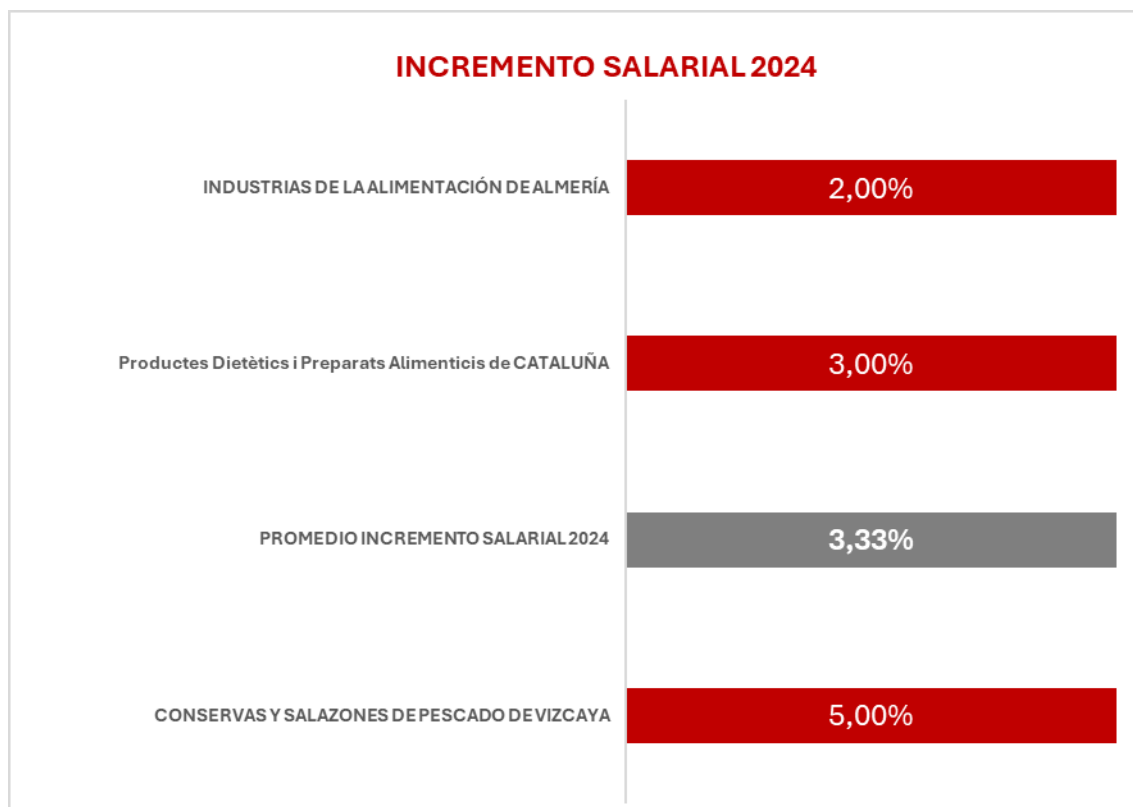
3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 3 convenios del sector de Industrias de la Alimentación que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 3,33%.

Por lo que, tanto el promedio como dos de los convenios, están en línea o superan lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

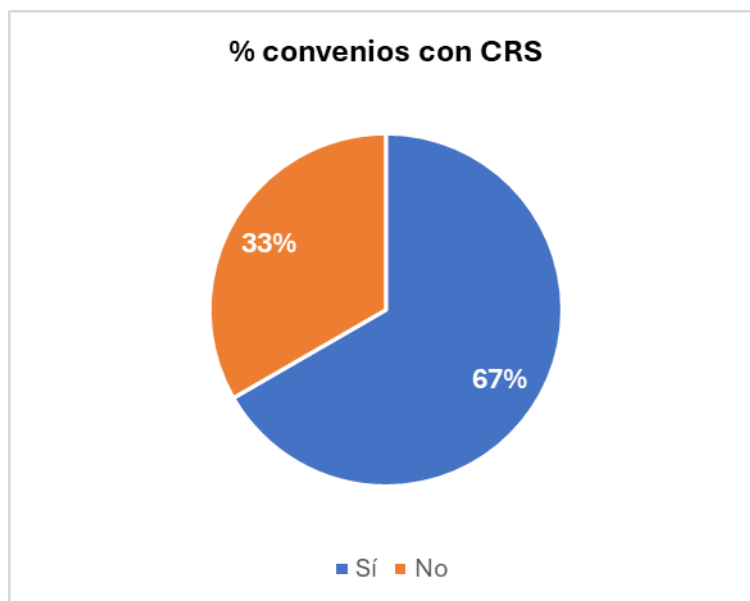
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 por provincias en orden alfabético



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 3 convenios del sector con actualización salarial para 2024, 2 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 66,7% %.



Sin embargo, estos dos convenios dan cobertura tan solo al 24,10% de las personas trabajadoras del sector que tienen reguladas sus condiciones salariales para 2024.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la totalidad de las mismas hace referencia al IPC interanual nacional.

Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 1 Convenios, que afecta a 588 personas trabajadoras afectadas tiene una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Afecta al 37% de las personas trabajadoras con CRS.

El otro convenio que contiene CRS tiene como referencia anual. Afecta a 1.000 personas trabajadoras (63% del total de afectados por Cláusulas de Revisión Salarial).



Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, en este sector hay que indicar que la totalidad de las Cláusulas de Revisión Salarial que aparecen reflejadas en los Convenios del sector de Alimentación son Cláusulas de las denominadas “técnicas”, es decir, que tienen efecto exclusivamente sobre tablas, sin generar atrasos.

Como resumen de este apartado, del análisis realizado obtenemos que, aunque las CRS afectan al 67% de los Convenios que tienen pactadas sus condiciones salariales para 2024, estas solo afectan al 24% de personas trabajadoras. Uno de

los convenios, que afecta a 588 personas trabajadoras toma como referencia la suma del IPC de los años de referencia del Convenio. El otro tiene referencia anual, con 1.000 personas trabajadoras afectadas). Además, se trata en todos los casos de Cláusulas de Revisión salarial de tipo Técnico, sin generación de atrasos, y que también en todos los casos prevén la aplicación de topes en su aplicación, lo que puede hacer que, en determinadas circunstancias, el traslado a tablas de la diferencia entre los IPC reales y los incrementos pactados sea solo parcial.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Sector de Aceites y Derivados.

TABLA CONVENIOS INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN, por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
Nº CONVENIOS CON CRS	2	1.588
%CONVENIOS CON CRS	66,67%	24,10%
Plurianual	1	588
<i>con tope</i>	1	588
<i>sin tope</i>	0	0
Anual	1	1.000
<i>con retroactividad</i>	0	0
<i>con tope</i>	0	0
<i>sin tope</i>	0	0
a tablas	1	1.000
<i>con tope</i>	1	1.000
<i>sin tope</i>	0	0

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

3.3. Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

Hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Industrias de la Alimentación asciende a 17.396,69 €.

Encontramos un convenio, el de la comunidad autónoma de Cataluña, con salario anual superior a la media y dos convenios con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar ninguno registra un salario anual igual o inferior al SMI 2024. Así mismo, ninguno de ellos articula cláusulas de actualización del SMI.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



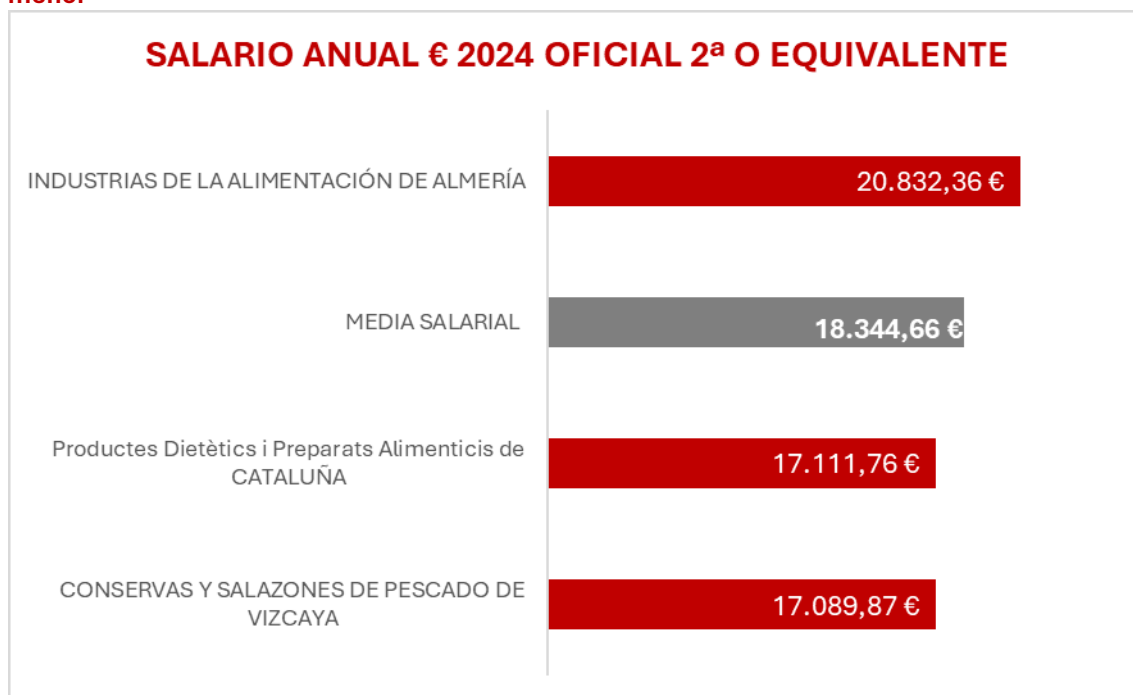
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Industrias de la Alimentación asciende a 18.344,66 €.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos divergencias con la categoría de Peón. Situándose el Convenio de Almería por encima de la media salarial.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SIM) en esta categoría, ningún convenio se sitúa por debajo del SMI 2024.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 19.221,45 € anuales para 2024.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría no ha tenido impacto, ya que todos los convenios están por encima de los 15.876 € estipulados por ley para el año 2024.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

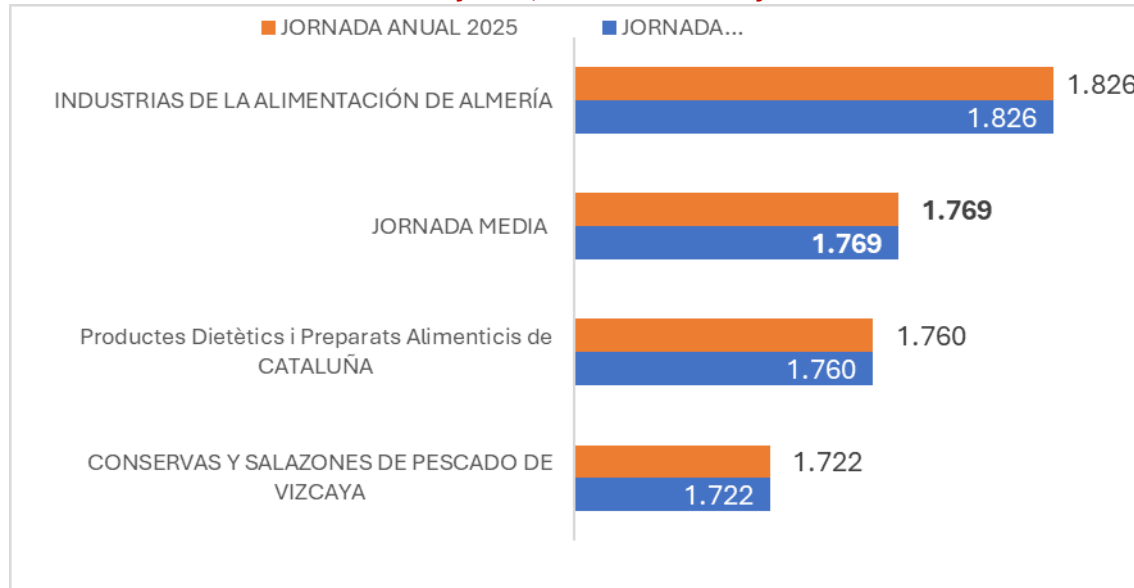
Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 3 convenios vigentes del Sector de Industrias de la Alimentación, encontramos diferencias más que significativas, arrojando una diferencia de 104 horas, entre el convenio de menor jornada, Conservas de Pescado de Vizcaya con 1.722 horas, y el convenio con mayor jornada laboral, Industrias de la Alimentación de Almería con 1.826 horas.

En lo relativo al promedio de jornada de los 3 convenios se establece en 1.769 horas en 2024, y 1.769 horas en 2025. Ninguno de los convenios analizados en este sector reduce su jornada laboral anual de 2025 respecto a 2024.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

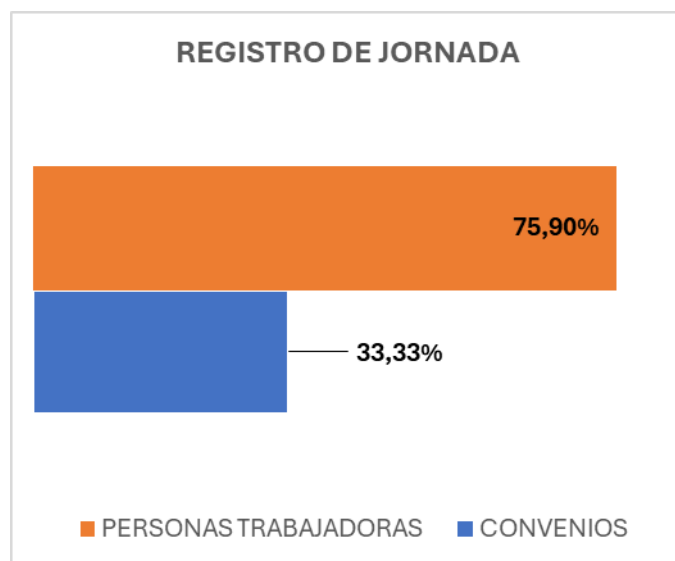
Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

4.2 Regulación del Registro de jornada

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

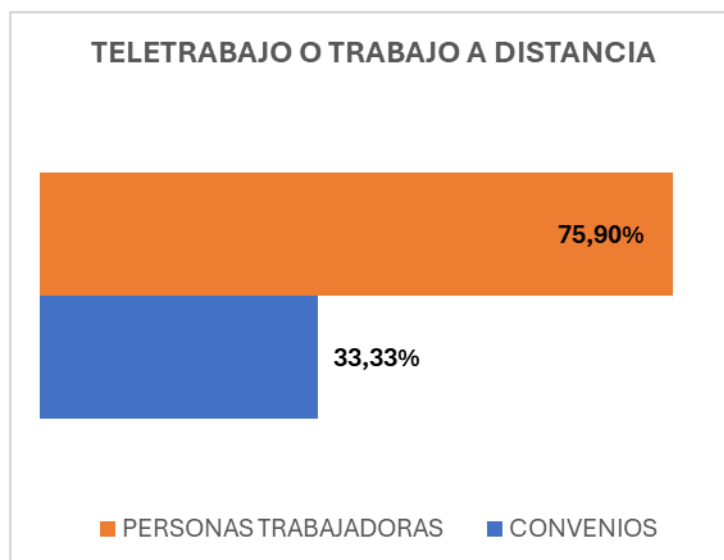
Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, 1 de los convenios analizados del Sector de Industrias de la Alimentación, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone el 33% de los convenios del sector, afectando a 5.000 personas que son el 75,9% del total.



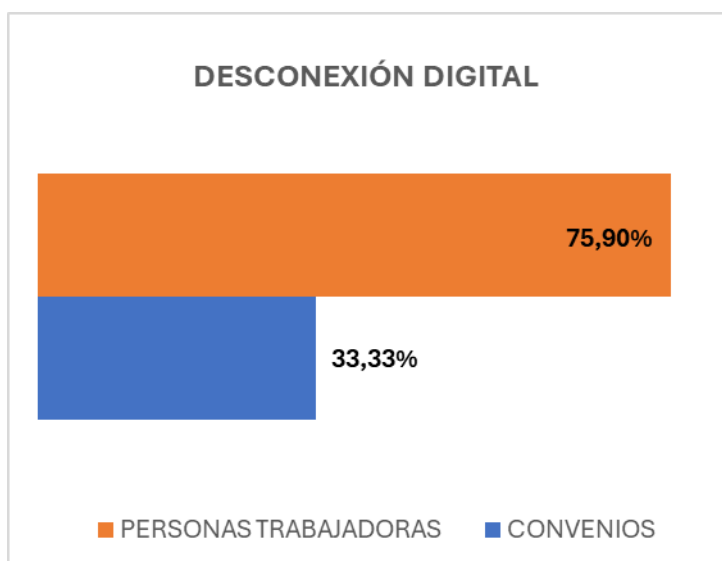
4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo solo 1 convenio de los 3, el 33%, afectando a 5.000 personas trabajadoras.



4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En el Sector de Industrias de la Alimentación encontramos solo un convenio con regulación en materia de Desconexión Digital, un 33,33% de los convenios analizados, afectando a 5.000 personas trabajadoras, un 75,9% del total de personas afectadas.



5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGBTI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGBTI

De los tres convenios analizados de este sector solo ninguno incluye medidas dirigidas al colectivo LGBTI, ni siquiera el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual.

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

Dentro del grupo de convenios analizados, observamos que el convenio de *Industrias de la Alimentación de Almería* (Artículo 63. La violencia de género. El acoso sexual en el ámbito laboral) se limita a condenar el acoso discriminatorio por orientación sexual sin incluir medidas preventivas ni procedimiento de actuación. Por su parte, el convenio de *Conservas y salazones de pescado de Vizcaya* desarrolla un Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género para el sector de conservas y salazones de pescado de Bizkaia (Artículo 47. Comisión Mixta. Apartado 2.) con la siguiente estructura: “1. *Declaración de principios*; 2. *Ámbito de aplicación*; 3. *Definiciones y medidas preventivas*; 4. *Procedimiento de actuación* a) *Principios del procedimiento de actuación*. b) *Ámbito de aplicación*. c) *Iniciación del procedimiento*. 1) *Directamente por la persona afectada*. 2) *A través de las personas representantes legales de las personas trabajadoras*. 3) *Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación*. d) *Instrucción*. (...) *La instrucción*

del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos o de quien pudiera decidir la dirección de la empresa (...) e) Procedimiento Previo. f) Procedimiento Formal. g) Medidas Cautelares. h) Asistencia a las partes. i) Cierre del Expediente.”

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 9

j) SECTOR DE PANADERÍAS

1. Introducción Sector

El sector de Panadería genera algo más de 104.500 empleos, lo que supone el 22% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma algo más de 10.600 empresas, el 46% de la actividad industrial Alimentaria, con una cifra de negocios conjunta del sector de panadería y pastas alimenticias que alcanza los 12.757 millones de euros, el 7% de las ventas totales de productos alimenticios.

Desde el año 2023, la Encuesta Industrial de Productos del INE no publica el dato de producción nacional de pan fresco, aunque se estima que esta producción podría rondar los 3 millones de toneladas anuales.

En cuanto a la producción nacional de pan de masas congeladas en 2023, según los datos de la Asociación Española de la Industria de Panadería, Bollería y Pastelería (ASEMAC) se situaría en torno a las 754.818 toneladas por un valor de 1.082,4 millones de euros, lo que supondría un crecimiento del 1,2% en volumen y del 10,1% en valor.

A lo largo del año 2024, este sector generaba 104.557 empleos, lo que supone un crecimiento del 2% y 2.067 empleos más que en el año anterior. La mayor parte del empleo del sector de Panadería se concentra en Andalucía, Cataluña y País Valenciano.

La actividad empresarial del sector en 2024 se situaba en 10.657 empresas, cifra que muestra la desaparición de unas 267 empresas respecto al año anterior, lo que se traduce en una caída de la actividad empresarial del 2,4%. El 98% de las empresas de este sector son pymes y no llegan a 30 de empresas las que cuentan con más de 200 personas trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, casi la mitad de las empresas se constituye como “personas físicas”. Andalucía concentra al 22% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Galicia y Cataluña con el 11% y el 10%, respectivamente, mientras que la actividad empresarial del sector consigue crecer en el último año en Madrid y Canarias, mientras que desciende en el resto de regiones.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERIA FRESCA Y SECA	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Vicky Foods Products, S.L. (Dulcesol)	629,00
Cerealto SIRO Foods	463,00
Monbake Grupo Empresarial, S.A.U.	419,80
Pepsico Foods, A.I.E.	179,00
Grefusa, S.L.	136,70
Anitin Panes Especiales, S.L.	80,00
BIMBO, S.A.	66,70
Panadería Milagros Díaz, S.L.	61,90
Pimad, S.A.	57,00
Brioche Pasquier Recondo, S.L.	48,00

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

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR MASAS CONGELADAS	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
Grupo Europastray, S.A.	1.350,00
Panamar Bakery Group, S.L.	517,70
Grupo Pastisart	107,00
Monbake Grupo Empesarial, S.A.U. División Panaderías	90,30
Panificadora de Alcalá	80,00
Grupo Gourmet Okin	69,00
CSM Iberia, S.A. (Baker & Baker Spain)	47,00
Grupo Horgrupan	35,00
Aryzta Bakeries Iberia	29,70
Mondat Baker	24,00

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

La cifra de negocios del sector de Panadería y pastas durante el último ejercicio computado alcanzó los 12.757 millones de euros, lo que significa cerca de 1.353 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 12%.

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

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

El sector de Panaderías está formado por 44 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, dando cobertura a 64.134 personas trabajadoras.

En 2024 han tenido actualización salarial 23 de los 44 convenios que componen el sector.

En la siguiente tabla se puede ver el listado de los 44 convenios del sector de Panaderías con el estado actual en el que se encuentra el convenio.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR PANADERÍAS, por provincias

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE	ALBACETE	2024-2027	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	ASTURIAS	2024-2027	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE ÁVILA	ÁVILA	2023-2025	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	BARCELONA	2020-2023	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE BURGOS	BURGOS	2023-2026	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA	CANTABRIA	2024-2026	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	2021-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	2023-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA	CUENCA	2021-2024	REVISADO
CONVENIO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DEL PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA	GIRONA	2018-2021 (hasta 2023, se actualizan las tablas salariales)	2018-2021 (hasta 2023, se actualizan las tablas salariales)
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA	GUADALAJARA	2022-2024	REVISADO

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA	HUELVA	2021-2024	AMPLIADA VIGENCIA SIN TABLAS 2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA	HUESCA	2021-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	LA RIOJA	2021-2023	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN	LEÓN	2022-2025	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA	LÉRIDA	2023-2025	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LUGO	LUGO	2014-2025	AMPLIADA VIGENCIA SIN TABLAS 2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA	NAVARRA	2023-2027	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	2022-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA	SEGOVIA	2021-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN DE SEVILLA	SEVILLA	2020-2026	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO	TOLEDO	2023-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA	VALLADOLID	2019-2022 (hasta 2024, se actualizaron tablas salariales)	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA	ALMERÍA	2008-2011	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE LA CORUÑA	CORUÑA	2014-2018	EN NEGOCIACIÓN SEP 2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GRANADA	GRANADA	2016-2020	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS PANADERAS DE JAÉN	JAÉN	2021-2022	EN NEGOCIACIÓN

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PAN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	2016-2018 (hasta 2021, se actualizaron tablas salariales)	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE SORIA	SORIA	2023-2026	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2023-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ZAMORA	ZAMORA	2017-2022	EN NEGOCIACIÓN PREACUERDO ROTO POR PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	2019-2023	EN NEGOCIACIÓN
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE ÁLAVA	ÁLAVA	2023-2027	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ	BADAJOZ	2020-2021	SIN ACTUALIZAR (pendiente de patronal)
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE ISLAS BALEARES	BALEARES	2018-2025	VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁCERES	CÁCERES	2013-2014	SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁDIZ	CÁDIZ	2015-2016	SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GUIPÚZCOA	GUIPUZCOA	2023-2025	REVISADO
CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE LAS PALMAS	LAS PALMAS	2007-2009	VIGENTE SIN PATRONAL
CONVENIO COLECTIVO DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID	MADRID	2023-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2014-2025	VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ORENSE	ORENSE	2011-2012	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA	SALAMANCA	2015-2020	SIN ACTUALIZAR SIN REUNIONES DESDE 2023
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE VIZCAYA	VIZCAYA	2010-2014	SIN ACTUALIZAR

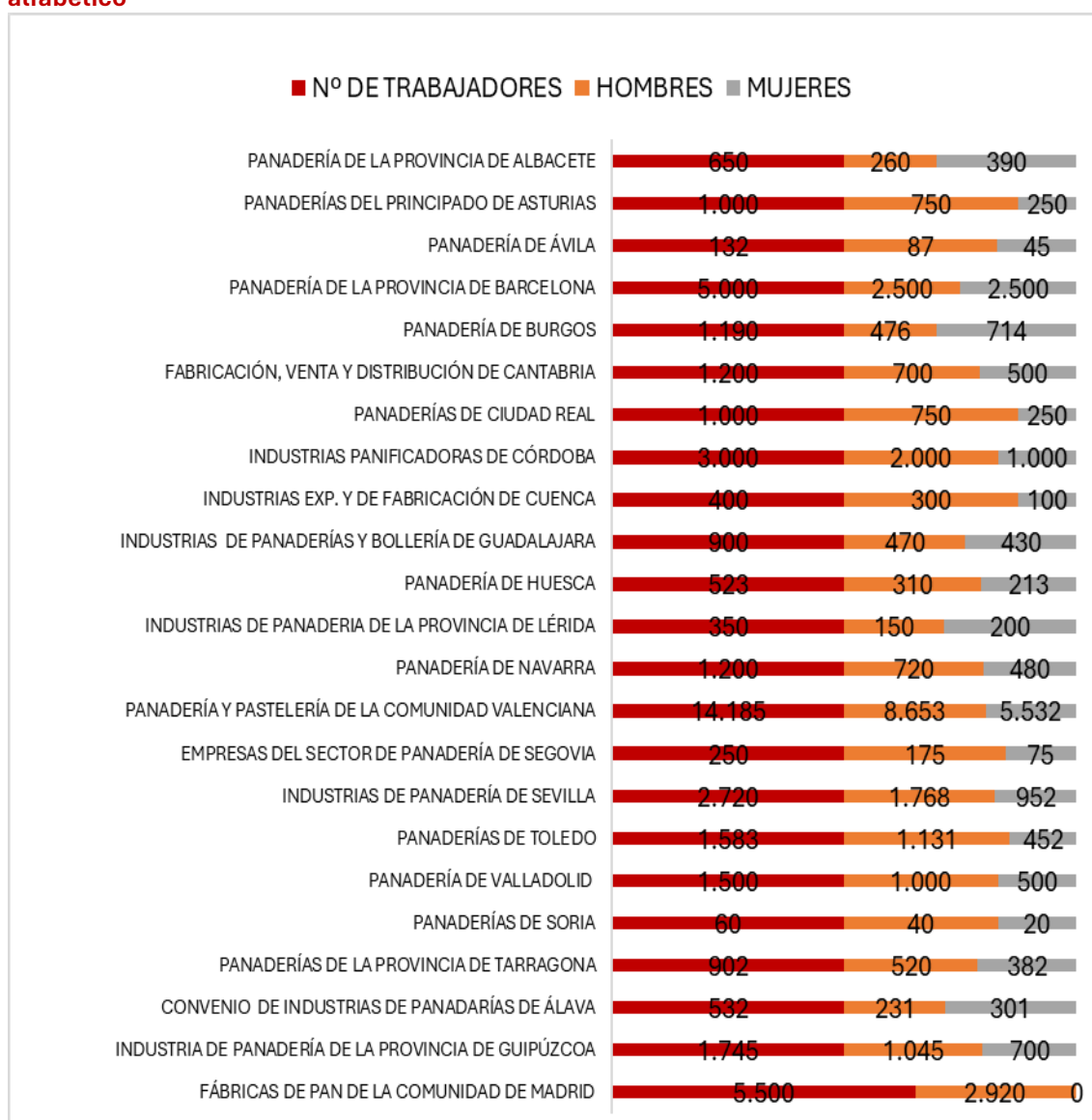
Del análisis de los 23 convenios con actualización económica en 2024 podemos extraer que dan cobertura a 45.522 personas trabajadoras, de las que 59%, 26.9856 son hombres, y el 41%, 18.566 son mujeres.

De los convenios sin actualizar, decaídos o sin información en REGCON podemos decir darían cobertura a 21.494 personas trabajadoras, lo que supone un 32% del total del sector.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En este sector es mayoritaria la presencia masculina, si bien en los convenios de Albacete y el de Burgos, con un 60%, predomina la presencia de mujeres.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

3. Política Salarial

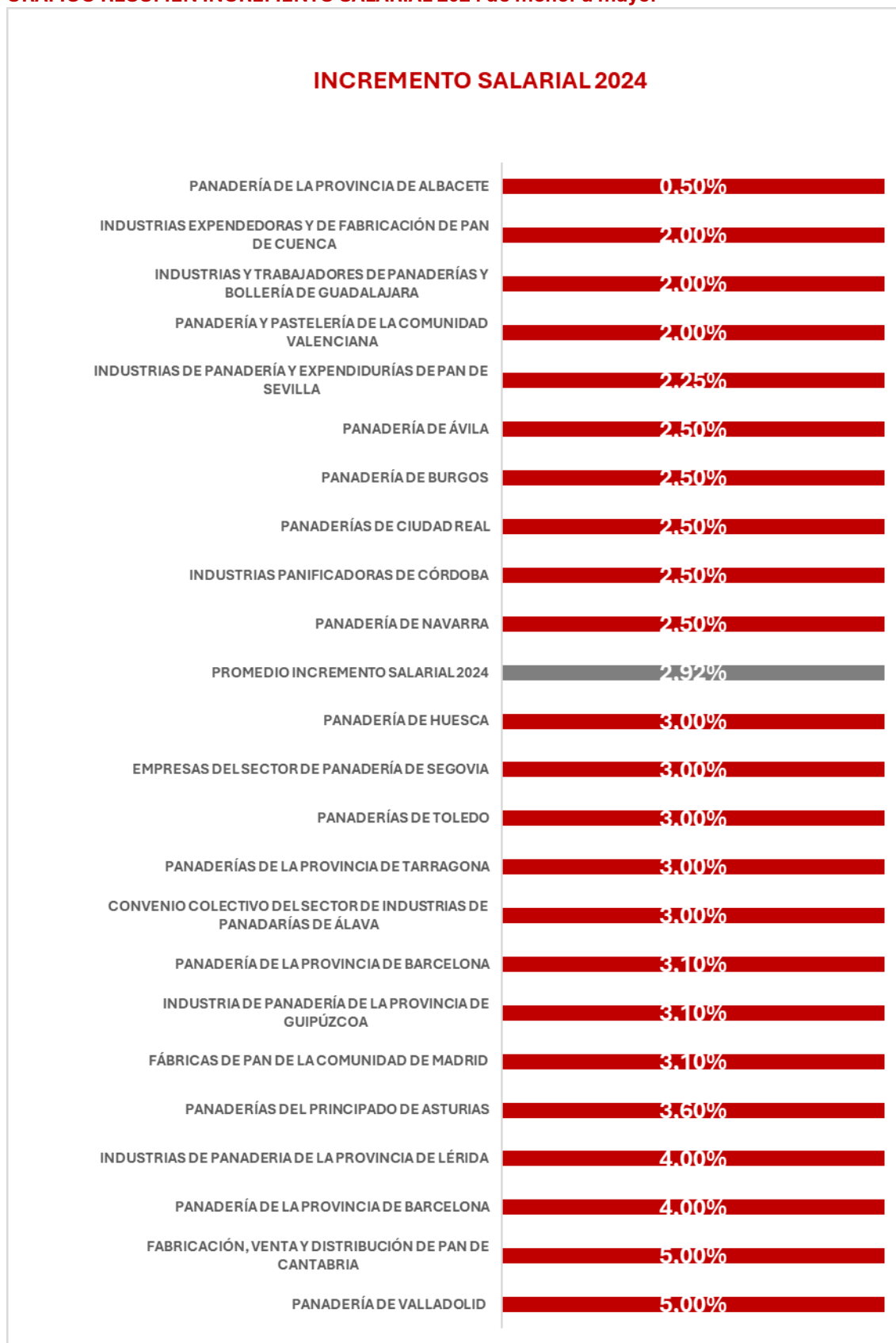
3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 23 convenios del sector de Panaderías que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 2,92%. 13 de los 23 convenios pactan incrementos iguales o superiores al 3%. Por lo que, tanto el promedio como la mayoría de los convenios, están en línea con lo marcado por el VAENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

Resaltan los convenios de Valladolid y Cantabria con un incremento pactado en inicio del 5%.

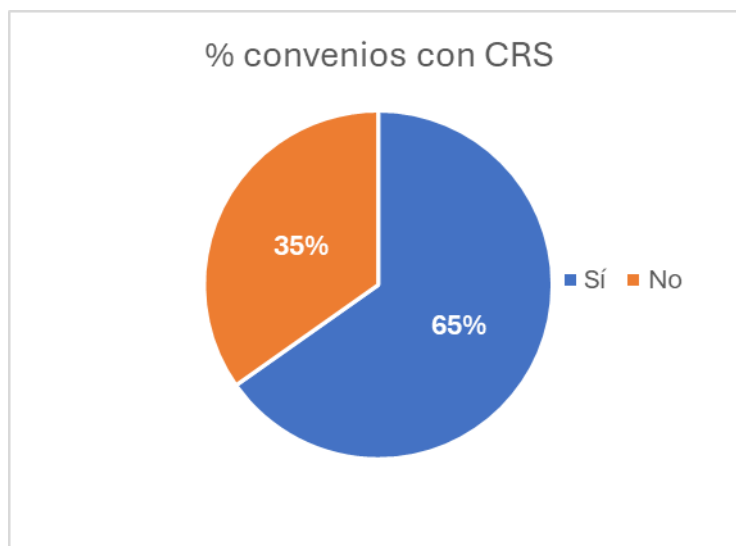
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 de menor a mayor



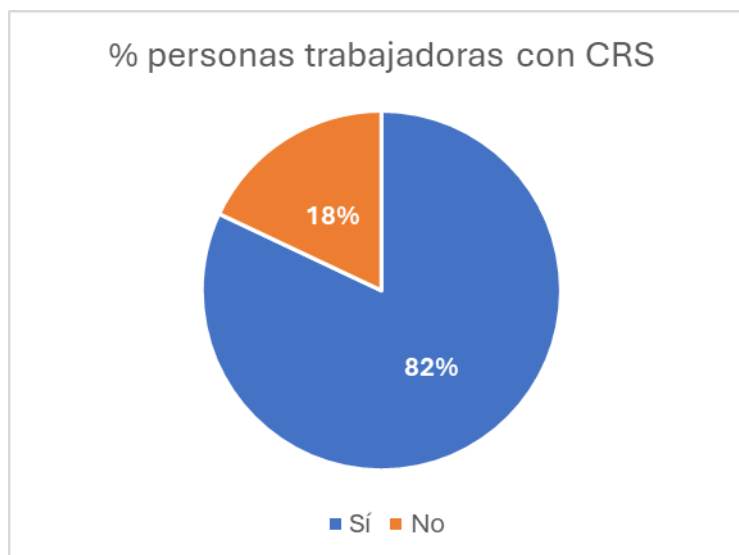
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 23 convenios del sector Panaderías con salarios pactados para 2024, 15 regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 65% de los Convenios.



Estos convenios dan cobertura a 37.203 personas trabajadoras, lo que suponen el 82% del total de personas trabajadoras cubiertas por los convenios colectivos en este sector con actualización salarial en 2024.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la totalidad de las mismas hace referencia al IPC interanual nacional.

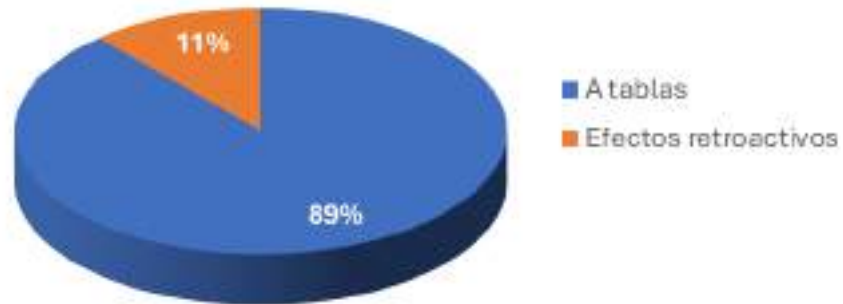
Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 9 Convenios, que afectan a 22.505 personas trabajadoras tienen una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Este tipo de cláusulas afectan al 60% aproximadamente de las personas trabajadoras afectadas por cláusula.

Los 6 Convenios restantes, que dan cobertura a 14.830 personas trabajadoras (40% del total) tienen referencia anual para su aplicación.



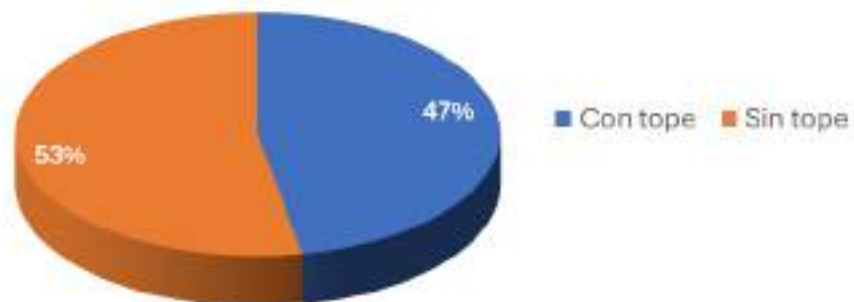
Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, en este sector hay que resaltar que 12 de los 15 Convenios del Subsector de Panaderías con CRS tienen repercusión exclusivamente a tablas. Son las llamadas Clausulas Técnicas. Afectan en este caso a 33.065 personas trabajadoras, que suponen el 89% del total.

% Personas trabajadoras afectadas por CRS según tipo de cláusula



Hay que mencionar también que este tipo de cláusulas, en 8 casos recogen la aplicación de topes, afectando a 15.565 personas trabajadoras (47% del total de personas trabajadoras que tienen este tipo de cláusulas)

Cláusula de Revisión "técnica": % de personas trabajadoras afectadas según tipo de cláusula



Por el contrario, hay 3 Convenios que recogen en su articulado la retroactividad de los incrementos salariales resultantes de la aplicación de las CRS. Estas cláusulas retroactivas benefician 4.270 personas trabajadoras, que representan el 11% de las personas trabajadoras que tienen CRS en sus Convenios. De estos 3 Convenios, 2 prevén la aplicación plena de las desviaciones entre el IPC real y el Incremento pactado. Afectan a 3.620 personas trabajadoras (85% del total de afectados con CRS retroactiva y 10% del total de afectados por CRS)



Como resumen de este apartado, del análisis realizado obtenemos que las CRS afectan al 65% de los Convenios del Subsector de Panaderías que tienen pactadas sus condiciones salariales para 2024 y al 82% de personas trabajadoras. 9 cláusulas de las 15, que afectan al 60% de las personas trabajadoras con CRS toman como referencia la suma del IPC de los años de referencia del Convenio, es decir, que se trata de cláusulas con referencia plurianual. En cuanto a la presencia de Cláusulas de tipo “Técnico”, estas se detectan en 12 de los 15 convenios con CRS, que afectan al 89% de las personas trabajadoras. Por último, reseñar que la

presencia de cláusulas de revisión retroactivas se limita a 3, que afectan a 4.270 personas trabajadoras (11% del total de personas afectadas con CRS).

De las personas trabajadoras afectadas por estas cláusulas, el 85% lo son por cláusulas de revisión plenas, sin tope. Sin embargo, es preciso hacer la mención de que, de las 37.355 personas trabajadoras que tienen pactadas CRS para 2024, tan solo 3.620 (menos del 10%) tiene cláusula de Revisión Salarial plena y retroactiva.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Subsector de Panaderías

TABLA CONVENIOS Sector Panaderías, por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
N.º CONVENIOS CON CRS	15	37.335
%CONVENIOS CON CRS	65,2%	82,0%
Plurianual	9	22.505
<i>con tope</i>	5	5.005
<i>sin tope</i>	4	17.500
<i>con retroactividad</i>	0	0
Anual	6	14.830
<i>con retroactividad</i>	3	4.270
<i>con tope</i>	1	650
<i>sin tope</i>	2	3.620
a tablas	3	10.560
<i>con tope</i>	3	10.560
<i>sin tope</i>	0	0

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

3.3 Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

Hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

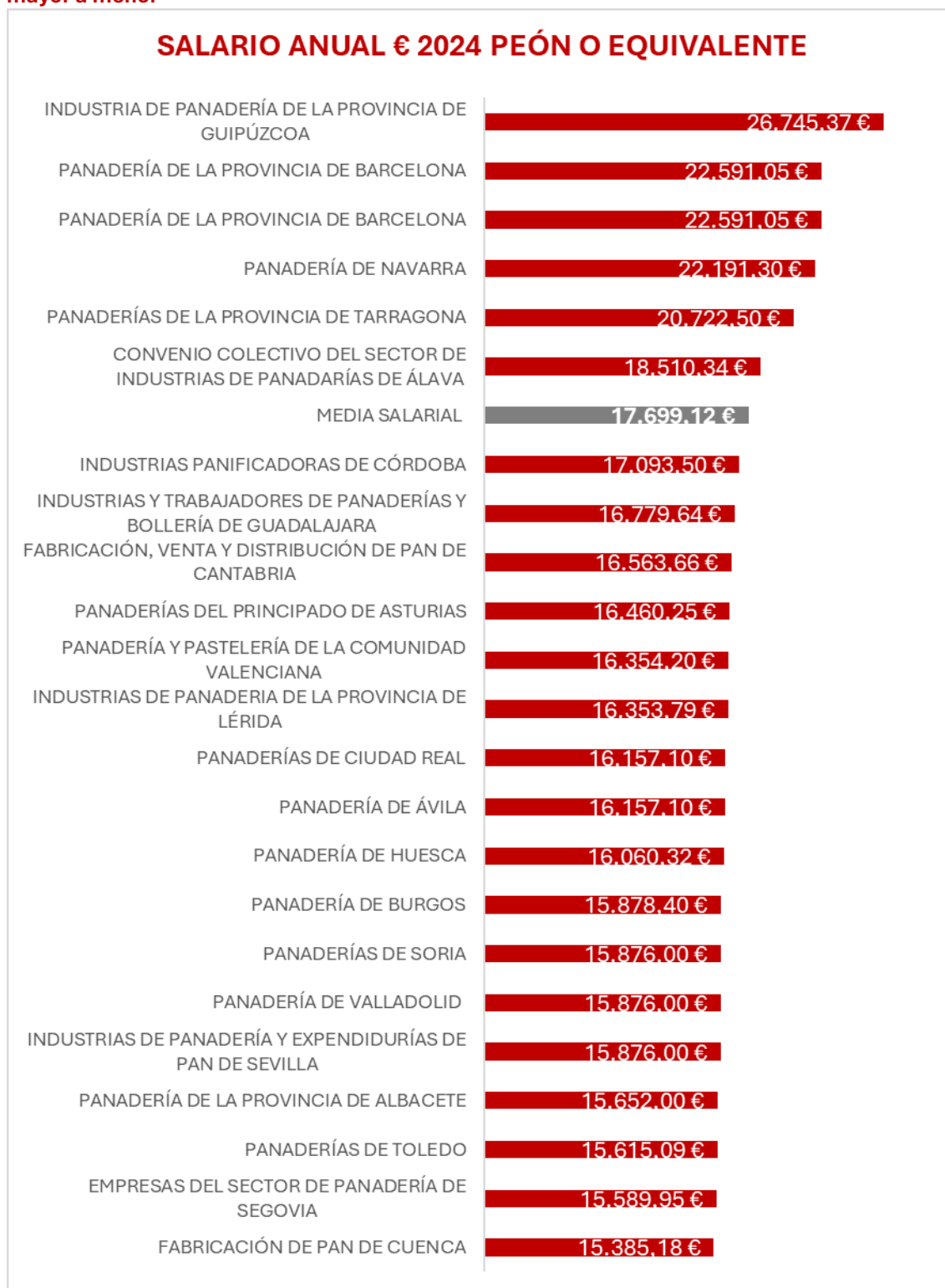
En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Panaderías asciende a 17.699,12 €.

El análisis de estos convenios, se traduce en una diferencia bastante sustancial, entre el salario más bajo del Convenio de Cuenca, con 15.385,18 € y el salario más alto regulado en el Convenio de Guipúzcoa, con 26745,37 €.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que hay 4 convenios de este sector, que pactan salarios inferiores a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Afectando a 2.883 personas trabajadoras. De estos cuatro convenios, tres de ellos, regulan cláusulas de actualización al SMI en sus textos, si bien no están registradas las tablas salariales con dicha adecuación. Así mismo, 3 convenios tienen salarios en esta categoría iguales al SMI 2024 y también articulan cláusulas de actualización del SMI, afectando a 4.280 personas.

Por otra parte, 12 de los 23 convenios analizados recogen en sus textos cláusulas de actualización del SMI, dando cobertura a 12.525 personas trabajadoras.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



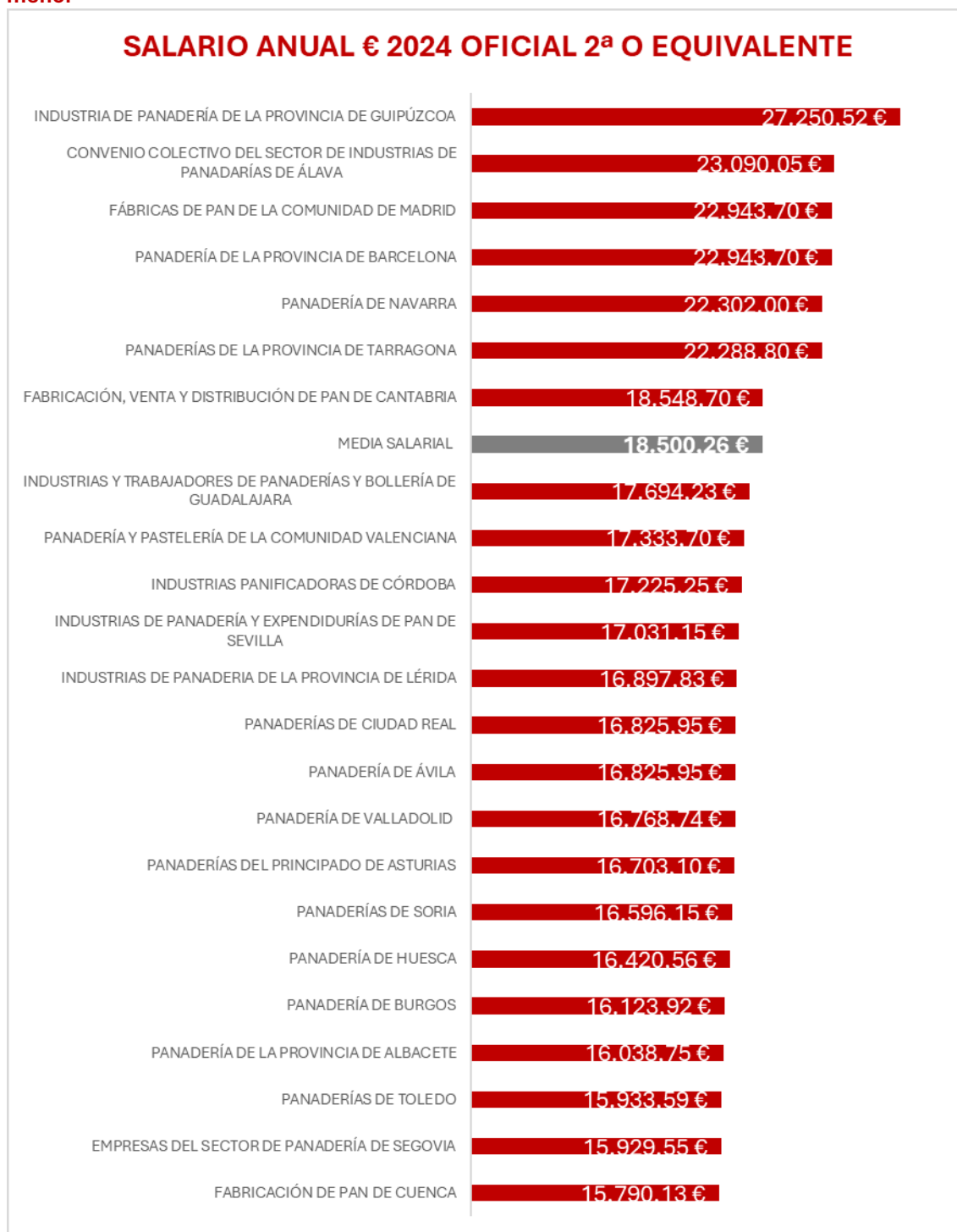
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Panaderías asciende a 18.500,26 €.

En este caso también existen diferencias sustanciales entre los salarios pactados en las diferentes provincias y comunidades autónomas. 7 de los 23 convenios pactan salarios inferiores a la media de 18.500,26 €.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SMI) en esta categoría, solo el Convenio de Fabricación Pan de Cuenca se sitúa por debajo del SMI 2024, con un salario anual en la categoría de Oficial 2ª o equivalente de 15.790,13 €, afectando a 400 personas trabajadoras.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de Panaderías 19.513,37 € anuales para 2024.

Una vez más, es en esta categoría donde se dan las diferencias salariales entre convenios más significativas.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, en esta categoría no ha tenido impacto, ya que todos los convenios están por encima de los 15.876 € estipulados por ley para el año 2024.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

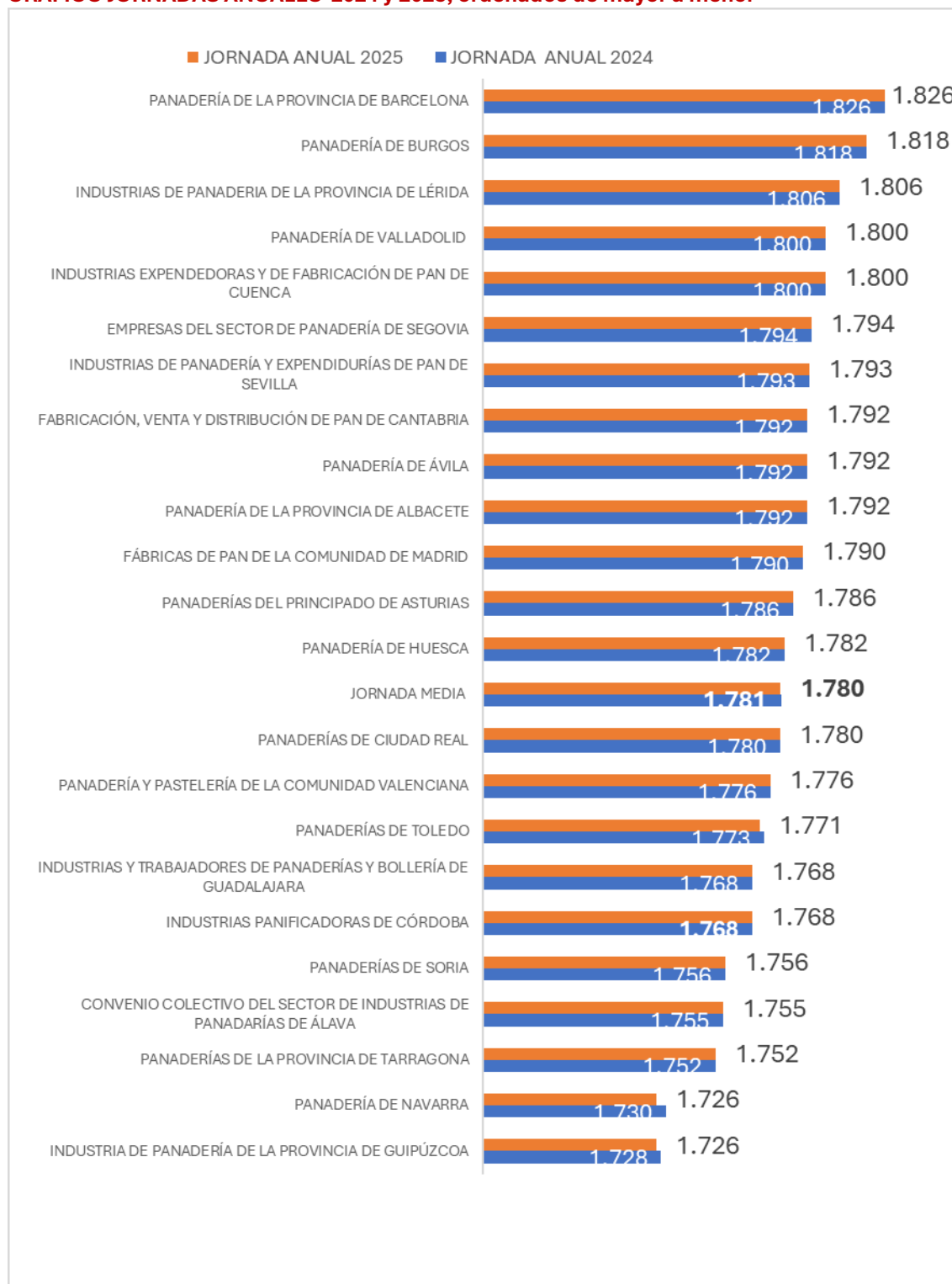
Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 23 convenios vigentes del Sector de Panaderías, encontramos diferencias en las jornadas anuales pactadas, arrojando una diferencia de 100 horas, entre el convenio de menor jornada, Panaderías de Guipúzcoa con 1.726 horas, y el convenio con mayor jornada laboral, Panaderías de Barcelona con 1.826 horas.

En lo relativo al promedio de jornada de los 23 convenios se establece en 1.781 horas en 2024, y 1.780 horas en 2025. Una reducción en el promedio de jornada laboral de 1 hora que se obtiene de la reducción de convenios como el de Toledo, Navarra y Guipúzcoa.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

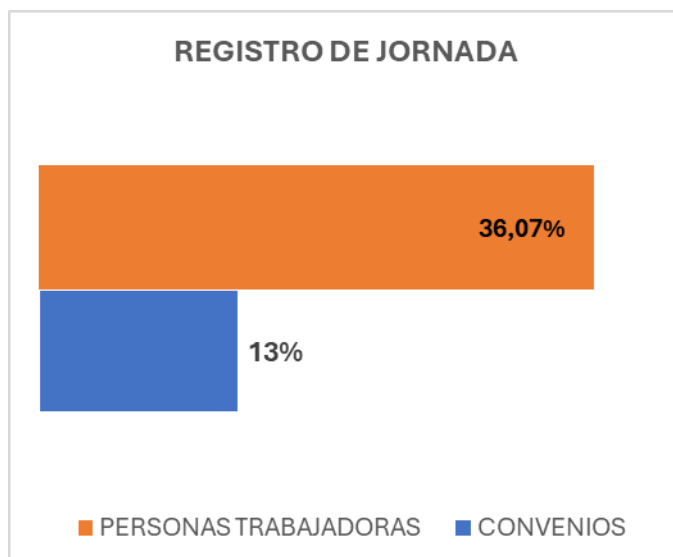
Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

4.2 Regulación del Registro de jornada

En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

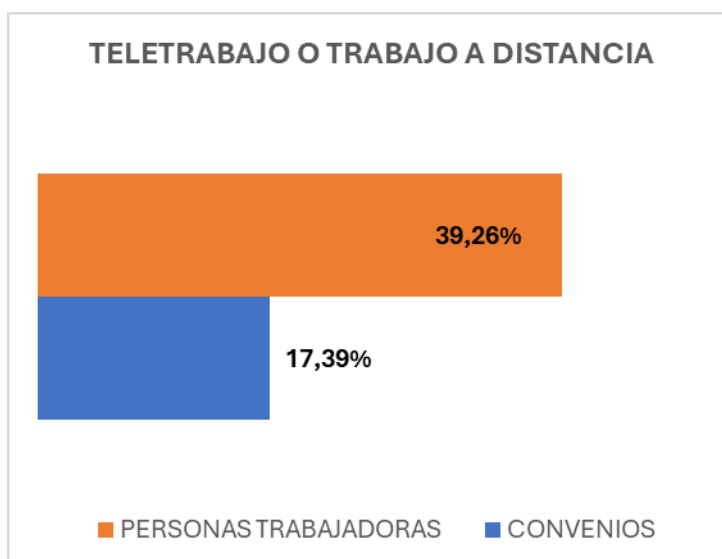
Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, 3 de los 23 convenios analizados del Sector de Panaderías, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone 13% de convenios y afectando a 16.418 personas, el 36,1% del total del Sector.



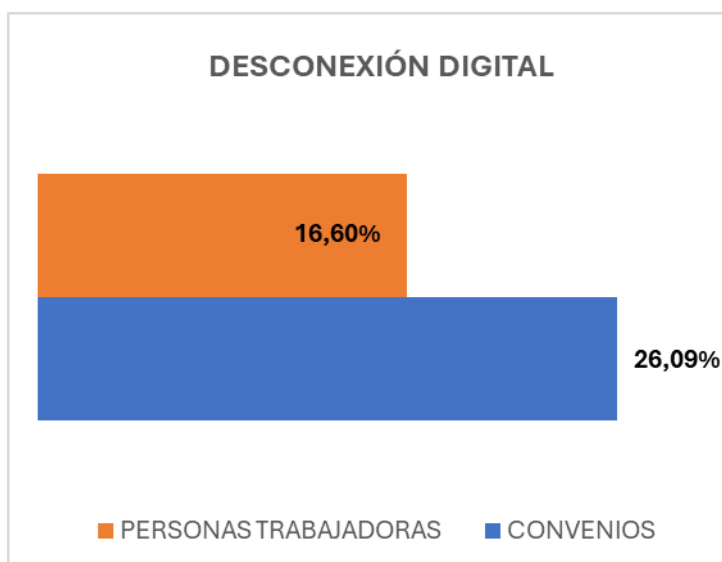
4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo también En este caso, 4 de los 23 convenios analizados del Sector de Panaderías, regula algo relacionado con el Teletrabajo, lo que supone 17,39 % de convenios y afectando a 17.870 personas, el 39,26 % del total del Sector.



4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En el Sector de Confiterías encontramos 6 convenios con regulación en materia de Desconexión Digital, lo que supone el 26,1% de los convenios. Afectando a 7.556 personas, lo que supone el 16,6% del sector.



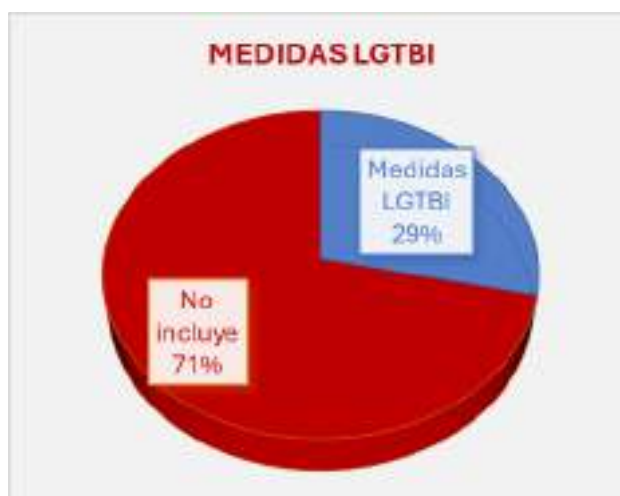
5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

De los 28 convenios provinciales y/o autonómicos analizados del sector de Panaderías se observa que el 71% de estos convenios todavía no incluye “medidas planificadas” o menciona alguna medida dirigida al colectivo LGTBI o, al menos, el principio de igualdad y no discriminación por orientación o identidad sexual.

En este sentido, solo el 29% de los convenios de este sector incluye alguna medida o principio de igualdad y/o de diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.

Sin embargo, aunque el porcentaje de convenios que incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI sigue siendo bajo, hay que señalar un incremento de 7 puntos respecto al año anterior, en el que solo el 22% de los convenios de este sector incluía medidas o principios de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI.



Dentro del grupo de convenios que recoge algo sobre medidas LGTBI, la fórmula más extendida es recoger el principio de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual. Así lo encontramos en los convenios de *Panaderías del Principado de Asturias* (Capítulo V. Igualdad y no discriminación. Artículo 24. Garantías); *Panadería de Huesca* (Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación); *Panadería de Segovia* (Artículo 12. Igualdad de trato y oportunidades) y *Panaderías de Soria* (Artículo 11. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades).

Por su parte el convenio de *Panadería de Ávila* (Disposición adicional segunda) incluye la igualdad de retribución sin discriminación por orientación sexual y el convenio de *Fabricación, venta y distribución de pan de Cantabria* (Artículo 24. Licencias retributivas) extiende el disfrute de las licencias recogidas a las parejas de hecho con independencia de su orientación sexual.

A pesar de ser esta la forma más extendida en los convenios del sector, hay que destacar dos convenios que recogen medidas planificadas tal y como marca el RD1026/2024.

El convenio de Industrias de *Panaderías de Álava* incluye la revisión del sistema de clasificación profesional para que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+ (Artículo 24. Categorías profesionales). Este convenio también incluye el desarrollo de Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas (Real Decreto 1026/2024) que recogemos en su totalidad: “• *Igualdad de trato y no discriminación. Las empresas asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación, y contribuirán a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.* • *Acceso al empleo. Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello será preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priori-*

ce la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable. • Clasificación y promoción profesional. Se deberán seguir criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. • Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas integrarán, en su caso, en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos: y contendrá los aspectos mínimos que señala el Decreto Ley 1026/2024. • Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIófobos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo. • Permisos y beneficios sociales. Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans. • Régimen disciplinario. El régimen disciplinario contenido en el presente convenio colectivo será igualmente de aplicación ante aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. “

Siguiendo esta línea el convenio de *Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid* incluye Medidas para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ (ANEXO II) que también recogemos en su totalidad por la concreción de las medidas: “1. **ROPA DE TRABAJO** La empresa garantizará que los uniformes de trabajo sean neutros. 2. **TARJETAS DE ACCESO, CORREO ELECTRÓNICO, CUADRANTES...** a) Si la empresa dispone de tarjetas de acceso, identificativas, correos electrónicos, cuadrantes de turno o cualquier otro tipo de documento que no sea de carácter legal, la empresa utilizará en

todos sus registros el nombre sentido según las indicaciones de la persona trabajadora al Dpto. de RRHH. b) La dirección de la empresa, así como las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans/intersexual no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita. 3. BAÑOS Y VESTUARIOS. a) La empresa facilitará la opción de utilizar los baños o vestuarios acorde al género sentido o expresado según las indicaciones de la persona trabajadora al Dpto. de RRHH. b) Así mismo dispondrá de cabinas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen. El nº de cabinas deberá ser proporcional al nº de personas usuarias de dichos vestuarios e iguales en nº para ambos sexos. 4. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES a) La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones. b) Las personas trabajadoras que requieran (y así lo manifiesten) la asistencia a consultas médicas por motivos de reafirmación de género de sí mismas o de su pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa. c) Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable, retribuido y sin que este cuente en los índices de absentismo, para la asistencia de sí mismas, o de sus hijos/hijas para la asistencia o acompañamiento de todos los trámites administrativos necesarios para el cambio registral de sexo y nombre y sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.”

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

Se observa que solo el 18% de los convenios del sector de Panaderías incluye o visibiliza de alguna manera el acoso discriminatorio por orientación o identidad sexual dentro de su Convenio, bien incluyéndolo en su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso o desarrollando un Protocolo específico contra la violencia y el acoso contra las personas LGTBI.

Aunque el porcentaje de convenios que incluye medidas preventivas y de actuación frente a la violencia y acoso sufrido por personas LGTBI sigue siendo bajo, hay que señalar un incremento de 9 puntos respecto al año anterior, en el que solo el 9% de los convenios de este sector incluía algún tipo de actuación frente al acoso LGTBI.



Algunos convenios incluyen el acoso por orientación e identidad sexual como acoso discriminatorio en sus Protocolos de acoso (normalmente de acoso sexual

y/o por razón de sexo), así lo encontramos en el convenio de *Panaderías, sus expendedorías e industrias del ramo y bollería de Guadalajara* (Anexo I. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio); *Panaderías de Navarra* (Disposiciones adicionales Primera- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso) y *Panadería de Guipúzcoa* (Anexo V. Protocolo prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género).

Otra fórmula la encontramos en el convenio de *Industrias de Panadería de Albacete* (Artículo 34. Igualdad de oportunidades y no discriminación LGTBI) que menciona la LO 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 junto a la obligación empresarial de tener un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Una de ellas es contar con un Protocolo de Actuación ante el Acoso y Violencia hacia Personas LGTBI para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, pero no desarrolla dicho procedimiento.

Mientras que el convenio de Industrias de *Panaderías de Álava* incluye como ANEXO un Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, según recoge la LO 4/2023 y con un desarrollo completo que se resume a continuación y una participación de la RLPT en la comisión instructora: “*Ámbito de aplicación y vigencia. Principios rectores y garantías del procedimiento. Composición: la comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras, y dos suplentes, uno por cada parte. (...) • Formación. • Incompatibilidades: (...). • Funciones de la comisión (...) Medidas cautelares. (....) Procedimiento de actuación: Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento: (...). Fase 2. Investigación: (...) Fase 3. Resolución: (...) Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes: (...) Fase 4. Seguimiento (...).*”

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 10

j) SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS

1. Introducción Sector

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

La producción de vino representó en 2023 el 3% del valor de la Producción Vegetal Final y el 1,7% de la producción de la Rama Agraria, ambos porcentajes inferiores a los del año anterior debido al descenso de la producción.

La vendimia de ese mismo año, recogió un total de 4,3 millones toneladas de uva para elaborar vinos y mostos, lo que supuso un 20% menos que el año anterior y, de los cuales algo más de 2,5 millones de toneladas fueron uvas blancas y el resto tintas.

La producción de vino (sin mosto) se quedó en 32,4 millones de hectolitros, de los que 50,2% se elaboraron en Castilla la Mancha.

De esta producción, el 46% fueron vinos tintos o rosados y el 54% blancos. Asimismo, un 41% fueron vinos amparados por Denominación de Origen Protegida (DOP), un 10,2% por Indicación de Origen Protegida (IGP) y un 26% fueron vinos varietales.

Castilla y León fue la región que produjo más vino con denominación de origen protegida (2,06 millones de hectolitros), seguida de Cataluña (1,8 millones de hectolitros), La Rioja (1,78 millones de hectolitros) y Castilla la Mancha (algo más de 1,7 millones de hectolitros). En vinos blancos con DOP destacaron Cataluña y La Rioja.

En España existen cerca de 4.500 bodegas, la mayoría de las cuales es de capital de origen español, de tipo familiar y constituidas como cooperativas agrarias. Castilla la Mancha reúne al mayor número de bodegas, con el 25% del total. Le siguen en importancia, Cataluña (16%), Castilla y León (10,5%) y Andalucía (9%).

El sector del vino genera y mantiene más de 400.000 puestos de trabajo directos e indirectos y actualmente se encuentra en un proceso de actualización y renovación. Según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la fabricación de vino cuenta con unas 2.892 empresas que generan algo más de 28.000 empleos directos y durante 2024 la actividad empresarial de este sector presenta un crecimiento del 1,4% y el empleo crece ligeramente un 0,4%.

El líder empresarial del sector facturó en 2022 un total de 1.100 millones de euros, muy por encima del valor alcanzando un año antes. La segunda empresa en facturación es también un grupo muy ligado al cava y facturó 375 millones de euros.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DEL VINO	
EMPRESA	VENTAS Mill. Euros
J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo	1.100,00
Pernod Ricar Winemakers Spain, S.A.	375,00
Grupo Freixenet	370,00
Félix Solís Avantis, S.A.- Grupo	338,00
Grupo Familia Torres	270,00
Grupo González Byass (Vinos)	240,00
Grupo Raventós Codorniu	190,00
CIA Vinícola Norte España, S.A. (CVNE)	123,00
Grupo Barón de Ley, S.A. (Grupo)	105,00
DCOOP (Sección Vinos)	96,20

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

Dentro del comercio exterior hay que destacar que España es el primer país exportador de vino en volumen y el tercero en valor de ventas.

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2023 las exportaciones de Vinos nacionales superaron los 2,1 millones de toneladas por un valor 2.964 millones de euros, en ambos casos un 2,6% por debajo de lo exportado el año anterior. Los principales destinos de las exportaciones de vino españolas fueron Alemania, Estados Unidos, Reino Unido y Francia.

Por su parte, el volumen de las importaciones de estos productos fue de 55.615 toneladas por un valor de 300,7 millones de euros, en una caída del 8,8% en volumen y un crecimiento en valor del 4,3%.

2. Cobertura de convenios. Personas trabajadoras

El sector de Industrias Vinícolas está formado por 31 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, dando cobertura a 35.230 personas trabajadoras.

En 2024 han tenido actualización salarial 26 de los 31 convenios que componen el sector.

En la siguiente tabla se puede ver el listado de los 31 convenios del sector de Industrias Vinícolas con el estado actual en el que se encuentra el convenio.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR INDUSTRIAS VINÍCOLAS, por provincias

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO 2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA	ÁLAVA	2022-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRE-RÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE	ALBACETE	2023-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR VINÍCOLA DE ALICANTE	ALICANTE	2004-2005 (hasta 2024, se actualizan tablas salariales)	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	ASTURIAS	2024-2026	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS	ASTURIAS	2022-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LAS ISLAS BALEARES	BALEARES	2006-2008	SIN PATRONAL

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VILLOFRANCA DEL PENEDÉS	BARCELONA	2023-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA	BARCELONA	2024-2027	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS	BURGOS	2022-2025	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ	CÁDIZ	2024-2028	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DE CAVA Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUÑA	CATALUÑA	2021-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	2024-2025	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	2022-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA	EXTREMADURA	2023-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE HUELVA	HUELVA	2024-2025	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERAS, CERVECERÍAS Y PARA EL COMERCIO DEL PROVINCIA DE HUESCA	HUESCA	2021-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA	LA RIOJA	2022-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN	LEÓN	2023-2026	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS, COMERCIO AL POR MAYOR DE ESTAS ACTIVIDADES Y AFINES DE MADRID	MADRID	2006-2010	DECAÍDO
CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	2009-2010 (prorrogado hasta 2013 sin actualización salarial)	VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2022-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERÍA DE NAVARRA	NAVARRA	2024-2025	NUEVO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y	ORENSE	2024-2025	NUEVO

SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ORENSE			
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y COMERCIO VINÍCOLA DE PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	2011-2014	VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2022-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO	TOLEDO	2023-2024	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA	VALENCIA	2023-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID	VALLADOLID	2022-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR Y FABRICACIÓN DE LICORES, CRIADORES, EXPORTADORES, EMBOTELLADORES Y ALMACENISTAS DE VINO DE VIZCAYA	VIZCAYA	2017-2020	SIN ACTUALIZAR
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA	ZAMORA	2017-2025	REVISADO
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	2022-2025	REVISADO

Del análisis de los 26 convenios con actualización económica en 2024 podemos extraer que dan cobertura a 34.402 personas trabajadoras, de las que 61,8%, 21.248 son hombres, y el 38,2%, 13.154 son mujeres.

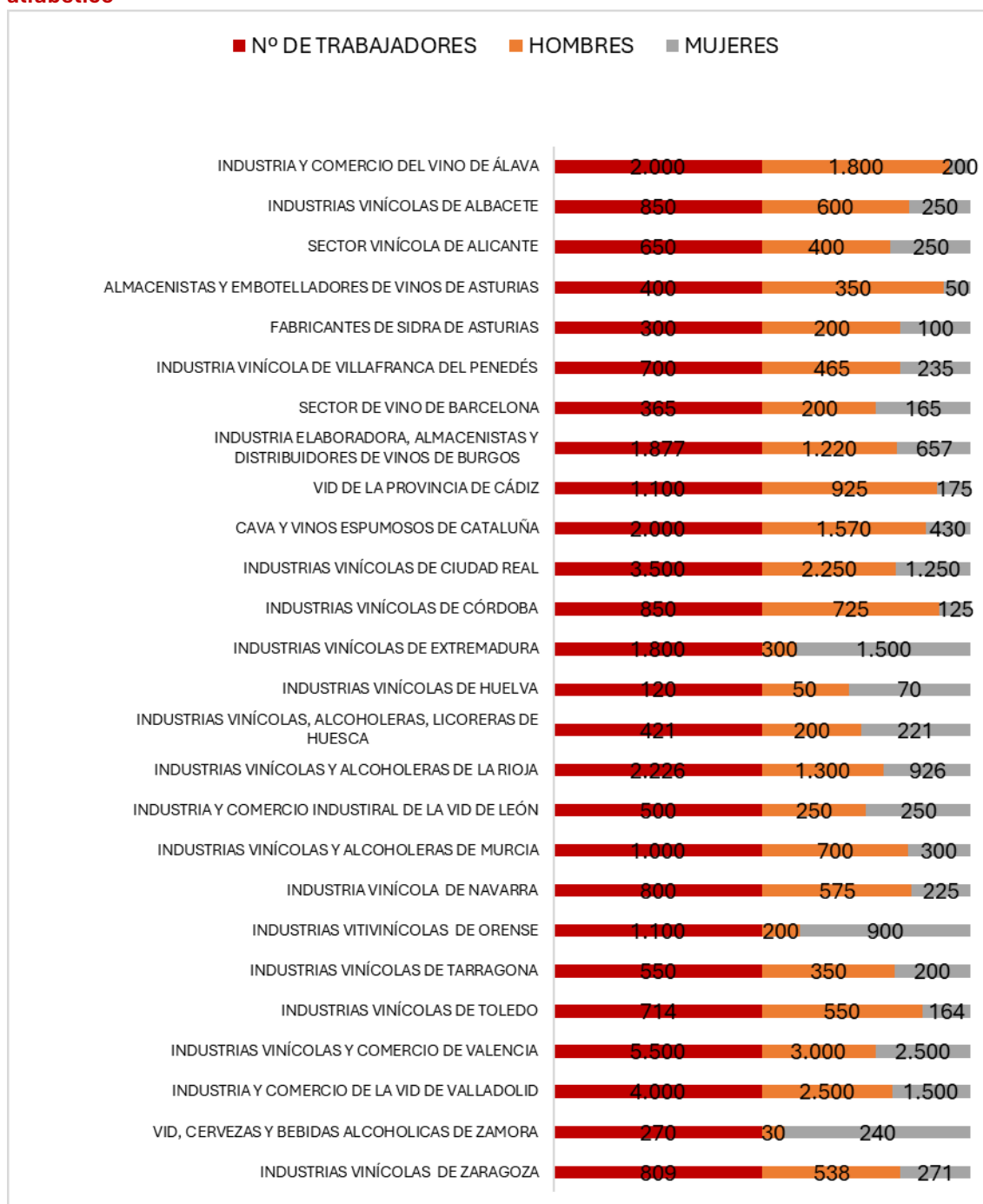
De los convenios sin actualizar, decaídos o sin información en REGCON podemos decir darían cobertura a 828 personas trabajadoras, teniendo en cuenta que la gran mayoría de ellos no ofrecen datos de cobertura por no hallarse registrados estos en el REGCON.

En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En este sector es mayoritaria la presencia masculina en la inmensa mayoría de los Convenios, destacando en sentido contrario, por la mayoritaria presencia femenina, los de Industrias vinícolas, alcoholeras y derivados de Extremadura,

con un 83% de mujeres según la hoja estadística, el de Industrias Vitivinícolas, alcoholeras y sidreras de Orense con un 82% de mujeres y el de Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras, sidreras, cervecerías y comercio de Huesca, con un 52,5% de presencia femenina.

GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



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

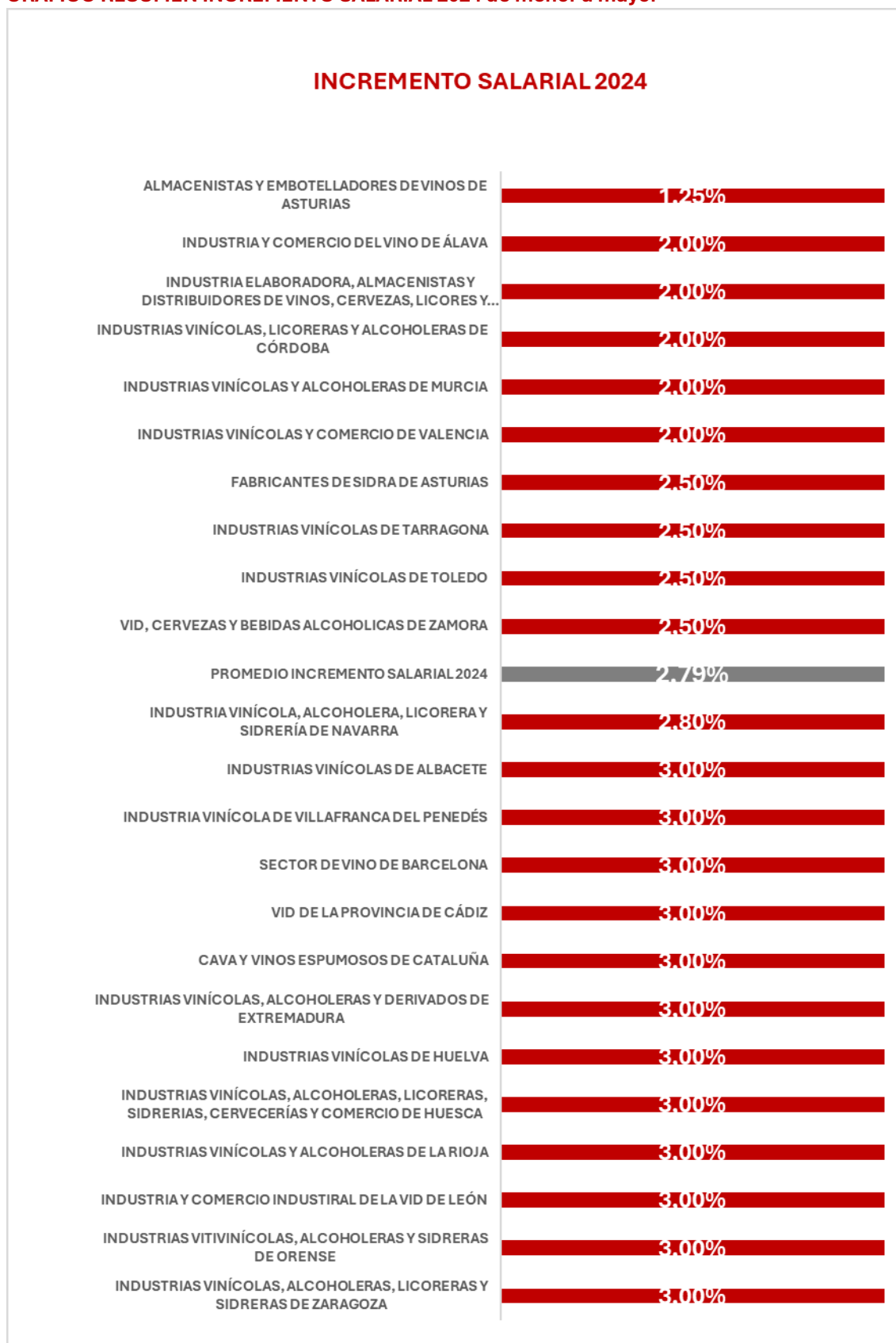
3. Política Salarial

3.1 Incremento salarial 2024

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 26 convenios del sector de Industrias Vinícolas que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto al promedio de incremento salarial pactado en inicio en 2024, el dígito, de estos convenios de ámbito provincial y autonómico, es el 2,79%. 15 de los 26 convenios pactan incrementos iguales o superiores al 3%. Por lo que, aunque el promedio de incrementos salariales se halla por debajo del dígito del 3%, la mayoría de los Convenios del sector están en línea con lo marcado por el V AENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3%.

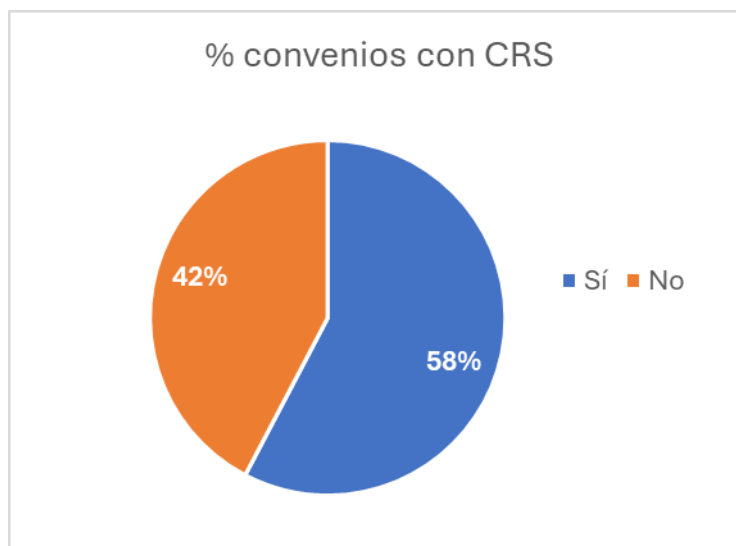
GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 de menor a mayor



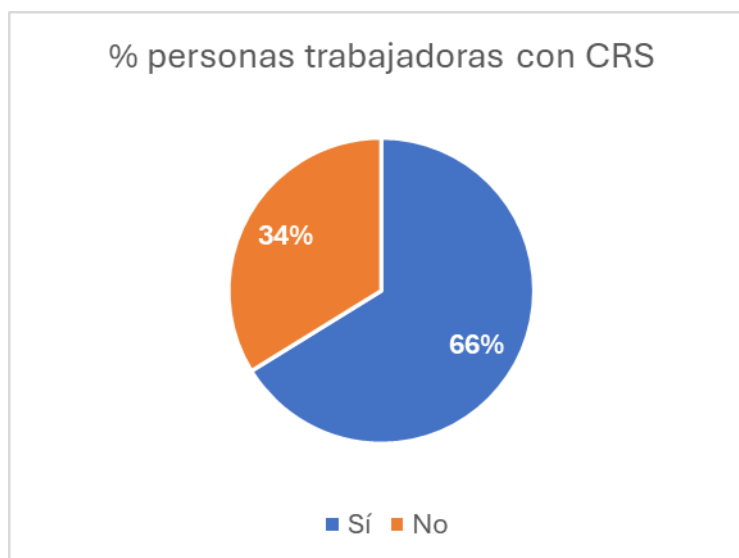
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2. Cláusulas de Revisión Salarial. Contenido y tipología

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 26 convenios del sector Industrias Vinícolas con salarios pactados para 2024, 15 regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 58% de los Convenios.



Estos convenios dan cobertura a 22.788 personas trabajadoras, que representan el 66% del total de personas trabajadoras cubiertas por los convenios colectivos en este sector con actualización salarial en 2024.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la gran mayoría de las mismas hace referencia al IPC interanual Estatal, con la sola excepción del Convenio colectivo de trabajo del Sector de las Industrias Vinícolas de la provincia de Tarragona, que afecta, según la hoja estadística, a 550 personas trabajadoras, y establece una referencia plurianual a la suma de los IPC de Cataluña de los años de vigencia del Convenio (2022-2024).

Respecto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 7 Convenios, que afectan a 6.835 personas trabajadoras tienen una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Este tipo de cláusulas afectan al 30% aproximadamente de las personas trabajadoras afectadas por cláusula.

Los 8 Convenios restantes, que dan cobertura a 15.953 personas trabajadoras (70% del total) tienen referencia anual para su aplicación.



Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, en este sector hay que resaltar que 11 de los 15 Convenios del Subsector de Industrias Vinícolas con CRS tienen repercusión exclusivamente a tablas. Son las llamadas Clausulas Técnicas. Afectan en este caso a 14.485 personas trabajadoras, que suponen el 65% del total.



Hay que mencionar también que este tipo de cláusulas técnicas, en 8 casos recogen la aplicación de topes, afectando a 6.185 personas trabajadoras (42% del total de personas trabajadoras que tienen este tipo de cláusulas). Las 8.600 personas trabajadoras restantes si verán completamente trasladada la diferencia entre los IPC pactados y reales a sus tablas salariales.



Por el contrario, hay 4 Convenios que recogen en su articulado la retroactividad de los incrementos salariales resultantes de la aplicación de las CRS. Estas cláusulas retroactivas benefician 8.003 personas trabajadoras, que representan el 35% de las personas trabajadoras que tienen CRS en sus Convenios. Todos los Convenios con CRS que tienen contemplada la retroactividad lo hacen estableciendo topes para su aplicación.

Como resumen de este apartado, del análisis realizado obtenemos que las CRS afectan al 58% de los Convenios del Sector de Industrias Vinícolas que tienen pactadas sus condiciones salariales para 2024 y al 66% de personas trabajadoras. 7 cláusulas de las 15, que afectan al 30% de las personas trabajadoras con CRS toman como referencia la suma del IPC de los años de referencia del Convenio, es decir, que se trata de cláusulas con referencia plurianual. En cuanto a la presencia de Cláusulas de tipo “Técnico”, estas se detectan en 11 de los 15 convenios con CRS, que afectan al 65% de las personas trabajadoras. Por último, reseñar que la presencia de cláusulas de revisión retroactivas se limita a 4, que afectan a 8.003 personas trabajadoras (35% del total de personas afectadas con CRS). En todos los casos estas cláusulas se han pactado con topes en su aplicación.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del Sector de Industrias Vinícolas

TABLA CONVENIOS Sector Industrias Vinícolas, por tipología de CRS

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
N.º CONVENIOS CON CRS	15	22.788
%CONVENIOS CON CRS	57,7%	66,2%
Plurianual	7	6.835
<i>con tope</i>	6	4.835
<i>sin tope</i>	1	2.000
<i>con retroactividad</i>	1	300
Anual	8	15.953
<i>con retroactividad</i>	4	8.003
<i>con tope</i>	4	8.003
<i>sin tope</i>	0	0
a tablas	4	7.950
<i>con tope</i>	2	1.350
<i>sin tope</i>	2	6.600

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

3.3 Salarios anuales 2024 por categorías profesionales. Afectación Salario Mínimo Interprofesional 2024

Hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

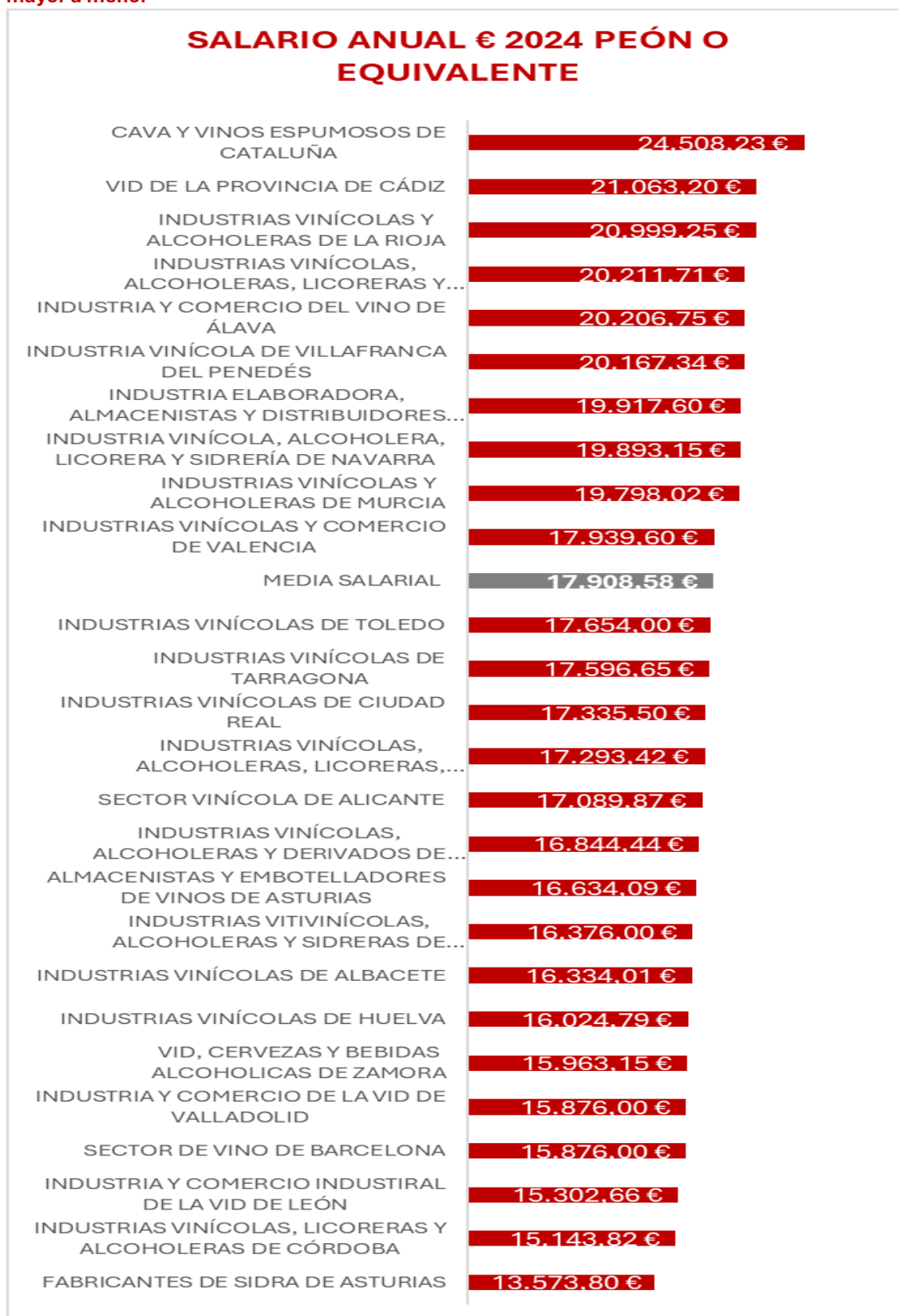
En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Industrias Vinícolas asciende a 17.908,58 €.

El análisis de estos convenios denota una enorme dispersión, con diferencias más muy importantes entre el salario más bajo, que es el registrado en el Convenio de Fabricantes de Sidra de Asturias, y el más alto, el de Cava y vinos espumosos de Cataluña, con una diferencia salarial próxima al 81%, teniendo en cuenta que el primer convenio no tiene las tablas actualizadas al SMI.

Con respecto a la afectación que el Salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido en este sector, hemos de señalar que hay 3 convenios de este sector, que pactan salarios inferiores a la cuantía de SMI 2024, 15.876 € anuales. Afectando a 1.650 personas trabajadoras. De estos 3 convenios, tan solo 1, el de Industria Vinícola de Córdoba, con 850 personas trabajadoras afectadas recoge en su articulado la garantía de percepción del SMI para todos los trabajadores y trabajadoras, si bien no están registradas las tablas salariales con dicha adecuación. Así mismo, 2 convenios tienen salarios en esta categoría iguales al SMI 2024 y también articulan cláusulas de actualización del SMI, afectando a 4.365 personas.

Por otra parte, 4 de los 26 convenios analizados recogen en sus textos cláusulas de actualización del SMI, dando cobertura a 3.915 personas trabajadoras.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



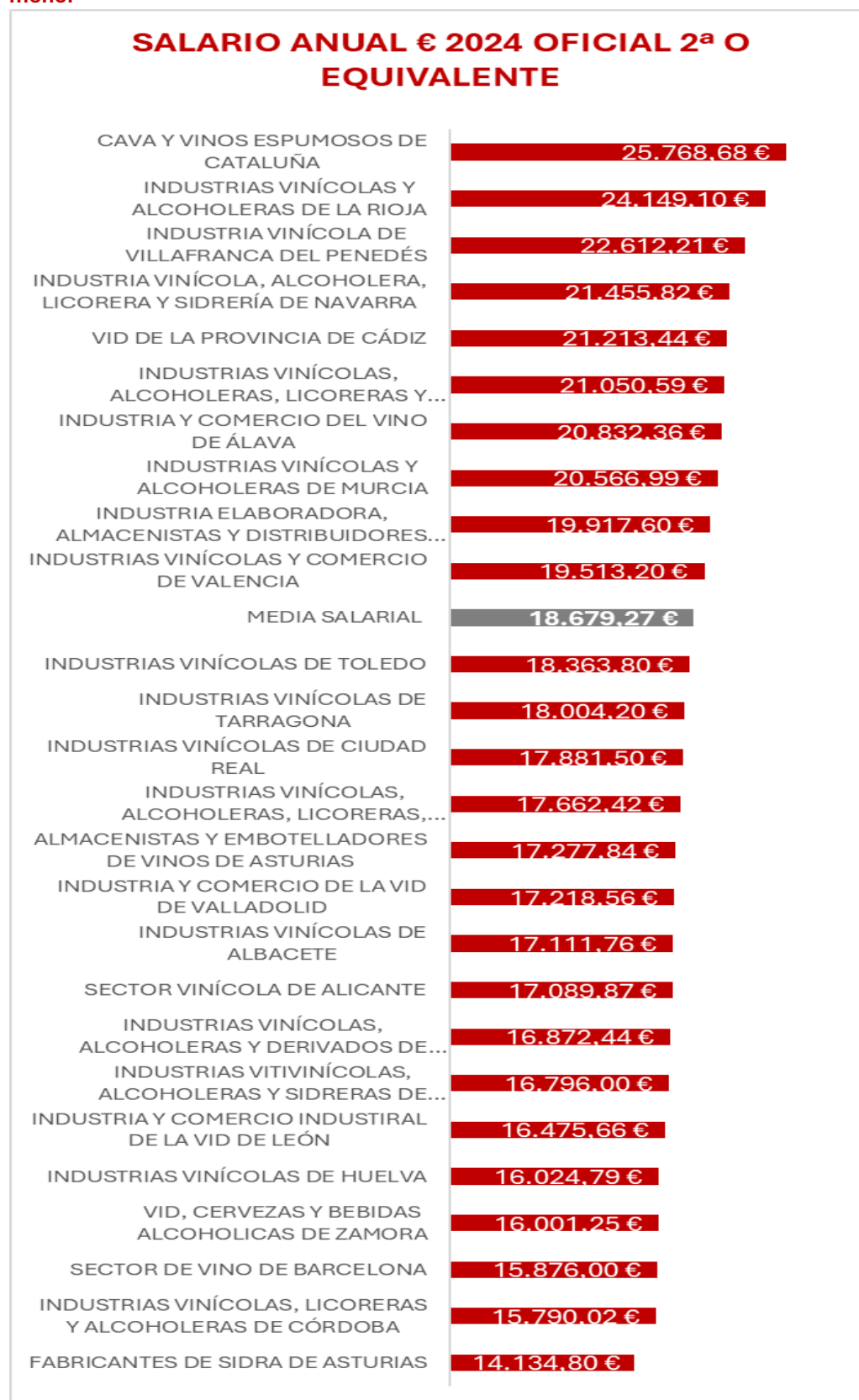
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Industrias Vinícolas asciende a 18.679,27 €.

En este caso existen igualmente diferencias sustanciales entre los salarios pactados en las diferentes provincias y comunidades autónomas. Esto puede ser por una cuestión meramente diferencial entre convenios, pero también por tratarse de una categoría profesional que aglutina un enorme abanico de competencias, que es posible que se reconozcan en el salario en unos convenios y en otros no tanto.

Por otro lado, en el análisis del impacto del Salario mínimo interprofesional (SMI) en esta categoría, el Convenio de Fabricantes de Sidra de Asturias se sitúa por debajo del SMI 2024, con un salario anual en la categoría de Oficial 2ª o equivalente de 14.134,80 € afectando A 300 personas trabajadoras. Por otra parte, el Convenio colectivo de trabajo para la Industrias Vinícolas, licoreras y alcoholeras de la provincia de Córdoba registra también un salario ligeramente inferior al SMI para la categoría Oficial 2ª, con 15.790,02 euros anuales, aunque dicho Convenio, como explicábamos antes, tiene cláusula de actualización automática al SMI.

GRÁFICO SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de 19.961,96 € anuales para 2024.

Una vez más, es en esta categoría donde se dan las diferencias salariales entre convenios más significativas.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, nuevamente observamos un Convenio, el de Convenio de Fabricantes de Sidra de Asturias, que registra Salarios significativamente inferiores al SMI para esta categoría.

GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

4.1 Jornada anual 2024 y 2025

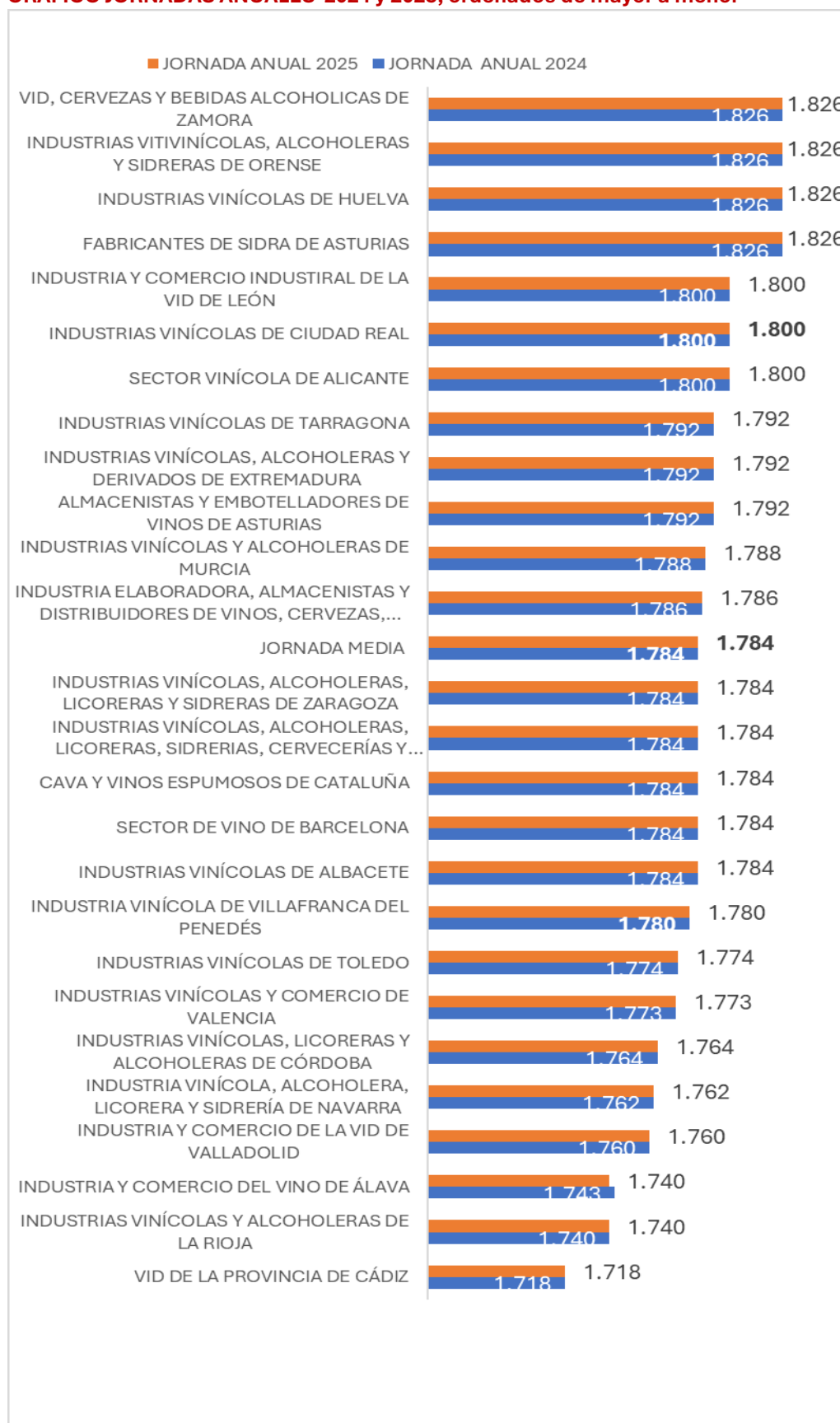
Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

En el análisis de los 26 convenios vigentes del Sector de Industrias Vinícolas, encontramos diferencias significativas en las jornadas anuales pactadas, arrojando una diferencia nada menos que de 108 horas, entre el convenio de menor jornada, Convenio colectivo de la Vid de la provincia de Cádiz que pacta una jornada de con 1.718 horas para 2024, y los convenios que recogen la máxima jornada legal de 1.826 horas, que son los de Convenio de Fabricantes de Sidra de Asturias, Industrias Vinícolas de Huelva, Industrias Vitivinícolas, alcoholeras y sidreras de Orense y Convenio de la Vid, cervezas y bebidas alcohólicas de Zamora con 1.826 horas.

En lo relativo al promedio de jornada de los 26 convenios se establece en 1.784 horas/año en 2024, y la misma jornada de 1.784 horas/año en 2025. Con los datos de jornada pactados a la fecha de este estudio, se detecta que el sector no ha reducido la jornada laboral promedio entre 2024 y 2025.

GRÁFICO JORNADAS ANUALES 2024 y 2025, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

En lo relativo a las cláusulas, relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

4.2 Regulación del Registro de jornada

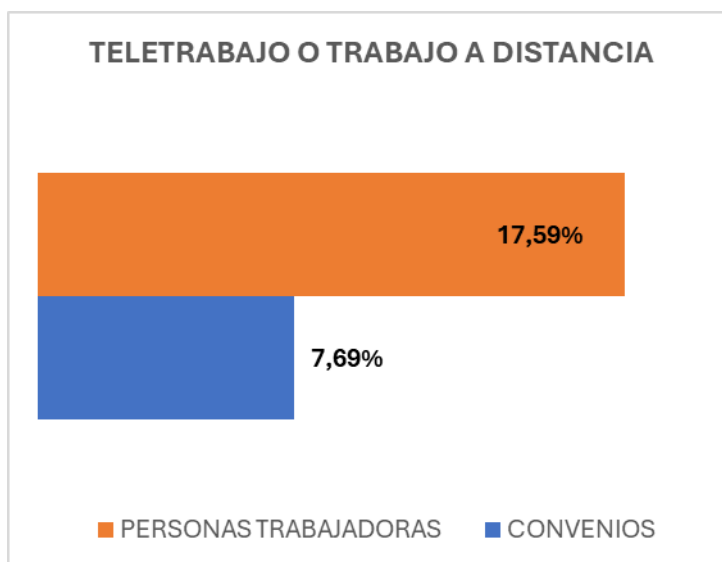
En el caso de la regulación del registro de jornada, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, ningún convenio de los analizados del Sector de Industrias Vinícolas, regula nada relacionado con el Registro de Jornada.

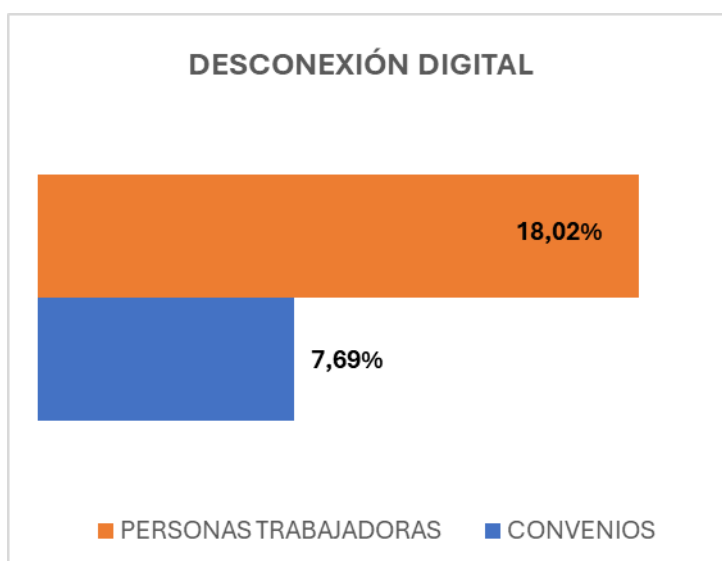
4.3 Regulación del Trabajo a distancia o Teletrabajo

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo también En este caso, 2 de los 26 convenios analizados del Sector de Industrias Vinícolas, regula algo relacionado con el Teletrabajo, lo que supone 7,69% de convenios afectando a 6.050 personas trabajadoras, el 17,59% del total del Sector.



4.4 Regulación de la Desconexión Digital

En el Sector de Industrias Vinícolas encontramos igualmente 2 convenios con regulación en materia de Desconexión Digital, el 7,69 %, afectando a 6.200 personas, lo que supone el 18,02% del sector.



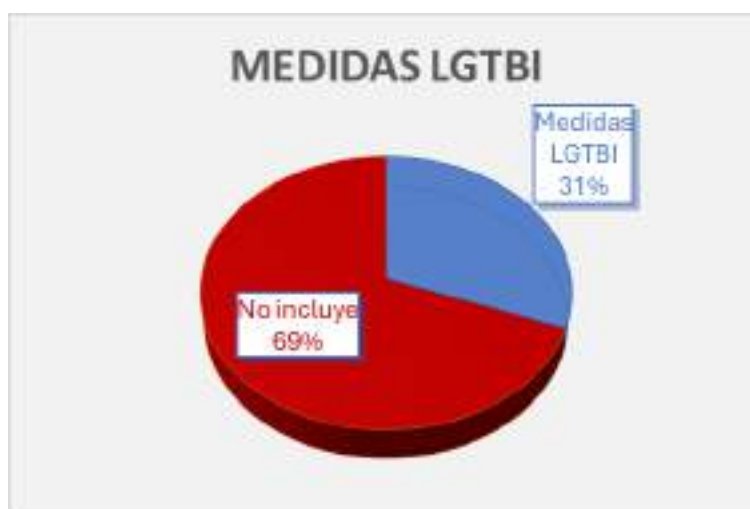
5. Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

5.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

De los 26 convenios provinciales y/o autonómicos analizados del sector del Vino se observa que el 69% de estos convenios todavía no incluye “medidas planificadas” o menciona alguna medida dirigida al colectivo LGTBI o, al menos, el principio de igualdad y no discriminación por orientación o identidad sexual.

En este sentido, solo el 31% de los convenios de este sector incluye alguna medida o principio de igualdad y/o de diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.

Sin embargo, aunque el porcentaje de convenios que incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI sigue siendo bajo, hay que señalar un incremento de 7 puntos respecto al año anterior, en el que solo el 24% de los convenios de este sector incluía medidas o principios de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI.



Dentro del grupo de convenios que recoge algo sobre medidas LGTBI, la fórmula más extendida es recoger el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Así lo encontramos en los convenios de *Almacenistas y embotelladores de vinos del Principado de Asturias* (Anexo IV. Igualdad, no discriminación y violencia de género. Garantías); *Industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras, sidrerías, cervecerías y para el comercio de Huesca* (Artículo 29. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación); el convenio de *Industria y comercio de la vid de León* (Artículo 35.- Principio de no discriminación); *Sector de la vid, cervezas y bebidas alcohólicas de Zamora* (Artículo 11. Principio de igualdad y no discriminación) y en el convenio de *Alcohólicas, licoreras y sidrerías de Zaragoza* (Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades).

Por su parte, el convenio de *Industrias vinícolas, licoreras y alcohólicas de Córdoba* (Artículo 42. Igualdad de género y protección a la dignidad de las personas trabajadoras) incluye la obligación de incorporar medidas igualitarias para personas LGTBI, pero sin incluir ni desarrollar estas medidas: “A) *Igualdad de género (...)* Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.”

Mientras que el convenio del *Sector de Vino de Barcelona* (Artículo 41. Medidas para personas LGTBI) dedica un artículo entero a la inclusión de medidas de igualdad para este colectivo y recoge las siguientes medidas:

“1. *Incluir la LGTBI fobia como riesgo psicosocial y con esto garantizar el establecimiento de las actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género de forma que pueda existir unas medidas de prevención por el acoso laboral por esta causa.*

2. *Por los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas legalmente constituidas que forman gays y lesbianas, transexuales y bisexuales.*

3. *En relación con las familias formadas por dos mujeres o dos hombres, se tiene que prestar especial atención al habla del permiso de paternidad. Se necesario*

recoger no solo la figura paterna, sino que se tiene que tener en cuenta que son permisos a disfrutar por uno o el otro progenitor independientemente del sexo (situación que ya está recogida en la normativa de la Seguridad Social al explicar quién sueña beneficiarías o beneficiarios de este permiso).

4. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en este Convenio Colectivo, focalizando en la clasificación profesional.

5. Ampliación de los supuestos del artículo 5.2 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo por despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionadas con el proceso de transición de las personas trans.

6. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que así lo deseen.

7. A) Permisos retribuidos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo. B) Así mismo, tendrán un único permiso de 16 horas adicionales, fraccionable, por la rehabilitación de este tratamiento.

8. Permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo.”

Este convenio, en su Artículo 43. Relación de terms (Definiciones) incluye además las definiciones de: “1. Acoso discriminatorio de realidades sexuales y/o de género:). 2. Bifobia. 3. Bisexualidad. 4. Cisgénero. 5. Expresión de género. 6. Familias diversas LGTBI. 7. Gay. 8. Género (...).”.

Y el convenio de *Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrería de Navarra* incluye en su ANEXO IV. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, con la siguiente estructura: “1.–Normas comunes. 1.1. Ámbito de aplicación. 1.2. Carácter supletorio de las medidas sectoriales. 2.–Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. 2.1. Objetivos. 2.1.1. Objetivo general. 2.1.2. Objetivos particulares. 2.2. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. 2.3. 2.4. Acceso al empleo. 2.5. Clasificación y promoción profesional. 2.6. Formación, sensibilización y lenguaje. 2.7. En-

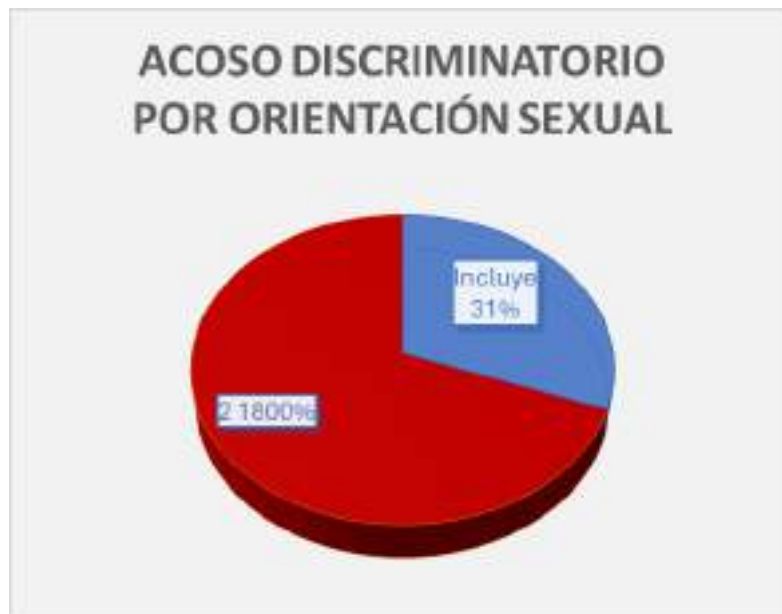
tornos laborales diversos, seguros e inclusivos. 2.8. Permisos y beneficios sociales. 2.9. Régimen disciplinario.”

5.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

Se observa que el 31% de los convenios del sector del Vino incluye o visibiliza de alguna manera el acoso discriminatorio por orientación o identidad sexual dentro de su Convenio, bien en su régimen disciplinario o en su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso.

Aunque el porcentaje de convenios que incluye medidas preventivas y de actuación frente a la violencia y acoso sufrido por personas LGTBI sigue siendo bajo, hay que señalar un incremento de 16 puntos respecto al año anterior, en el que solo el 15% de los convenios de este sector incluía algún tipo de actuación frente al acoso LGTBI.



En este sentido podemos hablar de distintas formas de abordar la prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En primer lugar, encontramos algunos convenios que incluyen en su régimen disciplinario dentro del conjunto de faltas muy graves al acoso por razón de orientación y/o identidad sexual o acoso, tal es el caso de los convenios de Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidrerías de Albacete (Artículo 38. Código de Conducta Laboral); Industrias vinícolas de Ciudad Real (Artículo 48. Clasificación de faltas muy graves) incluyen el acoso discriminatorio por orientación sexual en su listado de faltas muy graves y el convenio de Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrería de Navarra (Artículo 42. Graduación de faltas. 42.3. Se consideran como faltas muy graves) que tipifica una serie de faltas que afectan directamente al colectivo de personas LGTBI: “o) Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI. p) El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI. q) La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre la plantilla o en el entorno de la víctima. r) Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que atenten contra la intimidad de las personas, incluido aquellas que contengan contenido LGTBIfóbico”

Encontramos tres convenios del sector que cumplirían en cierto modo con el RD1026/2024, al incluir el acoso por orientación e identidad sexual como acoso discriminatorio en sus Protocolos de acoso (normalmente de acoso sexual y/o por razón de sexo), así lo encontramos en los convenios de *Industria elaboradora, almacenista y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de Burgos* (Artículo 28. Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo) incluye en su protocolo de acoso la necesidad de prevenir y erradicar a nivel sectorial las situaciones discriminatorias por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género; *Cava y vinos espumosos de Cataluña* (Anexo III. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo) y en el convenio de *Industrias vinícolas de Tarragona* (Anexo 5. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo).

Por su parte, el sector del *Sector de vino de Barcelona* destaca por incluir medidas preventivas contra el acoso LGTBI (Artículo 42. Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género) que dedica un artículo entero a la prevención de este tipo de acoso recogiendo las siguientes medidas: “1. Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, adecuándose en una escala de gravedad. 2. Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. 3. Difusión a la plantilla del protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género a trabas del medio que sea oportuno. 4. La Representación legal de las personas trabajadoras tiene que participar, dar espaldarazo y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. 5. Formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.”

Mientras que el convenio más avanzado y completo en la materia vuelve a ser el convenio de *Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrería de Navarra* que incluye en su ANEXO II un Protocolo para la prevención, detección y actuación frene al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género y características sexuales con la siguiente estructura: “3.1.–Principios. 3.2.–Objetivo del presente protocolo. 3.3.–Definición y

conductas constitutivas de acoso. 3.3.1. Conductas de carácter ambiental. 3.3.2. Conductas de intercambio. 3.3.3. Acoso por razón de sexo. 3.3.4. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo. 3.4.–Medidas de prevención del acoso. 3.5.–Ámbito de aplicación y vigencia. 3.6.–Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso. 3.7.–Garantías que acompañarán al procedimiento. 3.8.–Procedimiento. 3.9.–Requisitos de la denuncia. 3.10.–Comisión instructora. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, estará integrada por las siguientes personas: – Un instructor/a, designado por la empresa con conocimientos en la materia, ya sea de RRHH o cualquier profesional externo. –Un secretario/a, también designada por la empresa. –Un/a vocal, designado por la Representación Legal de los Trabajadores. El nombramiento de los puestos de instructor y secretario serán obligatorio. La designación de vocales será voluntaria. 3.11.–Procedimiento abreviado. 3.12.–Procedimiento formal. 3.13.–Elaboración del informe. 3.14.–Acciones por adoptar del procedimiento. 3.15.–Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso. 3.16.–Otras consideraciones.”

FICHAS CONVENIOS ACTUALIZADOS EN ANEXO 11

4. Conclusiones Generales

4.1 Política Salarial y Jornada de Trabajo

Convenios Sectoriales estatales

Los 15 Convenios de ámbito estatal del Sector Agroalimentario dan cobertura a 204.690 personas trabajadoras. El promedio de incrementos salariales de estos 15 Convenios, todos los cuales han tenido actualización salarial en 2024, es del 2,86%.

En este contexto es importante decir que la práctica totalidad de los mismos tiene incluida en su articulado la Cláusula de Revisión salarial, que afecta al 99% de las personas trabajadoras afectados por Convenios Sectoriales estatales.

Respecto a la jornada, encontramos que la jornada media de los Convenios sectoriales estatales es de 1.764 horas/año, con una ligera reducción para 2025, a 1.762 h/año como media.

Convenios sectoriales de ámbito inferior

Por otro lado, en ámbitos inferiores, tanto a nivel provincial como autonómico UGT FICA negocia un número significativo de convenios colectivos sectoriales. Por subsectores, teniendo en cuenta solo aquellos convenios que han sido firmados nuevos o han tenido revisión salarial en 2024, son 135 convenios que dan cobertura a 762.851 personas trabajadoras:

- El Sector de Aceites y Derivados está formado por 16 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. 12 convenios colectivos han tenido actualización económica en el año 2024, dando cobertura a 28.307 personas trabajadoras. El incremento salarial pactado ha sido del 3,21 % y recogen cláusulas de revisión salarial el 66,7 % de los convenios analizados y dan cobertura al 43,8% de las personas trabajadoras del

Sector. Con un promedio de jornada laboral anual de 1.787 horas que se reducirán a 1.786 en el año 2025.

- El Sector de Bebidas Refrescantes está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico y 3 convenios colectivos han tenido actualización económica en el año 2024, dando cobertura a 2.480 personas trabajadoras. El incremento medio del 3,15%. En este sector la totalidad de los convenios colectivos recogen cláusula de revisión salarial. La jornada anual media es de 1.775 horas para el año 2024, y la misma jornada promedio para 2025.
- El Sector de Café está formado por 5 convenios de ámbito provincial y/o autonómico, de los que 2 han tenido actualización económica en el año 2024, dando cobertura a 823 personas trabajadoras. El incremento medio es del 3,5% y ambos convenios tienen cláusula de revisión salarial. La jornada anual media para el año 2024 es de 1.776 horas. La misma para 2025.
- El Sector de Confiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrone es está formado por 42 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. De ellos, 21 convenios colectivos han tenido actualización económica en el año 2024, dando cobertura a 21.995 personas trabajadoras. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 3,26% y el 66,7 % de los convenios analizados recogen cláusula de revisión salarial y dan cobertura al 64,3% de las personas trabajadoras del Sector. El promedio de jornada laboral anual es de 1.792 horas para el año 2024 que se reducirá a 1.787 horas en el año 2025.
- El Sector de Especies está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico y todos ellos han tenido actualización salarial en 2024, dando cobertura a 3.174 personas trabajadoras. El promedio de incremento salarial del 3,15%. El 100% de los convenios articulan cláusulas de

revisión salarial. La media de jornada anual se sitúa en 1.768 horas para el año 2024, obteniéndose el mismo promedio para 2025.

- El Sector de Frutos Secos está formado por 6 convenios colectivos de ámbito provincial y/o autonómico, 4 convenios han tenido actualización salarial en 2024, dando cobertura a 7.018 personas trabajadoras. El promedio de incremento salarial del 3,18%. 3 de los 4 convenios tienen cláusula de revisión salarial y dan cobertura al 59% de las personas trabajadoras del sector. El promedio de jornada laboral es de 1.789 horas para el año 2024. En 2025 el promedio de jornada es el mismo.
- El Sector de Galletas está formado por 4 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. Se han actualizado dos convenios en el año 2024, dando cobertura a 280 Personas trabajadoras. Alcanzando un incremento salarial del 3,00 % y con el 50 % de los convenios analizados con cláusula de revisión salarial, dando cobertura al 71% de las personas trabajadoras del sector. El promedio de jornada laboral es 1.785 horas anuales para 2024, que se reducirán a 1.776 horas en el año 2025.
- El Sector de las Industrias de la Alimentación está formado por 3 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. Los 3 han tenido actualización salarial en 2024, dando cobertura a 6.588 Personas trabajadoras. El promedio de incremento salarial del 3,27%. El 66,7% articulan cláusulas de revisión salarial, dando cobertura al 24% de las personas trabajadoras del sector. La jornada media es de 1.769 horas anuales para el año 2024. La misma jornada media para 2025.
- El Sector de la Industria Vitivinícola está formado por 31 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. Se han analizado 26 convenios colectivos que han sido actualizados salarialmente en el año 2024, dando cobertura a 34.402 Personas trabajadoras. Arrojan un promedio de incremento salarial del 2,79%. En este caso el 57,7% de los convenios analizados recogen cláusula de revisión salarial dando cobertura al 66,2%

de las personas trabajadoras del sector. El promedio de jornada laboral es de 1.784 horas para el año 2024. La misma para 2025.

- El Sector de Panaderías está formado por 44 convenios de ámbito provincial y/o autonómico. 23 convenios colectivos han tenido actualización salarial en 2024, dando cobertura a 45.522 personas trabajadoras. El promedio de incremento salarial para el 2024, es de un 2,92 % y articulan cláusula de garantía el 61% de los convenios analizados, dando cobertura al 82% de las personas trabajadoras del sector. La jornada laboral media es de 1.780 horas para el año 2024.

Con respecto a los salarios medios por categorías, el estudio analiza tomado tres categorías como referencia: Peón o equivalente, Oficial de 2ª o equivalente y Encargado o equivalente.

Del análisis de la totalidad de los Convenios de este estudio, incluidos los Convenios sectoriales estatales obtenemos los siguientes datos:

- **Media salarial Categoría Peón o similar: 17.299,32€**
- **Media salarial Categoría Oficial 2ª o similar: 18.066,10€**
- **Media salarial Categoría Encargado o similar: 19.576,55€**

Estos datos quedan muy alejados del Salario medio bruto en España en 2024, que alcanzó los 27.558,68 €.

En el citado análisis, vemos como en los salarios de la categoría Peón, solo el Sector de Galletas tiene una media salarial por debajo del Salario mínimo interprofesional (SMI) 2024, cuya cuantía ascendía a 15.876 €.

En las otras dos categorías analizadas, Oficial 2ª y Encargado, también el Sector de Galletas tiene una media salarial por debajo del SMI 2024.

En lo relativo a los salarios más altos, en las categorías de Peón y Oficial 2ª, es el Sector de Especias, el que arroja la media salarial más alta, con 19.993,04 € y

19.985,04 €, respectivamente. En la categoría de Encargado, es la media salarial de los convenios Estatales, con 21.664,56€, la más alta en esta categoría.

Las Conclusiones finales del estudio son:

- Podemos observar como todos los sectores arrojan un promedio de incremento salarial superior o entorno al 3%, cumpliendo así las recomendaciones del V AENC, que situaban el incremento salarial para 2024 en el 3%.
- Hemos de destacar también los porcentajes de cobertura, tanto de convenios como de personas trabajadoras, por cláusulas de revisión salarial. En términos de convenios colectivos, de media, el 76,1% de todos los convenios analizados articulan cláusulas de revisión salarial, y el 73,5% de personas trabajadoras tienen cobertura de las citadas cláusulas.
- El promedio de jornada anual de todos los sectores de la Industria Alimentaria sería de 1.777,3 horas para el año 2024, que se reducirá a 1.774,7 horas en el año 2025. Lo que se puede interpretar como una tendencia natural a la reducción de las horas de trabajo en los acuerdos de convenios colectivos. Hecho que no hace sino reforzar el papel determinante de la negociación colectiva en la mejora de las condiciones laborales y de la vida de las personas trabajadoras.

4.2 Igualdad LGTBI

Se han analizado cerca de 170 convenios colectivos pertenecientes a los distintos subsectores del sector Agroalimentario, se han agrupado las diferentes realidades encontradas en la situación de la negociación colectiva del sector agroalimentario y de este análisis se extraen las siguientes conclusiones:

- El 69% de los convenios analizados aún no incluye menciones al colectivo LGTBI ni cuenta con medidas planificadas
- El 31% de los convenios analizados del sector Agroalimentario ya incluye menciones al colectivo LGTBI, bien recogido en sus principios de igualdad, recogiendo la legislación y el mandato empresarial de negociar medidas dirigidas a la igualdad de oportunidades en el entorno laboral dirigidas al colectivo LGTBI o medidas planificadas propiamente dichas.

El análisis por subsectores de actividad, nos muestra que si la media de convenios que mencionan al colectivo LGTBI se sitúa en el 31% de los convenios, algunos sectores superan dicho porcentaje, tal es el caso de:

- el sector de Bebidas Refrescantes: el 67% de los convenios incluye al colectivo LGTBI
- sectores de Galletas y Café: el 50% de los convenios
- convenios Estatales: el 40% de los convenios
- sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola: el 37% de los convenios

Mientras que en el resto de sectores agroalimentarios, los convenios que incluyen medidas de igualdad dirigidas al colectivo LGTBI, se encuentran por debajo del 31%. En los puestos más bajos se encuentran los sectores de Especies y Aceites y grasas, en los que solo el 25% y 21% de los convenios mencionan o incluyen al colectivo LGTBI. Los sectores de la Industria de Alimentación y Frutos secos se

encuentran a la cola de los sectores agroalimentario, ya que ningún convenio incluye al colectivo LGTBI.

El análisis de los convenios que incluyen al colectivo LGTBI en su redactado y que suponen el 31% de los convenios analizados del sector agroalimentario muestra los siguientes resultados:

- el 59,6% de estos convenios recurre a la fórmula más utilizada de incluir al colectivo LGTBI, es decir, incluye la orientación e identidad sexual en el principio genérico de igualdad y no discriminación.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: *Agrícola de Huesca, Actividad Agropecuaria de La Rioja, Actividades Agropecuarias de León, Actividades Agropecuarias de Salamanca, Agropecuario de Segovia, Faenas agrícolas, forestales y ganaderas de Sevilla, Agrícola, Ganadero, Forestal de Soria, Actividades Agropecuarias de Zamora, Actividades Agropecuarias de Zaragoza, Relleno y aderezo de aceitunas de Alicante, Industrias del aceite y sus derivados de Sevilla, Bebidas refrescantes de Pontevedra, Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de Huesca, Industrias de la transformación y venta de pastelería, repostería y confitería de León, Pastelería, confitería, repostería y bollería de Palencia, Patatas fritas de Soria, Preparadores de especias, condimentos y herboristería de Alicante, Fabricantes de galletas de Tarragona, Panaderías de Asturias, Actividad de la Industria de la panadería de Ávila, Industrias de la fabricación, venta y distribución de pan de Cantabria, Panadería de Huesca, Panadería de Segovia, Panadería de Soria, Almacenistas y embotelladores de vinos de Asturias, Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras, sidrerías, cervecerías y para el comercio de Huesca, Industria y comercio industrial de la vid de León, Vid, cervezas y bebidas alcohólicas de la provincia de Zamora e Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras de Zaragoza* y los convenios sectoriales de ámbito estatal: *Alimentos compuestos para animales e Industrias lácteas y sus derivados.*

- el 13,5% incluye a este colectivo en el principio genérico de igualdad y no discriminación, pero ya habla expresamente de colectivo o personas LGTBI.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: *Campo de Madrid, Campo de la provincia de Córdoba, Agropecuario de Cuenca, Industrias del aceite y sus derivados de Córdoba e Industrias Vinícolas, licoreras y alcoholeras de Córdoba* y los convenios sectoriales de ámbito estatal: *Industrias Cárnicas y Harinas panificables y sémolas*.

- el 9,6% menciona la Ley Orgánica 4/2023 y Real Decreto 1026/2024 y la obligación empresarial de establecer medidas para el colectivo de personas LGTBI, pero sin incluir ningún tipo de medida.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: *Campo de Almería, Campo de Granada, Campo de Huelva, Industrias y despachos de panificación, confitería, pastelería y platos precocinados de Pontevedra y Obradores de Asturias*.

- el 17% de los convenios de este grupo incluye medidas planificadas dirigidas al colectivo LGTBI según establecen la Ley Orgánica 4/2023 y Real Decreto 1026/2024.

En este sentido destacan los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: *Bebidas refrescante, jarabes y horchatas de Barcelona, Torrefactos del café y sucedáneos de Cataluña, Confiterías, pastelerías y repostería (Obradores de Navarra, Industrias de Panaderías de Álava, Fábricas de pan de la Comunidad de Madrid, Vino de Barcelona e Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrería de Navarra* y los convenios sectoriales de ámbito estatal: *Industria Azucarera y Acuicultura*.

El análisis por sectores nos lleva a las siguientes conclusiones:

Aceites, los convenios analizados recogen la orientación e identidad sexual dentro de sus principios no discriminatorios, pero sin incluir medidas, con lo cual ningún convenio de este sector cumple con los establecido en la Ley Orgánica 4/2023 y Real Decreto 1026/2024.

Agrario y Manipulado Hortofrutícola, los convenios analizados recogen la orientación e identidad sexual dentro de sus principios no discriminatorios o incluyen expresamente el principio de igualdad y no discriminación para las personas LGTBI y/o menciona la obligatoriedad empresarial de incluir medidas, pero sin incluir medidas en el convenio, con lo cual ningún convenio de este sector cumple con los establecido en la Ley Orgánica 4/2023 y Real Decreto 1026/2024.

Bebidas Refrescantes, incluyen el respeto a la igualdad en el trabajo no admitiendo discriminación por orientación sexual.

El convenio de *Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona* incluye medidas para el colectivo LGTBI según la Ley 11/2014 de Cataluña.

Café, el convenio de *Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña*, incluye medidas para el colectivo LGTBI según la Ley 11/2014 de Cataluña.

Confitería, la fórmula más extendida es recoger el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual o incluir expresamente el principio de igualdad y no discriminación para las personas LGTBI mencionando la obligatoriedad empresarial de incluir medidas para este colectivo, pero sin incluir medidas en el convenio.

El convenio de *Confiterías, pastelerías y repostería (obradores) de Navarra* incluye la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 y los contenidos mínimos de las “medidas planificadas.

Espicias, recogen el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual, con lo cual ningún convenio de este sector incluye “medidas planificadas” para el colectivo LGTBI.

Estatales, encontramos convenios que recogen la orientación e identidad sexual dentro de sus principios no discriminatorios o mencionan específicamente al colectivo LGTBI y hablan de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad.

Los convenios de *Industria Azucarera* y *Acuicultura* incluyen “medidas planificadas” tal y como marca del RD1026/2023.

Frutos secos, ningún convenio de este sector cumple con los establecido en la Ley Orgánica 4/2023 y Real Decreto 1026/2024 no incluyen “medidas planificadas” dirigidas al colectivo LGTBI.

Galletas, el convenio de *Fabricantes de Galletas de Tarragona* incluye una mención a la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad para prevenir la discriminación directa e indirecta por orientación o identidad sexual (LGTBI).

Industria de Alimentación, ningún convenio de este sector cumple con los establecido en la Ley Orgánica 4/2023 y Real Decreto 1026/2024 no incluyen “medidas planificadas” dirigidas al colectivo LGTBI.

Panadería, la fórmula más extendida es recoger el principio de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual.

Los convenios de *Industrias de Panaderías de Álava* y *Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid* recogen medidas planificadas tal y como marca el RD1026/2024.

Vinos, los convenios de este sector recogen el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual o bien incluye la obligación de incorporar medidas igualitarias para personas LGTBI, pero sin incluir ni desarrollar estas medidas.

Los convenios del *Sector de Vino de Barcelona* e *Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrería de Navarra* recogen medidas planificadas tal y como marca el RD1026/2024.

En cuanto al análisis de las medidas preventivas o procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, el análisis de la situación de la negociación colectiva del sector agroalimentario nos muestra las siguientes conclusiones:

- El 66% de los convenios analizados no regula de ninguna manera las actuaciones contra el acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar o violencia contra las personas LGTBI
- El 34% de los convenios analizados del sector Agroalimentario incluye o regula actuaciones contra el acoso LGTBI. Algunos convenios incluyen este tipo de acoso como falta muy grave dentro de su régimen disciplinario, otros convenios mencionan la necesidad de negociar un protocolo para este tipo de acoso, otros convenios incluye al acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar dentro de otros protocolos de acoso, normalmente en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y son pocos los convenios que cuentan con un Protocolo específico frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El análisis por subsectores de actividad, nos muestra que, si la media de convenios que condenan o regulan de alguna manera el acoso contra las personas LGTBI se sitúa en el 34% de los convenios analizados, los convenios colectivos de algunos sectores superan dicho porcentaje, tal es el caso de:

- convenios Estatales: el 73% de los convenios regula el acoso contra las personas LGTBI
- Industria de Alimentación, el 67% de los convenios
- sectores de Galletas y Café: el 50% de los convenios

Mientras que en el resto de sectores agroalimentarios, los convenios que condenan o regulan de alguna manera el acoso contra las personas LGTBI se encuentran por debajo del 34%. En los puestos más bajos se encuentran los

sectores de Panadería y Agrario y Manipulado Hortofrutícola, en los que solo el 18% y 17% de los convenios condenan o regulan de alguna manera el acoso contra las personas LGTBI. En el caso del sector de Aceites, hay que mencionar que ningún convenio condenan o regulan de alguna manera el acoso contra las personas LGTBI.

El análisis de los convenios que condenan o regulan de alguna manera el acoso contra las personas LGTBI en su redactado y que suponen el 34% de los convenios analizados del sector agroalimentario muestra los siguientes resultados:

- el 23,3% de estos convenios incluye el acoso por orientación sexual en el grupo de sus faltas muy graves dentro del régimen disciplinario del convenio.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: *Campo de Córdoba, Agropecuario de Cuenca, Agropecuario de Guadalajara, Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de Huesca, Confitería, bollería, turrónes, helados y chucherías, caramelos y comprimidos y fabricación de Málaga, Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidrerías de Albacete, Industrias vinícolas de Ciudad Real e Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrería de Navarra* y los convenios sectoriales de ámbito estatal: *Harinas panificables y sémolas e Industria Azucarera*.

- el 9,3% mandata a las empresas a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras y recoge el contenido mínimo que debe tener el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y frente a la violencia o acoso contra las personas LGTBI”.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: *Preparadores y estaucadores de especias, condimentos y herbolistería de Murcia y Panadería de Albacete*.

- el 51%, la mayoría de los convenios que regulan de alguna manera el acoso contra las personas LGTBI lo hace incluyendo el acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual dentro de otros Protocolos de acoso, normalmente dentro del acoso sexual y/o por razón de sexo.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: *Agropecuaria de Guadalajara, Campo de Huelva, Torrefactores del café y sucedáneos de Cataluña, Chocolates, bombones y caramelos de Cataluña, Chocolates, bombones y caramelos de Gerona, Industria y comercio de confiterías de Guipúzcoa, Empresas almacenistas, dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de Cataluña, Fabricantes de Galletas de Tarragona, Conservas y Salazones de pescado de Vizcaya, Panadería, sus expendidurías e industrias del ramo y bollería de Guadalajara, Panadería de la provincia de Guipúzcoa, Panadería de Navarra, Industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de Burgos y el convenio de Cava y vinos espumosos de Cataluña, Industrias vinícolas de Tarragona, y la mayoría de los convenios sectoriales de ámbito estatal: Conservas vegetales, Conservas, semiconservas y salazones de marisco, Harinas panificables y sémolas, Industrias de alimentos compuestos para animales, Industrias de elaboración del arroz, Industrias de pastas alimenticias, Industrias de turrones y mazapanes, Industrias lácteas y sus derivados y Mataderos de aves y conejos.*

- el 16,3% de los convenios de este grupo incluye un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En este sentido destacan los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: *Agrario de Cantabria, Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona, Confiterías, pastelerías y repostería (Obradores) de Navarra,*

Industrias de Panaderías de Álava, Vino de Barcelona e Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrería de Navarra y el convenio sectorial de ámbito estatal de *Acuicultura*.

El análisis por sectores nos lleva a las siguientes conclusiones:

Aceites, ningún convenio del sector de Aceites incluye ninguna medida para prevenir y actuar frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Agrario y Manipulado Hortofrutícola, los convenios del sector Agrario o bien incluyen el acoso por razón de orientación y/o identidad sexual en su régimen disciplinario como falta muy grave o incluyen en otros Protocolos de acoso, al acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual. Ningún convenio del sector cuenta con un Protocolo de acoso específico para el colectivo LGTBI.

Bebidas Refrescantes, destaca el convenio de *Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona*, que incluye un Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Café, los convenios del sector incluyen en sus Protocolos de acoso al acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual. Ningún convenio cuenta con un Protocolo de acoso específico para el colectivo LGTBI.

Confitería, los convenios del sector de Confitería o bien incluyen el acoso por razón de orientación y/o identidad sexual en su régimen disciplinario como falta muy grave o incluyen en otros Protocolos de acoso, al acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual.

Destaca el convenio de *Confiterías, pastelerías y repostería (obradores) de Navarra* que incluye un Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, pero sin desarrollo.

Espicias, el convenio de *Preparadores y estaucadores de especias, condimentos y herbolistería de Murcia* recomienda el contenido mínimo para negociar

“Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y frente a la violencia o acoso contra las personas LGBTI”.

Estatales, la mayoría de estos convenios incluyen el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual en sus Protocolos de Acoso incluyendo las definiciones del mismo.

Solo el convenio de *Acuicultura* cuenta con un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTI.

Frutos secos, el convenio de *Almacenistas, dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercia al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona* incluye en su Protocolo de acoso el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual, pero ningún convenio de este sector cuenta con un Protocolo de acoso específico para el colectivo LGBTI.

Galletas, el convenio de *Fabricantes de Galletas de Tarragona* incluye el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual en sus Protocolos de Acoso, por lo que ningún convenio de este sector cuenta con un Protocolo específico para el colectivo LGBTI

Industria de Alimentación, el convenio de *Conservas y salazones de pescado de Vizcaya* desarrolla un Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Panadería, algunos convenios incluyen el acoso por orientación e identidad sexual como acoso discriminatorio en sus Protocolos de acoso.

El convenio de *Panaderías de Álava* incluye un Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Vinos, algunos convenios del sector del vino incluyen al acoso por razón de orientación y/o identidad sexual o acoso en su régimen disciplinario como falta muy grave o incluyen el acoso por orientación e identidad sexual como acoso discriminatorio en sus Protocolos de acoso.

Destaca el *Sector de vino de Barcelona* por incluir medidas preventivas contra el acoso LGTBI y el convenio de *Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrería de Navarra* que cuenta con un Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Desde UGT FICA valoramos muy positivamente el avance en el número de convenios colectivos del sector agroalimentario que incluyen medidas de igualdad para el colectivo LGTBI o medidas planificadas según el Real Decreto 1029/2024 y protocolos específicos de acoso y violencia hacia las personas LGTBI.

Pero también, como pone de manifiesto este estudio, todavía le queda mucho trabajo por delante a la negociación colectiva del sector. Es necesario abrir las mesas de negociación en todos los sectores agroalimentarios para seguir incorporando, negociando y desarrollando planes y medidas que protejan los derechos de las personas LGTBI, erradicando situaciones de discriminación y garantizando entornos de trabajo libres de violencia y respetuosos con la diversidad. No solo por cumplimiento de lo establecido legalmente sino por seguir avanzando en la creación de entornos laborales seguros, diversos y respetuosos.

ANEXOS 1 AL 12 DEL DOCUMENTO ADJUNTO

ANEXO 1

FICHAS DE CONVENIOS ESTATALES

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA

Código de Convenio: 99016365012007

VIGENCIA:		01-01-2023		ESTADO:		REVISADO	
		31-12-2025					
Nº de Total Trabajadores:		4.200		Mujeres:		1.150	
				Hombres:		3.050	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.102,09 €	226,09 €
Oficial 2ª o equivalente	17.689,05 €	1.813,05 €
Encargado o equivalente	28.420,44 €	12.544,44 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 20. salario Convenio. Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.
Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO

Observaciones:

Personal Auxiliar acuicultor. Personal Acuicultor Oficial 2.^a. Personal Encargado, Jefatura de planta o Jefatura de vivero.

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.756 horas	Jornada anual 2025:	1.752 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	40 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Artículo 54. Trabajo a distancia y teletrabajo.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada.

Será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, en el que figurará el inventario de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador/a.

La empresa garantizará las comunicaciones con la representación de las personas trabajadoras, a quienes se les suministrarán las direcciones electrónicas de los mismos con objeto de facilitar dicha comunicación.

Regulación desconexión digital:

Artículo 55. Derecho a la desconexión digital.

De conformidad con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la plantilla tiene derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, garantizando el respeto de su tiempo de descanso, así como de su intimidad personal y familiar

Por ello, las personas trabajadoras tendrán derecho a responder cualesquiera comunicaciones efectuadas por cualquier medio (correo electrónico, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral, en la jornada laboral siguiente. No obstante, no será de aplicación esta medida en los casos en que se retribuya la disponibilidad, concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un significativo, inminente o evidente posible perjuicio empresarial o del negocio, y cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMA Conjunto planificado de medidas en desarrollo del Real Decreto 1026/2024 De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las partes firmantes del convenio colectivo estatal de acuicultura convienen en establecer las siguientes medidas. Artículo 1. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Estas medidas deberán ser pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1026/2024. Las partes signatarias del convenio colectivo de acuicultura estatal, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción obligatoria de estas medidas por las empresas de este sector que cuenten con más de 50 personas trabajadoras y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector. Según lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las medidas de igualdad tendrán, al menos, los siguientes objetivos: – Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trans y LGTBI. – Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc. – Formar a las personas trabajadoras en diversidad de género y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI. – Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI. – Incluir en los convenios colectivos cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI. – Velar por el cumplimiento efectivo en la empresa de los derechos de igualdad de

trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI. – Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en el código ético y/o protocolo de acoso moral y discriminatorio de la empresa. Artículo 2. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, las empresas del sector de la acuicultura deberán contemplar, al menos, las siguientes medidas: Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación – (CPM1) Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales. – (CPM2) Incluir el compromiso de la Dirección con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI. – (CPM3) Trasladar a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI. Acceso al empleo – (CPM4) Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo vulnerable. – (CPM5) Impartir formación adecuada a las personas que participen en los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI. – (CPM6) Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos. Clasificación y promoción profesional – (CPM7) Regular criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. – (CPM8) Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Formación, sensibilización y lenguaje – (CPM9) Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, mandos intermedios, puestos directivos y personal con responsabilidad en recursos humanos inclusive, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. – (CPM10) Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el

convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido. – (CPM11) Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. – (CPM12) Promover acciones de sensibilización para visibilizar la diversidad sexual, familiar y de género. – (CPM13) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras con independencia de que se haya realizado o no un cambio registral, o se haya sometido o no a algún tratamiento, incluyendo como tercera opción el género no binario. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos – (CPM14) Desarrollar y difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales. – (CPM15) Designar una persona representante de la plantilla para la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales. – (CPM16) Contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención de riesgos la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y garantizar el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales. – (CPM17) Adecuar las instalaciones de vestuarios y baños, para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans. – (CPM18) Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona. – (CPM19) Incluir preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

Permisos y beneficios sociales – (CPM20) Corregir la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos familiares por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo. Así, por ejemplo, es mejor hablar de progenitores, en vez del padre o la madre, para proteger a la familia y a la infancia, y reconocer la diversidad familiar.

(CPM21) Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogido en convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. – (CPM22) Recopilar los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo y difundirlos para el conocimiento de las personas trabajadoras.

Régimen disciplinario (CPM23) Faltas leves. – Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión basada en prejuicios contra la

comunidad LGTBI. Faltas graves. Aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación, tales como: – Se perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida. – La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve. – La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve, si ha tenido conocimiento de la misma. – La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral. – Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Faltas muy graves. – La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar. – Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas. – Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas. – El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI. – La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas. – Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas. Vigencia, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas El artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establece la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

El periodo de vigencia de las medidas será el pactado en convenio colectivo de aplicación. Las empresas de más de 50 personas trabajadoras que apliquen el convenio estatal de acuicultura deberán crear una Comisión de Seguimiento y evaluación de las medidas planificadas para realizar una evaluación periódica de estas medidas. Para llevar a cabo dicha evaluación periódica se realizará una revisión anual de cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Del resultado de dichas revisiones la Comisión de Seguimiento y evaluación realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa. Las medidas planificadas deberán revisarse igualmente cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Acoso LGTBI

CLÁUSULA ADICIONAL NOVENA Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI para el sector de la acuicultura estatal. MUY DESARROLLADO

1. Declaración de principios
2. Ámbito de aplicación y vigencia
3. Objetivo del presente protocolo
4. Medidas de prevención
5. Definiciones
6. Órgano instructor. PARITARIA (2 personas designadas por la empresa y 2 personas designadas por la RLPT)
7. Medidas de prevención del acoso
8. Procedimiento de actuación
9. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso
10. Coordinación empresarial
11. Confidencialidad
12. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo
13. Vigencia

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE CONSERVAS VEGETALES

Código de Convenio: 99001305011981

VIGENCIA: 01-01-2022
31-12-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 30.200 **Mujeres:** 18.100 **Hombres:** 12.100

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.173,50 €	1.297,50 €
Oficial 2ª o equivalente	17.823,60 €	1.947,60 €
Encargado o equivalente	20.307,75 €	4.431,75 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

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

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

Características	
Anual, a tablas, con tope	
Referencia	
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO	
Observaciones:	
D T.2 Convenio. Peon nivel 1,13, Oficial 2º 1,14. Encargado 1,5	

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.776 horas	Jornada anual 2025:	1.772 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	60 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

ANEXO XI Modelo de protocolo frente al acoso. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO 1. Principios (...) El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral (...) 3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (...) Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO

Código de Convenio: 99001315011981

VIGENCIA:	01-01-2021 31-12-2024	ESTADO:	REVISADO		
Nº de Total Trabajadores:	31.899	Mujeres:	25.519	Hombres:	6.380

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 1,80%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.940,50 €	1.064,50 €
Oficial 2ª o equivalente	17.055,25 €	1.179,25 €
Encargado o equivalente	17.378,25 €	1.502,25 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 20. Salario mínimo inicial.
Los porcentajes de incremento salarial 2021, 2022, 2023 y 2024 se plantean como valores sujetos a una cláusula de Revisión Salarial anual al IPC Real (Interanual del mes de diciembre) para cada año de vigencia del convenio, y referidos a las tablas

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

Características

Anual, retroactiva, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO

Observaciones:

Maestro, of 2ª y Auxiliar Grupo 5. Salario día *425

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.730 horas	Jornada anual 2025:	1.730 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	18 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Disposición adicional duodécima. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. 1. Principios (...) El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral (...) 3. Definición y conductas constitutivas de (*) acoso (...) 3. Acoso de carácter discriminatorio: Se entiende como constitutivo de acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado sistemáticamente por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Serían conductas constitutivas de acoso de carácter discriminatorio, entre otras: – Chistes, burlas que ridiculicen el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, representación sindical, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ESTATAL

ESTATAL

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

Código de Convenio: 99100085012011

VIGENCIA:	01-01-2022 31-12-2024	ESTADO:	REVISADO		
Nº de Total Trabajadores:	14.000	Mujeres:	5.600	Hombres:	8.400

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.917,14 €	41,14 €
Oficial 2ª o equivalente	17.457,78 €	1.581,78 €
Encargado o equivalente	20.631,54 €	4.755,54 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

"Disposición adicional décima. Garantía salarial.

Si la suma de los IPCs de 2022, 2023 y 2024 superara el 17 % habría una revisión del salario base del 31-12-2024 en el 75 % del exceso sobre dicha cifra, al sólo efecto de que sirva de base de cálculo para los aumentos salariales de 2025. Una vez conocido el dato, la Comisión se reunirá para elaborar las tablas provisionales con efectos del 1 de enero del 2025."

Características

Plurianual, con tope, no retroactiva

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Opera por el 75% de la diferencia)

Observaciones:

Grupo 1. Peón. Grupo 3 Oficial 2º Grupo 5 Encargado

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.752 horas	Jornada anual 2025:	1.752 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	40 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA)

Código de Convenio: 99002455011981

VIGENCIA:		01-01-2023 31-12-2025	ESTADO:		REVISADO
Nº de Total Trabajadores:		2.700	Mujeres:	600	Hombres: 2.100

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.464,30 €	3.588,30 €
Oficial 2ª o equivalente	21.874,86 €	5.998,86 €
Encargado o equivalente	22.142,16 €	6.266,16 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 44. Incrementos salariales.
Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO

Observaciones:

Peón Grupo V, Oficial 2ª encargado de ensacadora grupo III.Capataz Encargado de almacen grupo III

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.768 horas	Jornada anual 2025:	1.760 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	48 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Artículo 33. Trabajo a distancia.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono.

Regulación desconexión digital:

Anexo numero 7

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral, sin importar su tipo de contrato, modalidad de trabajo (presencial o a distancia) o herramientas tecnológicas utilizadas. Esto incluye no responder

comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, durante descansos, permisos o vacaciones, salvo urgencias justificadas.

Las reuniones deben convocarse dentro del horario laboral, respetando descansos y festivos. Las empresas deben informar y formar adecuadamente sobre este derecho, y no pueden sancionar a quienes lo ejerzan. Además, se pueden establecer garantías adicionales mediante acuerdos internos.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 36. Licencias y Permisos:) l) Los permisos retribuidos contenidos en este artículo, se aplicarán en los mismos términos y condiciones a las parejas de hecho, cuando así estén reconocidas, e inscritas en el correspondiente registro público. Se extiende, la concesión de estos permisos, del mismo modo, a las parejas LGTBI

ANEXO NÚMERO 2 Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. 2. Funciones: (...) 2.7 Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y sobre la base de él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, identidad y/o expresión de género

Acoso LGTBI

Artículo 58. Faltas muy graves. Son faltas muy graves: 14. Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual, identidad y/o expresión de género (...)

ANEXO NÚMERO 5 Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo 1. Principios (...) El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADA

Código de Convenio: 99014405012008

VIGENCIA: 01-01-2023
31-12-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 2.422 Mujeres: 1.160 Hombres: 1.262

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.234,85 €	4.358,85 €
Oficial 2ª o equivalente	20.234,85 €	4.358,85 €
Encargado o equivalente	22.406,07 €	6.530,07 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Disposición transitoria primera.Cláusula de actualización salarial.

Revisión salarial. Si el IPC interanual, contado desde el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025 fuera superior a 10 %, se aplicará a la tabla de 2025 un incremento adicional máximo del 3 % con efectos de 1 de enero de 2026.

Características
Plurianual, con tope, no retroactiva
Referencia
SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Tope 3%)
Observaciones:
Operario de embotellado, Oficial 2º, Capataz

JORNADA:				
Jornada anual 2024:		1.790 horas	Jornada anual 2025:	1.790 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:	78 horas
Regulación Registro de Jornada:				
No regula				
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:				
No regula				
Regulación desconexión digital:				
No regula				
Observaciones:				

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIÁS DE ALIMENTOS COMPUESTOS
PARA ANIMALES

Código de Convenio: 99000275011981

VIGENCIA:	01-01-2019	ESTADO:	REVISADO		
	31-12-2025				
Nº de Total Trabajadores:	14.436	Mujeres:	5.772	Hombres:	8.664

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4,55%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.729,80 €	3.853,80 €
Oficial 2ª o equivalente	20.394,25 €	4.518,25 €
Encargado o equivalente	21.480,65 €	5.604,65 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 49. Incremento salarial.

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

como definitivos de 2025.

Características

Anual, a tablas, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO

Observaciones:

Encargado,Personal Of. 2ª, Peón

JORNADA:

Jornada anual 2024:		1.760 horas	Jornada anual 2025:		1.760 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:		48 horas

Regulación Registro de Jornada:

Artículo 10. Jornada laboral.

Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente. Todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

Artículo 10. Jornada laboral.

Derecho a estar digitalmente desconectadas/os.

Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados en los términos y modos que regule la normativa vigente y que en ausencia de ésta podrán ser objeto de estudio por la Comisión paritaria.

Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente. Todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 52. Normativa supletoria (...) Contenidos mínimos Planes Igualdad (...) Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio), garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades

Acoso LGTBI

ANEXO número 6 Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. Principios (...). El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral. 3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (...) Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

Código de Convenio: 99000335011981

VIGENCIA:		01-01-2021		ESTADO:		REVISADO	
		31-12-2024					
Nº de Total Trabajadores:		1.995		Mujeres:		623	
				Hombres:		1.372	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.770,30 €	- 105,70 €
Oficial 2ª o equivalente	17.507,35 €	1.631,35 €
Encargado o equivalente	17.718,32 €	1.842,32 €

Cláusula Actualización SMI

En tal sentido, la Comisión Paritaria acuerda aplicar un incremento del 3,5 % (3,1 % + 0,4 %) sobre las tablas de 2023 definitivas, dando éstas como resultado las tablas salariales definitivas de 2024 a todos los efectos. Hay que aclarar que el salario base se incrementa con los pluses de cada día de trabajo hábil, en nuestro caso con el Plus Convenio y con el Plus Transporte, por lo que nunca el salario anual a cobrar será inferior al SMI.

Cláusula de Revisión Salarial

No (Inflacion del año anterior)

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Peon nivel VIII.Oficial 2ª nivel VI, Encargado Nivel V

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.772 horas	Jornada anual 2025:	1.772 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	60 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
Disposición adicional séptima. Trabajo a distancia, teletrabajo.			
- Actividades o puestos de trabajo susceptibles de acogerse al teletrabajo y condiciones de acceso.–El Teletrabajo se configura como un derecho de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su modalidad contractual, circunscrito a criterios, requisitos condiciones y objetivos. En la aplicación de estos criterios, se garantizará el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación en el acceso al teletrabajo y se evitará la perpetuación de roles.			
- Tiempo de teletrabajo.–La prestación de servicios en la empresa a través del teletrabajo se regirá por las mismas reglas sobre tiempo de trabajo, tiempos de descanso y límites en materia de jornada, reguladas en este Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para la prestación presencial.			
- Formación.–La Empresa impartirá a la persona teletrabajadora, que teletrabajen por primera vez y previo al comienzo de su actividad laboral por medio del teletrabajo, formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de			

trabajo, y en concreto recibirá formación sobre las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo, así como sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

- Equipos y medios informáticos para el desarrollo del teletrabajo.–Antes del inicio de actividad laboral mediante teletrabajo la empresa proporcionará éstos a la persona teletrabajadora a coste de la empresa.

- Sobre el derecho al abono y compensación de gastos.–Para compensar a la persona trabajadora por los gastos incurridos por el teletrabajo, se establece un plus de teletrabajo cuya cuantía será la misma que la establecida para el plus de transporte que figura en las tablas salariales anexas. No será posible el cobro de ambos pluses de manera simultánea.

- Protección de datos y seguridad de la información.–La empresa adoptará, con la participación de los representantes de los trabajadores, las medidas oportunas para asegurar la seguridad de la información y la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador/a para fines profesionales.

Regulación desconexión digital:

Disposición adicional sexta. Derecho a la desconexión digital.

Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser molestadas en su tiempo de descanso; tienen derecho a no responder cualquier tipo de comunicación profesional, ya provenga de empresa, trabajadores o terceros, realizada por cualquier canal (llamadas, correo electrónico, teléfono, whatsapp, redes sociales, etc.) fuera de su jornada laboral u horario de trabajo.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

ANEXO I Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación

1. Principios. (...). El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral. 3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3) Otro acoso de carácter discriminatorio: También se

entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

Código de Convenio: 99003945011981

VIGENCIA:		01-01-2022 31-12-2024	ESTADO:		REVISADO
Nº de Total Trabajadores:		3.300	Mujeres:	2.500	Hombres: 800

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.272,72 €	4.396,72 €
Oficial 2ª o equivalente	22.200,42 €	6.324,42 €
Encargado o equivalente	27.646,19 €	11.770,19 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 18. Revisión salarial.
Actualización de tablas a 31 de diciembre de 2024. Las partes convienen que, con efectos del día 1 de enero de 2025, que las tablas salariales a fecha de efectos 31 de diciembre de 2024 se actualizarán en la misma proporción que el diferencial real

entre el IPC acumulado entre el 1 de enero de 2022 y el citado 31 de diciembre de 2024 y el incremento acumulado acordado para los tres ejercicios (8 %).

Características

Plurianual, sin tope, no retroactiva

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS

Observaciones:

Peón, Oficial 2ª Producción, encargado de sección

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.748 horas	Jornada anual 2025:	1.748 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	36 horas

Regulación Registro de Jornada:

Artículo 25. Jornada laboral

8. Con motivo de la promulgación del RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, que modifica el artículo 34 del ET, a partir del pasado 12 de mayo de 2019 deberá registrarse la jornada de trabajo ordinaria para los trabajadores a tiempo completo. Se acuerda, por tanto, que las empresas fijarán un sistema de registro horario con arreglo a la nueva regulación estableciendo un protocolo de registro de jornadas.

Será válido, como señala la Guía sobre el registro de la jornada publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Artículo 25. Jornada laboral

9. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono.

Regulación desconexión digital:

Artículo 25. Jornada laboral

10. Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

ANEXO II Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo (...). El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral 2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y

orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (...) Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES

Código de Convenio: 99005165011981

VIGENCIA:		01-01-2022	ESTADO:		REVISADO
		31-12-2024			
Nº de Total Trabajadores:	5.029	Mujeres:	3.017	Hombres:	2.012

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	15.876 €	000 €
Encargado o equivalente	16.665,43 €	789,43 €

Cláusula Actualización SMI

ACTA ACTUALIZACION TABLAS SALARIALES 2024

Primero.

Aprobar, para aquellos casos en que proceda aplicar la garantía del Salario Mínimo 2024 «un complemento, en garantía del Salario Mínimo año 2024, en la cuantía y para las siguientes categorías.

Cláusula de Revisión Salarial

Disposición complementaria primera.

2. Cláusula de garantía. Si la suma de los IPCs de los años 2022, 2023 y 2024 superara a 31 de diciembre de 2024 el 8% el 100% de la cifra excedente se añadirá al salario base del 31 de diciembre de 2024 y, se revisarán las tablas de 2024 con objeto de obtener la tabla definitiva de dicho año y esta servirá de base de cálculo para los incrementos salariales que se pacten para 2025.

Características

Plurianual, sin tope, no retroactiva

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS

Observaciones:

Peón, Oficial 2º, Encargado de sección

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.770 horas	Jornada anual 2025:	1.770 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	58 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

ANEXO III Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. Principios (...) . El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral 3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (...) Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

Código de Convenio: 99003175011981

VIGENCIA:		01-01-2021 31-12-2024	ESTADO:		REVISADO
Nº de Total Trabajadores:	28.200	Mujeres:	10.640	Hombres:	17.560

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 1%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	18.495,36 €	2.619,36 €
Oficial 2ª o equivalente	18.942,24 €	3.066,24 €
Encargado o equivalente	23.567,55 €	7.691,55 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 24. Salario base e incremento salarial
Para el año 2024 Se incrementarán provisionalmente las tablas salariales en un 1%. Una vez finalizado el año 2024, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta).

El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%"
Características
Anual, parcialmente retroactiva, sin tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Retroactividad Máxima 2,5%)
Observaciones:
Oficial/especialista, operador, Jefe de sección

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.770 horas	Jornada anual 2025:	1.770 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	58 horas

Regulación Registro de Jornada:

Artículo 16. Jornada de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a registrar diariamente la jornada de las personas trabajadoras, incluyendo el inicio y la finalización de la jornada de trabajo de cada persona. Dichos registros deberán estar a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las empresas conservarán dichos registros por el plazo de 4 años.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Artículo 76. Teletrabajo.

Las empresas podrán establecer los mecanismos adecuados para facilitar a las personas trabajadoras la posibilidad de ejercer toda o parte de su jornada laboral por medio del teletrabajo y en su caso, se pactarán las compensaciones que pudieran corresponder.

Regulación desconexión digital:

Artículo 75. Desconexión Digital.

Las empresas garantizarán el adecuado derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su horario de jornada laboral salvo situaciones de urgencia y/o fuerza mayor.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Disposición adicional cuarta. Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (...) Serán funciones de esta comisión, las siguientes: (...) 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión, cultura, estado civil, discapacidad, orientación sexual o enfermedad.

Acoso LGTBI

Disposición adicional sexta. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). I. Definiciones: (...) Acoso laboral, moral o mobbing: La situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica (tendente a atentar contra su dignidad por motivos de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual)

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

Código de Convenio: 99003395011981

VIGENCIA:		01-01-2019	ESTADO:		REVISADO
		31-12-2025			
Nº de Total Trabajadores:	14.025	Mujeres:	8.415	Hombres:	5.610

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,30%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.450,94 €	3.574,94 €
Oficial 2ª o equivalente	19.770,53 €	3.894,53 €
Encargado o equivalente	20.805,24 €	4.929,24 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Disposición transitoria Tercera. Revisión Salarial

c) Si la suma de los IPC reales de 2024 y 2025 superase el 2,30% procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2025 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2025.

Características
Plurianual, sin tope, parcialmente retroactiva
Referencia
Suma IPC 2024-2025-2,3%
Observaciones:
Operario de matadero, Matarife, Encargado de zona/sección

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.776 horas	Jornada anual 2025:	1.776 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	64 horas
Regulación Registro de Jornada:			
Artículo 14. Jornada laboral Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente, todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
Artículo 14. Jornada laboral Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.			

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

ANEXO IV Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. Principios (...) El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral. 3. Definición y conductas constitutivas de acoso: 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (...) Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE AZUCARERA (INDUSTRIA)

Código de Convenio: 99000555011981

VIGENCIA:		01-01-2024		ESTADO:		NUEVO	
		31-12-2026					
Nº de Total Trabajadores:		1.659		Mujeres:		348	
				Hombres:		1.311	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.338,10 €	1.462,10 €
Oficial 2ª o equivalente	19.575,20 €	3.699,20 €
Encargado o equivalente	22.078,16 €	6.202,16 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Disposición adicional primera. Incrementos salariales para 2024, 2025 y 2026.
Si a 31 de diciembre de 2026 el IPC acumulado durante todo el período de vigencia del convenio fuese superior a un 13 %, se revalorizarán las tablas salariales a 1 de enero de 2027 en un máximo de un 2 %, de tal forma que, si el IPC acumulado fuese un 13,5 %, las tablas salariales en enero de 2027 se revalorizarán un 0,5 %.

Características
Plurianual, con tope, no retroactiva
Referencia
SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS
Observaciones:
Nivel A4, A7, A10

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.756 horas	Jornada anual 2025:	1.756 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	44 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 16. Promoción y ascensos

(...) 3. Puestos a cubrir por concurso oposición o proceso de selección abierto a toda la plantilla. (...) Independientemente del proceso empleado por la empresa, se garantizará que durante el mismo no exista discriminación directa o indirecta para ninguna persona, incluido el colectivo LGTBI y las personas con distintas capacidades, así como ningún estereotipo de género

Artículo 20. Grupos profesionales y categorías

(...) En cualquier caso, estos acuerdos deberán basarse en elementos objetivos y no conllevar discriminación directa o indirecta para ninguna persona, incluido el colectivo LGTBI y las personas con distintas capacidades

Disposición adicional segunda. Ley de igualdad. (...) Igualmente, se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos a las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, no pudiendo existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Disposición adicional tercera. Igualdad real y efectiva y garantía de derechos de las personas trans y LGTBI.

Igualmente, las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir con el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero que establece la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En dicho artículo se explica la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras. Medidas planificadas. Primero. Acceso al empleo y clasificación y promoción profesional (...) Segundo. Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo integraran en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el Tercero. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Cuarto. Permisos y beneficios sociales.

Acoso LGTBI

Disposición adicional tercera. Igualdad real y efectiva y garantía de derechos de las personas trans y LGTBI. Régimen disciplinario. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral, así como por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Si la referida conducta es

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

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

Código de Convenio: 99000875011981

VIGENCIA:		01-01-2024		ESTADO:		NUEVO	
		31-12-2025					
Nº de Total Trabajadores:		44.775		Mujeres:		8.955	
				Hombres:		35.820	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.272,67 €	3.396,67 €
Oficial 2ª o equivalente	20.517,44 €	4.641,44 €
Encargado o equivalente	22.008,01 €	6.132,01 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

ANEXO 16 Incrementos salariales

2. Cláusula de actualización salarial:

– Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional con un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

Características
Anual, a tablas, con tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO
Observaciones:
Peón, Oficial 2, Encargado

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.760 horas	Jornada anual 2025:	1.748 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	36 horas

Regulación Registro de Jornada:
Anexo 2. Jornada ordinaria Respecto del registro diario de jornada, las partes se remiten a la regulación legal actual en virtud de la cual la empresa garantizará 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 pudiera existir en cada empresa. Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras para lo cual se abrirá un periodo de negociación máximo de 15 días o, en su defecto y en caso de no existir acuerdo, por decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o, en su caso, grupo mercantil de empresas, normas para los colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible o compleja determinación: Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero, personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual así como supuestos análogos. La empresa conservará los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Disposición complementaria sexta. Trabajo a distancia y teletrabajo.

- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia
- El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.
- Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.
- Reversibilidad, con preaviso de 30 días
- En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica (artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021), los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.
- Compensación económica mínima 34,85 euros para 2024 y 35,90 euros para 2025.
- Las personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio, en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.
- Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.
- La persona trabajadora, si fuera ello preciso, con carácter previo al desarrollo del trabajo a distancia, recibirá información y/o formación adecuada sobre las características de esta forma de organización laboral y también sobre el conocimiento y uso de las herramientas disponibles.

Regulación desconexión digital:

Disposición complementaria quinta. Desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital en los términos previstos en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales así como en la normativa de desarrollo. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital, la empresa podrá elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá atender a las siguientes cuestiones:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.

- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, y a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada. Las empresas no podrán tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. (...) Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales: a) Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Acoso LGTBI

No regula

ESTATAL

ESTATAL

CONVENIO COLECTIVO DE GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

Código de Convenio: 99002415011982

VIGENCIA:		01-01-2020		ESTADO:		REVISADO	
		31-12-2024					
Nº de Total Trabajadores:		5.850		Mujeres:		1.170	
				Hombres:		4.680	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,75%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	18.018 €	2.142 €
Oficial 2ª o equivalente	19.451,25 €	3.575,25 €
Encargado o equivalente	21.712,60 €	5.836,60 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Acuerdo parcial de 03.07.2024. se establece que si el IPC real del año 2024 es superior al porcentaje de incremento pactado para el referido año (2,75 %), solo en ese caso, la tabla salarial del año 2024 se actualizaría con la diferencia entre el porcentaje incrementado en dicho año (2,75 %) y el IPC real del referido año, si bien, con el tope máximo de 0,75 %

Características
Anual, a tablas, con tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO
Observaciones:
Ayudante avícola, Oficial Avícola, Encargado

JORNADA:				
Jornada anual 2024:		1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:				
No regula				
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:				
No regula				
Regulación desconexión digital:				
No regula				
Observaciones:				

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 2

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

ACEITES Y DERIVADOS

ACEITES Y DERIVADOS

ALICANTE

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE

Código de Convenio: 3004215012008

VIGENCIA:		2020-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		205		Mujeres:		100		Hombres:		105	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 8,40%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.105,74 €	229,74 €
Encargado o equivalente	16.105,74 €	229,74 €

Cláusula Actualización SMI

La Comisión Negociadora ha comprobado y garantiza que las cantidades que figuran en la Tabla Salarial respetan el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, adoptando las medidas necesarias en el caso de que no fuera así.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

CLAUSULA ADICIONAL: Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no promoviendo discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, domicilio, condición social, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

CIUDAD REAL

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE CIUDAD REAL

Código de Convenio: 13000015011981

VIGENCIA:	2023-2025	ESTADO:	REVISADO
Nº de Total Trabajadores:	500	Mujeres:	050
		Hombres:	450

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.835,50 €	- 040,50 €
Oficial 2ª o equivalente	16.545,25 €	669,25 €
Encargado o equivalente	16.915 €	1.039 €

Cláusula Actualización SMI

Si durante la vigencia de este convenio, la Administración aumentara el salario mínimo interprofesional, se elevarán en la misma cuantía los salarios bases de la categoría de peones, incrementándose por igual y de forma lineal todas las categorías profesionales, siempre que resulten inferiores a los previstos en las tablas anexas.

Cláusula de Revisión Salarial

Como cláusula de revisión salarial se establece que en caso de que, en los años de vigencia del convenio, el IPC fuera superior al 10%, se revisara en ese exceso con un tope del 1%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose el importe actualizado a partir del 01/01/2026.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL- SUMA INCREMENTO PACTADO (TOPE 1%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.790 horas	Jornada anual 2025:	1.790 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	78 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

CÓRDOBA

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

Código de Convenio: 14000265011982

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		4.500		Mujeres:		900		Hombres:		3.600	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.903,32 €	1.027,32 €
Oficial 2ª o equivalente	17.895,09 €	2.019,09 €
Encargado o equivalente	20.447,78 €	4.571,78 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Finalizado 2025, Si el IPC interanual desde 1 enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025 fuera superior al 10% se aplicará un incremento adicional hasta alcanzar el IPC acumulado de los tres años, con un máximo del 3%, con efectos de 1 de enero de 2026.

Características
Plurianual, a tablas, con tope
Referencia
SUMA IPC REAL- SUMA INCREMENTO PACTADO (TOPE 3%)
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.752 horas	Jornada anual 2025:	1.752 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	40 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
REGULACIÓN DEL 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 en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.			
Regulación desconexión digital:			
La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante, lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.			
El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la establecida en este convenio colectivo y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.			

Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicación fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera adopción de medidas urgentes e inmediatas.

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.

Observaciones:

Con independencia del permiso legal retribuido del artículo 26 del presente Convenio, los/las trabajadores y trabajadoras con más de 2 años de antigüedad reconocida en la empresa, percibirán una gratificación extrasalarial de 541,01€ en 2023 y 557,24 € en 2024 y 573,96€ en 2025 una única vez por cada trabajador.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

GRANADA

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA

Código de Convenio: 18000125011982

VIGENCIA:		2024-2028		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		834		Mujeres:		200		Hombres:		634	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.514,80 €	- 361,20 €
Oficial 2ª o equivalente	16.291,20 €	415,20 €
Encargado o equivalente	16.187,85 €	311,85 €

Cláusula Actualización SMI

Todos los salarios, entendiendo el contenido de los mismos a lo que está establecido por la jurisprudencia, revisados e incrementados para el período de 2025/2026, cuya cuantía sea inferior al SMI, se procederá a complementar dichos salarios, hasta llegar a la cuantía mínima establecida.

Cláusula de Revisión Salarial

Cada incremento salarial regulado en el presente convenio, en cada uno de los períodos de vigencia (salvo el primer año de convenio que se considera vencido), será revisado al alza en un 50%, para el caso de que el IPC referido a dicho periodo sea superior al incremento indicado y llevado a tablas salariales antes de aplicar el siguiente incremento, que será aplicado siempre que el mismo, es decir el incremento, fuese igual o superior a un punto porcentual.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 50% de la diferencia)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.776 horas	Jornada anual 2025:	1.776 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	64 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

JAÉN

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

Código de Convenio: 23000115011982

VIGENCIA:		01/10/2019 - 30/09/2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		4.000		Mujeres:		1.000		Hombres:		3.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	22.146,96 €	6.270,96 €
Oficial 2ª o equivalente	22.595,08 €	6.719,08 €
Encargado o equivalente	23.530,04 €	7.654,04 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto de que alguna o algunas especialidades profesionales fueran rebasadas en su salario base por el Salario Mínimo Interprofesional se revisarán las tablas salariales establecidas en este convenio manteniendo las diferencias porcentuales entre las distintas especialidades profesionales.

Cláusula de Revisión Salarial	
No regula	
Características	
No regula	
Referencia	
No regula	
Observaciones:	

JORNADA:				
Jornada anual 2024:		1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:				
No regula				
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:				
No regula				
Regulación desconexión digital:				
No regula				
Observaciones:				

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

LÉRIDA

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 de Convenio: 25000205011994

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		800		Mujeres:		250		Hombres:		550	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.340,30 €	4.464,30 €
Oficial 2ª o equivalente	21.853,20 €	5.977,20 €
Encargado o equivalente	33.183,75 €	17.307,75 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

En caso de que el IPC interanual de Cataluña del año 2023 fuera superior, dicho porcentaje se revisará al alza con un límite máximo del 5%.

En el supuesto de que el IPC de Cataluña superara en el cómputo cuatrianual 2022-2023-2024-2025 estuviera por encima de los porcentajes fijados anteriormente, el diferencial excedido se reflejará y consolidará en las tablas del Convenio con fecha de enero de 2026, con los anteriores máximos y sin retroactividad.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL CATALUÑA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 5%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

MÁLAGA

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

Código de Convenio: 29000765011981

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		2.500		Mujeres:		600		Hombres:		1.900	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	18.696,16 €	2.820,16 €
Oficial 2ª o equivalente	19.794,51 €	3.918,51 €
Encargado o equivalente	21.253,66 €	5.377,66 €

Cláusula Actualización SMI

Con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

Cláusula de Revisión Salarial

En caso que la suma de los IPC de los tres años sea superior al 10 %, el 1 de enero de 2026, se aplicará un uno por ciento (1,0 %) adicional, independiente de lo que se negocie para ese año y sin carácter retroactivo.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL- SUMA INCREMENTO PACTADO (TOPE 1%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.826 horas	Jornada anual 2025:	1.826 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y dis-tribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de presta-ción, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la concilia-ción de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

MURCIA

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

Código de Convenio: 30000965011981

VIGENCIA:		2023-2024		ESTADO:		REVISADO	
Nº de Total Trabajadores:		1.000		Mujeres:		500	
				Hombres:		500	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.777,89 €	- 098,11 €
Oficial 2ª o equivalente	15.927,52 €	051,52 €
Encargado o equivalente	16.359,72 €	483,72 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

PAÍS VALENCIANO

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Código de Convenio: 80100035012012

VIGENCIA:		2023-2026		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		408		Mujeres:		136		Hombres:		272	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.570,98 €	- 305,02 €
Oficial 2ª o equivalente	15.910,10 €	034,10 €
Encargado o equivalente	19.272,14 €	3.396,14 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto de que alguna de las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultaran inferiores al Salario Mínimo Interprofesional de aplicación, cuando no se abone por la empresa ninguna otra remuneración de carácter salarial, se complementará la retribución a percibir por la persona trabajadora hasta dicho SMI marcado legalmente.

Cláusula de Revisión Salarial

Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior al 11 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma:

a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 con dicha diferencia. b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 en la mitad del exceso. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2028.

2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2027 y 2028, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

3. En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la evolución del Salario Mínimo Interprofesional afectara a las diferencias retributivas existentes entre los diversos Grupos Profesionales, las partes podrán, de común acuerdo, hacer una aplicación no lineal del mecanismo de actualización pactado en el presente artículo.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Opera a partir del 2% de diferencia)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:		1.784 horas	Jornada anual 2025:		1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:		72 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Ampliamente regulado en artículo 8 del Convenio

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

Artículo 23. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

IGUALDAD:**Medidas LGTBI**

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

SEVILLA

INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS

Código de Convenio: 41001535011982

VIGENCIA:		2023-2026		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		2.557		Mujeres:		1.619		Hombres:		938	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.996,75 €	120,75 €
Oficial 2ª o equivalente	16.072,65 €	196,65 €
Encargado o equivalente	16.666,35 €	790,35 €

Cláusula Actualización SMI

La retribución en cómputo anual del trabajador no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. En el caso que el trabajador no haya trabajado todo el año, la comparación se realizará en función al tiempo realmente trabajado.

Cláusula de Revisión Salarial

Se establece una cláusula de revisión en virtud de la cual, si el IPC a 31 de diciembre del año anterior más un 1% supera el porcentaje de subida salarial aplicable al año siguiente según lo anteriormente indicado (4%), se sumará a la subida salarial

acordada para el año siguiente (4%) la mitad del indicado exceso entre el IPC del año anterior más un 1% y el porcentaje establecido para dicho año de vigencia (4%).

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC real año anterior +1%- Incremento año en curso. Actua por el 50% de dicho incremento+1%

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.792 horas

Jornada anual 2025:

1.784 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

72 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

DISPOSICION FINAL 3ª. Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación (...) Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no promoviendo discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, domicilio, condición social, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

SEVILLA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA

Código de Convenio: 41000045011982

VIGENCIA:		2023-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		10.571		Mujeres:		6.023		Hombres:		4.548	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	18.233,66 €	2.357,66 €
Oficial 2ª o equivalente	18.698,55 €	2.822,55 €
Encargado o equivalente	19.725 €	3.849 €

Cláusula Actualización SMI

La retribución en cómputo anual del trabajador no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ACEITES Y DERIVADOS

TOLEDO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE TOLEDO

Código de Convenio: 45000425011989

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		432		Mujeres:		050		Hombres:		382	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.034,78 €	158,78 €
Oficial 2ª o equivalente	16.345,86 €	469,86 €
Encargado o equivalente	16.734,71 €	858,71 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Para los años de vigencia del presente convenio, se pacta una revisión de acuerdo con el IPC, de forma que si la suma de los IPC de 2024 y 2025 superase el 6% se revisarán las tablas salariales del 2025 en la diferencia hasta un tope de un 1%. Sin carácter retroactivo abonable desde el 1 de enero del 2026.

Características
Plurianual, a tablas, con tope
Referencia
SUMA IPC REAL- SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 1%)
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 3

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

BEBIDAS REFRESCANTES

BEBIDAS REFRESCANTES

BARCELONA

CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS DE BARCELONA

Código de Convenio: 08001815011995

VIGENCIA: 2024-2025

ESTADO: NUEVO

Nº de Total Trabajadores: 1.200

Mujeres: 200

Hombres: 1.000

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.653,16 €	3.777,16 €
Oficial 2ª o equivalente	20.436,27 €	4.560,27 €
Encargado o equivalente	21.205,02 €	5.329,02 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Anualmente se realizará una revisión en función del IPC real de cada uno de los años de vigencia del Convenio. En el supuesto de que el IPC de cada uno de los años de vigencia sea superior al incremento pactado se hará una revisión técnica de tablas

que refleje el incremento real de IPC. En su caso sobre estas tablas se hará el incremento pactado del siguiente año. Esta revisión no generará el pago de atrasos.

Características

Anual, a tablas, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.768 horas	Jornada anual 2025:	1.768 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	56 horas

Regulación Registro de Jornada:

La empresa debe garantizar el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad establecida en el artículo 30.3 del presente convenio.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a los que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Atendiendo a la temporalidad del sector se hace necesario que trimestralmente, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa se podrán promover reuniones entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa para revisar la evolución de la jornada efectiva realizada y establecer si hace falta las medidas oportunas para su corrección durante el año natural.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo, se aplicarán las disposiciones de la legislación vigente , actualmente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como las especialidades previstas en el artículo 51 del convenio colectivo, en el que se desarrolla ampliamente esta materia.

Regulación desconexión digital:

Derecho a la desconexión digital.- Artículo 52 del Convenio

El actual desarrollo tecnológico permite la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar donde se encuentre. El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en el desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede comportar la confusión entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Por eso, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, éstas tienen derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 50. Igualdad Colectivo LGTBI 1. Para dar efectividad al mandato de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de negociación y, si procede, acordarlas con los representantes legales de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGBTI. 2. Las partes firmantes manifestamos la necesidad de que las relaciones laborales en la empresa se basen en el principio del respeto pleno y efectivo a la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación de las personas trabajadoras.

En este sentido, declaramos la importancia de la Ley 11/2014 de Cataluña, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, el colectivo LGTBI. 3. Las partes firmantes del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo a lo establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas,

gais, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular lo establecido en sus artículos 20 y 21, recomendamos la adopción por las empresas de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI, concretamente: a) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBI, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras. b) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y, en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de empleo. c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas. d) Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI, y especialmente respecto a las medidas de igualdad acordadas. e) Formación específica a los mandos intermedios y a los representantes legales de las personas trabajadoras. f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el empleo de la persona afectada. g) Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y tal efecto: 1. Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una escala de gravedad adecuada. 2. Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. 3. Difusión al personal del protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género a través del medio que se considere oportuno. 4. La representación legal de los trabajadores debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. 5. Formación y sensibilización al personal contra la LGTBIfobia.

Acoso LGTBI

Artículo 50 bis Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (...). • Ámbito de aplicación y vigencia (...). • Principios rectores y garantías del procedimiento o Principio de respeto a la dignidad personal (...) • Composición La comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por parte de la empresa y dos por parte de la representación legal de los trabajadores, y dos suplentes, uno por cada parte. • Formación (...). • Incompatibilidades (...). • Funciones de la Comisión 1. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de acoso(...). • Medidas cautelares (...) • Procedimiento de actuación Fase 1. Comunicación de la Denuncia y Asesoramiento: (...). Fase 2. Investigación (...). Fase 3. Resolución: (...). • Fase 4. Seguimiento (...). • Propuesta de modelos documentales del protocolo o Modelo de comunicación/denuncia

BEBIDAS REFRESCANTES

PAÍS VALENCIANO

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

Código de Convenio: 80000555012002

VIGENCIA: 2022-2024

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 630

Mujeres: 258

Hombres: 372

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	18.360,68 €	2.484,68 €
Oficial 2ª o equivalente	18.956,70 €	3.080,70 €
Encargado o equivalente	20.137,38 €	4.261,38 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma:

- a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia.
- b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en el 50 % de la diferencia entre la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 y el 8 %. El otro 50 % se aplicará en la actualización de las tablas de 2026. 2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026 en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación desde el 1 de enero de cada año.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Si es inferior al 2% actualización completa, si superior 50% 2025 y 50% 2026)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.768 horas

Jornada anual 2025:

1.768 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

56 horas

Regulación Registro de Jornada:

Artículo 19. Registro de jornada (ampliamente desarrollado)

La empresa garantizará 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 establecida legalmente.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Artículo 22. Trabajo a distancia. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas

las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

Regulación desconexión digital:

Artículo 23. Derecho a la desconexión digital El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

BEBIDAS REFRESCANTES

PONTEVEDRA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA

Código de Convenio: 36000165011981

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		650		Mujeres:		220		Hombres:		430	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.939,62 €	063,62 €
Oficial 2ª o equivalente	16.522,36 €	646,36 €
Encargado o equivalente	18.296,61 €	2.420,61 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Si el 31 de diciembre de 2024 el IPC real de dicho año supera el 3%, se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre dicha cifra, con un límite del 1% que servirá de base para el cálculo de las tablas salariales del año 2025 y generará atrasos a partir del 1 de enero de 2024.

Características
Anual, retroactiva, con tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 1,0%)
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.790 horas	Jornada anual 2025:	1.790 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	78 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

ARTÍCULO 40º- IGUALDAD Las organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente convenio establecen que las empresas y personas vinculadas al mismo deben negociar, en el seno de sus propias compañías y de acuerdo con lo que en cada momento establezca la ley, todas las medidas necesarias que promuevan la efectiva igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, establecer los planes de igualdad que la norma exija (...), se respetará el principio de igualdad en el trabajo para todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad, raza, etnia o nación, condición social, ideas religiosas o creencias, ideas políticas, orientación sexual, (...)

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 4

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

TORREFECTORES DEL CAFÉ

CAFÉ

CATALUÑA

CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDANIOS DE CATALUÑA

Código de Convenio: 79001945012002

VIGENCIA: 2024-2026

ESTADO: NUEVO

Nº de Total Trabajadores: 260

Mujeres: 078

Hombres: 182

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.664 €	1.788 €
Oficial 2ª o equivalente	18.104,25 €	2.228,25 €
Encargado o equivalente	20.926,05 €	5.050,05 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuese superior al incremento pactado (4%), se aplicará un incremento adicional por la diferencia, con un máximo del 1%, y con efecto del 1 de enero de 2025.

Características
Anual, a tablas, con tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.768 horas	Jornada anual 2025:	1.768 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	56 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 39 Igualdad y no discriminación LGTBI La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, prevé que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, con un conjunto planificado de medidas y recursos para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. El mencionado artículo prevé que las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. En este sentido, se recomienda que las materias a tratar, además de las que decidan las partes en su momento, puedan ser las siguientes: a) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y, en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de empleo. b) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas. c) Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI y, especialmente, respecto a las medidas de igualdad acordadas. d) Formación específica a los mandos intermedios y a la RLT. e) Que el protocolo de acoso sexual y por motivo de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por motivo de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el uso de la persona afectada. Con el fin de promover las mejores prácticas de igualdad en relación con el colectivo LGTBI, se orienta a hacer difusión de las experiencias positivas ante la Comisión de responsabilidad social del Consejo de Relaciones Laborales.

Acoso LGTBI

Artículo 39 Igualdad y no discriminación LGTBI (...) Que el protocolo de acoso sexual y por motivo de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por motivo de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el uso de la persona afectada. Con el fin de promover las mejores prácticas de igualdad en relación con el colectivo LGTBI, se orienta a hacer difusión de las experiencias positivas ante la Comisión de responsabilidad social del Consejo de Relaciones Laborales.

CAFÉ

PAÍS VALENCIANO

ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SUCEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio: 80000725012008

VIGENCIA: 2023-2026

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 563

Mujeres: 225

Hombres: 338

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.118 €	242 €
Oficial 2ª o equivalente	16.184,57 €	308,57 €
Encargado o equivalente	16.625,04 €	749,04 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior al 11 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma: a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de

2026 con dicha diferencia. b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2027 en la mitad del exceso. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2028. 2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2027 y 2028, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

Características

Plurianual, a tablas, con tope.

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Si es inferior al 2% actualización completa, si superior 50% 2027 y 50% 2028

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas

Regulación 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 vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria. (Más desarrollado en artículo 16 del convenio colectivo).

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y

al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan ampliamente en el artículo 8 del convenio colectivo.

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 5

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

**CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS,
CAMELOS Y TURRONES**

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ALBACETE

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS DE ALBACETE

Código de Convenio: 02000035011982

VIGENCIA: 2021-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 150

Mujeres:

090

Hombres:

060

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.080,69 €	1.204,69 €
Oficial 2ª o equivalente	18.529,47 €	2.653,47 €
Encargado o equivalente	19.789,82 €	3.913,82 €

Cláusula Actualización SMI

Si durante la vigencia del presente Convenio el salario bruto de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

Cláusula de Revisión Salarial

Con carácter extraordinario y exclusivamente para la vigencia temporal pactada en el presente Convenio se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de septiembre de 2021 a agosto de 2025 publicado por el INE, se situara en un nivel superior al 9 % y siempre con un máximo de un 2 %, se incrementarán con efectos de 1 de septiembre de 2025 las tablas salariales del año 2024/2025, sin efectos retroactivos, de manera que:

50 % de dicho exceso irá a tablas salariales.

50 % de dicho exceso se abonará a las personas trabajadoras en una paga única compensatoria pagadera antes del 31/12/2025, que no irá a tablas salariales.

Características

Plurianual, parcialmente retroactiva, con tope 2%

Referencia

VALOR MEDIO IPC MEDIO A AGOSTO VIGENCIA DEL CONVENIO- INCREMENTO PACTADO (50% A TABLAS Y 50% CON ATRASOS SIN EFECTO A TABLAS). TOPE 2%

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.826 horas	Jornada anual 2025:	1.826 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:
No regula
Regulación desconexión digital:
No regula
Observaciones:

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
No regula
Acoso LGTBI
No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ASTURIAS

OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINICIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio: 33000885011981

VIGENCIA:		2024-2027		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		2.304		Mujeres:		461		Hombres:		1.843	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.272,90 €	396,90 €
Oficial 2ª o equivalente	16.352,25 €	476,25 €
Encargado o equivalente	19.705,05 €	3.829,05 €

Cláusula Actualización SMI

Los incrementos salariales para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 son los que se reflejan en las tablas del anexo I. En dichas tablas no podrá haber ningún nivel salarial por debajo del SMI que en cada momento se establezca. En el caso que dentro de la vigencia de este convenio el SMI supere las tablas publicadas, se procederá a incrementar los salarios hasta alcanzarlo.

Cláusula de Revisión Salarial
No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.810 horas	Jornada anual 2025:	1.810 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	98 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
Además de las previsiones establecidas en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce el derecho a respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras, tanto empleados y empleadas como empleadores. La Empresa garantiza el derecho de todos sus trabajadores y trabajadoras a la desconexión digital una vez terminada su jornada laboral, y los trabajadores y trabajadoras harán lo mismo con sus superiores jerárquicos. La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de todas las personas de la Empresa a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su			

jornada laboral diaria, durante el período de sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, descanso semanal, incapacidades, excedencias, etc. En los casos de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Como consecuencia de ello, todas las personas trabajadoras de la Empresa, tanto empleados y empleadas como empleadores, se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido, el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar hasta la jornada laboral siguiente. El derecho de las personas trabajadoras de la Empresa, tanto empleados y empleadas como empleadores, a la desconexión digital podrá ser alterado cuando existan causas de urgencia justificada. Se considerará que concurren circunstancias justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial, cuya urgencia requiera la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Observaciones:

Artículo 33.—Prevención de la salud mental.

En consonancia con lo indicado Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al objetivo de promover y proteger la salud mental de todos los trabajadores, las empresas se comprometen a fomentar un ambiente de trabajo saludable que contribuya al bienestar mental de todos los empleados. Asimismo, en colaboración con los servicios de prevención de riesgos laborales de la empresa, facilitarán la implementación de medidas preventivas y de apoyo para identificar y gestionar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental de los trabajadores.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 36 bis.—Igualdad personas LGTBI. En cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y con el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo diverso y libre de discriminación, se acuerda lo siguiente: 1. Igualdad de Trato. Las empresas garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. 2. No Discriminación. Se prohíbe cualquier forma de discriminación directa o indirecta, acoso, violencia o exclusión hacia personas LGTBI en todos los aspectos relacionados con el empleo, incluidos la contratación, promoción, formación, condiciones de trabajo, retribución y despido.

Acoso LGTBI

Artículo 36.—Garantías. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad.

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

BURGOS

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE RESPOSTERÍA INDUSTRIAL Y OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE BURGOS

Código de Convenio: 09000485011982

VIGENCIA: 2023-2026

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 424

Mujeres: 276

Hombres: 148

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,60%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.494,05 €	3.618,05 €
Oficial 2ª o equivalente	21.503,10 €	5.627,10 €
Encargado o equivalente	25.981,70 €	10.105,70 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Para el cuarto año de vigencia, año 2026, se establece un tope acumulado entre el IPC del 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2025, del 13,5%. El último año de aplicación del convenio (2026) se usará como de regulación del tope del 13,5% si fuera necesario, no siendo la subida del año 2026 superior en todo caso a la suma del 13,5% de los IPC de los tres años (2023 a 2025). Si el IPC acumulado no fuera superior al 13,5% el incremento del año 2026 será del IPC del año 2025 + 0,5 puntos sobre tablas salariales, desde el 1 de enero de 2026, con el tope máximo acumulado del 13,5%.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Tope 13,5%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.759 horas	Jornada anual 2025:	1.755 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	43 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:
No regula
Observaciones:

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
No regula
Acoso LGTBI
No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

CANTABRIA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA

Código de Convenio: 39001685011991

VIGENCIA:	2021-2025	ESTADO:	REVISADO

Nº de Total Trabajadores:	800	Mujeres:	500	Hombres:	300

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,10%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.748,37 €	872,37 €
Encargado o equivalente	21.585,82 €	5.709,82 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Durante la vigencia del convenio se aplicará un incremento salarial basado en el ipc real del año anterior por lo que las tablas salariales que se firmen a principios de cada año serán definitivas.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

CATALUÑA

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

Código de Convenio: 8100015012014

VIGENCIA:	2022-2024	ESTADO:	REVISADO

Nº de Total Trabajadores:	647	Mujeres:	235	Hombres:	412

SALARIOS:		
Incremento Salarial 2024: 2,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.997,70 €	2.121,70 €
Oficial 2ª o equivalente	22.630,97 €	6.754,97 €
Encargado o equivalente	23.504,66 €	7.628,66 €
Cláusula Actualización SMI		
No regula		

Cláusula de Revisión Salarial
En caso de que la suma de los IPC estatales correspondiente a los tres años de vigencia, 2022, 2023 y 2024, fuera superior a la suma de los porcentajes de incrementos salariales pactados, se regularizarán las tablas del Convenio vigentes a 31-12-2024, sin generar efectos retroactivos, y hasta un máximo de un 3 % del mencionado posible diferencial.
Características
Plurianual, a tablas, con tope
Referencia
SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Tope 3%)
Observaciones:

JORNADA:		
Jornada anual 2024:	1.768 horas	Jornada anual 2025: 1.768 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia: 56 horas
Regulación Registro de Jornada:	No regula	
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:	No regula	
Regulación desconexión digital:	No regula	

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

CIUDAD REAL

PASTELERIA,CONFITERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA

Código de Convenio: 13000605011993

VIGENCIA: 2024-2026

ESTADO: NUEVO

Nº de Total Trabajadores: 300

Mujeres: 100

Hombres: 200

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 5%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.789,20 €	913,20 €
Encargado o equivalente	18.152,55 €	2.276,55 €

Cláusula Actualización SMI

Si a tenor de lo dispuesto en el artículo 27 del E.T, la retribución de algún trabajador, calculada individualmente en su cómputo mensual y/o anual quedara por debajo del SMI fijado y en vigor en cada momento mediante el correspondiente Real Decreto o norma que lo pudiera afectar, la empresa deberá de incluir en el recibo de salarios un complemento denominado "complemento SMI" no consolidable ni revalorizable cuyo importe se corresponderá con la cuantía que reste hasta alcanzar dicho SMI.

Cláusula de Revisión Salarial
No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.790 horas	Jornada anual 2025:	1.790 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	78 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

GIRONA

XOCOLATES, BOMBONS I CARMELS DE LA PROVINCIA DE GIRONA.

Código de Convenio: 17000585011994

VIGENCIA:2024-2025ESTADO:REVISADO

Nº de Total Trabajadores:1.000Mujeres:500Hombres:500

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.458 €	1.582 €
Oficial 2ª o equivalente	18.515 €	2.639 €
Encargado o equivalente	21.294 €	5.418 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

En caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2025 (sumando 2024 y 2025) superara el 7,5%, se producirá una revisión salarial por el exceso de dicho 7,5%, con un máximo del 1%. Esta revisión no tendrá carácter retroactivo y se aplicará a las mesas salariales a acordar por el año 2026.

El personal en contrato formativo o de alternancia cobrará un 95% del salario correspondiente a los trabajos que esté realizando al emprendido (categoría profesional).

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 1%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.776 horas	Jornada anual 2025:	1.776 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	64 horas

Regulación Registro de Jornada:

En aplicación a lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo darán garantía al registro diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a la misma mediante una relación laboral ordinaria. Ampliamente desarrollado en artículo 20 del convenio colectivo.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo, se estará a lo dispuesto en el R.Debo.Ley 28/2020 de 22 de septiembre ya las especialidades contempladas en el presente artículo. El trabajo a distancia será voluntario tanto por la persona trabajadora

como por la empresa, y requerirá la firma del correspondiente acuerdo entre ambas partes. Éste deberá respetar lo que contemple este Convenio o el de ámbito superior y los acuerdos que se puedan suscribir con los representantes legales de los trabajadores. Ampliamente desarrollado en el artículo 37 del convenio colectivo.

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Artículo 40. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo (...) • Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

HUESCA

PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Código de Convenio: 22001125012010

VIGENCIA:		2022-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		153		Mujeres:		095		Hombres:		058	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.573,60 €	- 302,40 €
Oficial 2ª o equivalente	16.860 €	984 €
Encargado o equivalente	18.925,80 €	3.049,80 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto en que el Salario Mínimo Interprofesional dispuesto por el gobierno, alcance durante la vigencia de este convenio una cuantía que sea superior a las acordadas en el presente convenio, la comisión paritaria se reunirá al objeto de dar una solución al respecto.

Cláusula de Revisión Salarial

Si el IPC acumulado entre 2022 y 2024, fuera superior al 10%, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como base de cálculo para el incremento que correspondiera al año 2025, con un tope máximo del 3%.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 3%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales, salvo en casos de urgencia, circunstancias excepcionales de fuerza mayor justificadas, o en el caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad. Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar. En cualquier caso, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades para la empresa.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta las circunstancias de aquellos trabajadores que por sus funciones y su puesto de trabajo tienen el deber de, aun en su domicilio o fuera de su horario de trabajo, responder a las convocatorias de su empresario.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 49.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. (...). Ningún trabajador/a del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical

Acoso LGTBI

Artículo 46.- Graduación de las faltas. 3. Se considerarán faltas MUY GRAVES: l) El acoso moral o psicológico (mobbing) (...). El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

LEÓN

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y CONFITERÍA DE LEÓN

Código de Convenio: 24004055011994

VIGENCIA: 2023-2026

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 610

Mujeres: 310

Hombres: 300

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 6,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.102,80 €	226,80 €
Oficial 2ª o equivalente	16.734,60 €	858,60 €
Encargado o equivalente	17.772,75 €	1.896,75 €

Cláusula Actualización SMI

En todo caso se respetará el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento en proporción a la jornada efectivamente realizada, teniendo en cuenta las normas sobre compensación y absorción salarial legalmente establecidas

Cláusula de Revisión Salarial

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.º de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

Características

Anual, retroactiva, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.805 horas	Jornada anual 2025:	1.805 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	93 horas

Regulación Registro de Jornada:

La empresa podrá establecer un método analógico o digital de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Se incluye como anexo III al presente convenio los citados modelos de registro diario de jornada en formato papel.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:**IGUALDAD:****Medidas LGTBI**

Artículo 35.- Principio de no discriminación: las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual (...)

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

MADRID

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

Código de Convenio: 28001025011981

VIGENCIA:	2020-2023	ESTADO:	NUEVO

Nº de Total Trabajadores:	3.500	Mujeres:	1.500	Hombres:	2.000

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.876 €	1.000 €
Oficial 2ª o equivalente	17.682,68 €	1.806,68 €
Encargado o equivalente	19.486,98 €	3.610,98 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial
No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.799 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

NAVARRA

CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIA (OBRADORES)

Código de Convenio: 31002705011981

VIGENCIA:		2024-2026		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		600		Mujeres:		380		Hombres:		220	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,35%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.302,10 €	4.426,10 €
Oficial 2ª o equivalente	22.486,10 €	6.610,10 €
Encargado o equivalente	27.755 €	11.879 €

Cláusula Actualización SMI
No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Se garantizará un incremento salarial del 1,5% anual. Si por aplicación de las fórmulas de incremento de los años precedentes, el resultado final del incremento fuera inferior al 4,5% en todo el periodo, la diferencia, con respecto a este 4,5%, se aplicará a las tablas del año 2027, por lo que no se devengarán atrasos.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Tope 4,5%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.760 horas	Jornada anual 2025:	1.752 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	40 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

Disposición transitoria segunda

Las partes firmantes del convenio se comprometen a elaborar un protocolo de desconexión digital en la vigencia del Mismo.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA BIS.–PROTOCOLO LGTBI EL artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, (...) Así el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (...) os contenidos mínimos de estas medidas deberán contar con: –Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales. –Acceso al empleo: formación, en especial, a las personas implicadas en los procesos de selección, estableciendo criterios claros para garantizar procesos adecuados. –Clasificación y promoción profesionales: con criterios objetivos y con garantías de carrera profesional en igualdad de condiciones. –Formación, sensibilización y lenguaje: los planes de formación incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla. –Entornos diversos e inclusivos. Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla. Permisos y beneficios sociales: atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación alguna. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Acoso LGTBI

Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prevención y sensibilización. (...). –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. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI El procedimiento del protocolo deberá contar con: –Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas. –Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas. –Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen deber de sigilo. –Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas. –Audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. –Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima. Prohibición expresa

de represalias contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. –Procedimiento de actuación para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución. –Medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución. La comisión encargada deberá emitir un informe vinculante en los días hábiles acordados y desde que se convoca la Comisión, esta debe emitir un informe vinculante incoando un expediente sancionador o archivando la denuncia. CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA.–PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

Los contenidos mínimos de los protocolos

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

PALENCIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

Código de Convenio: 34000555011992

VIGENCIA:		2024-2026		ESTADO:		NUEVO	
Nº de Total Trabajadores:		138		Mujeres:		040	
				Hombres:		098	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.272,90 €	396,90 €
Oficial 2ª o equivalente	16.621,14 €	745,14 €
Encargado o equivalente	16.987,28 €	1.111,28 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial	
No operará en 2024	
Características	
No operará en 2024	
Referencia	
No operará en 2024	
Observaciones:	

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.800 horas	Jornada anual 2025:	1.800 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	88 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

CAPÍTULO VII.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Artículo 36.- 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

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

PONTEVEDRA

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

Código de Convenio: 36004185012007

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO	
Nº de Total Trabajadores:		4.067		Mujeres:		1.000	
				Hombres:		3.067	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 5%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	14.798,25 €	- 1.077,75 €
Oficial 2ª o equivalente	16.922,25 €	1.046,25 €
Encargado o equivalente	16.922,25 €	1.046,25 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial
Si el IPC del 2024 supera lo pactado para dicho año, se añadirá a las tablas salariales del 1 de enero de 2025 el diferencial entre el IPC del 2024 y lo pactado para el 2024 con un tope del 5% adicional.
Características
Anual, a tablas, con tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (TOPE 5%)
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.800 horas	Jornada anual 2025:	1.800 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	88 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

ARTÍCULO 12.– IGUALDAD EN EL TRABAJO

Se publica en el BOE el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

SEVILLA

CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO

Código de Convenio: 41000905011981

VIGENCIA: 2023-2026

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 2.480

Mujeres:

1.720

Hombres:

760

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,30%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.389,03 €	513,03 €
Oficial 2ª o equivalente	17.447,43 €	1.571,43 €
Encargado o equivalente	17.908,51 €	2.032,51 €

Cláusula Actualización SMI

Si se produjese durante la vigencia del presente convenio alguna subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que implique la necesidad de actualizar el salario bruto anual del nivel 5 del grupo 4.2) Envasado y Acabado o el nivel 5 del grupo 5) Personal Oficios Varios que pudiera quedar por debajo de dicho importe, se reunirá la comisión paritaria del Convenio

Colectivo para estudiar si procede la actualización de las tablas salariales respecto de dichas categorías que no superen el SMI. En dicho supuesto, las partes se comprometen a confeccionar nuevas tablas, manteniendo la diferencia lineal existente en euros en la tabla salarial en el momento vigente entre cada nivel en la totalidad de la tabla salarial.

Cláusula de Revisión Salarial

En todo caso, existirá una cláusula de revisión salarial a la finalización de cada anualidad de vigencia del presente convenio para el caso de que el IPC real de cada anualidad fuese superior al porcentaje de subida establecido para dicha anualidad, de modo que al vencimiento de cada anualidad, si el IPC real de dicha anualidad fuese superior al porcentaje de subida pactado, se incrementará la tabla salarial en una cantidad equivalente al 50% de la diferencia entre el porcentaje de subida y el IPC real de la anualidad inmediatamente anterior, que se abonará con carácter retroactivo al 1 de enero

Características

Anual, parcialmente retroactiva, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (retroactividad del 50%)

Observaciones:

Artículo 23. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad. Los trabajos considerados penosos, peligrosos o tóxicos tendrán un suplemento equivalente a un 20 por ciento del salario base de su grupos y niveles, más antigüedad, una vez que la autoridad laboral dicte resolución declarando como tales dichos trabajos. Sin perjuicio de lo anterior, se establece para la oficialía de hornero un complemento de puesto de trabajo de un 15%, sobre su salario base más antigüedad, siempre que desarrolle el cien por cien de su jornada en dicho puesto de trabajo. Este complemento no necesita resolución de la autoridad laboral para su percepción, por lo que no es compatible con el plus al que se refiere el párrafo primero de este artículo.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.826 horas	Jornada anual 2025:	1.816 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	104 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:**IGUALDAD:****Medidas LGTBI**

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

SORIA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PATATAS FRITAS DE LA PROVINCIA DE SORIA

Código de Convenio: 42100105012018

VIGENCIA: 2021-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 81

Mujeres: 31

Hombres: 50

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.259,32 €	- 616,68 €
Oficial 2ª o equivalente	15.259,32 €	- 616,68 €
Encargado o equivalente	15.259,32 €	- 616,68 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto de que, en los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario anual pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se

aplicará automáticamente la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en cómputo global.

Cláusula de Revisión Salarial

Para el año 2025 si el IPC de dicho año resultase superior al 2,50%, se efectuará la revisión salarial sobre el exceso de dicho 2,50%, hasta un máximo del 0,50%, con efectos económicos de enero de 2026. Sin cálculo de atrasos en 2025.

Características

Anual, a tablas, con tope (no opera en 2024)

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 0,5%). No opera en 2024

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.796 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 31.

Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual (...)

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

TARRAGONA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio: 43000215011994

VIGENCIA:		2022-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		300		Mujeres:		102		Hombres:		198	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,95%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.555,11 €	679,11 €
Oficial 2ª o equivalente	17.344,82 €	1.468,82 €
Encargado o equivalente	19.464,28 €	3.588,28 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial
No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.826 horas	Jornada anual 2025:	1.826 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
Regulación del teletrabajo. Las empresas y trabajadores 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 con éstos, pero en cualquier caso, exista o no representación legal de los trabajadores, se tendrán que regular como mínimo los siguientes aspectos:			
- Inventario de medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y muebles) y su vida útil. - Enumerar los gastos, forma de cuantificación y realización de la compensación. - Horario de trabajo y reglas de disponibilidad - Porcentaje y distribución, entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia, si procede. - Centro de trabajo adscrito.			

- Lugar escogido por los trabajadores por desarrollado el teletrabajo.
- Plazos de preaviso en situaciones de reversibilidad y plazo o duración del acuerdo.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimientos en caso de producirse dificultades técnicas
- Instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos y sobre la seguridad de la información.

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

TOLEDO

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

Código de Convenio: 45000145011981

VIGENCIA:		2023-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.100		Mujeres:		700		Hombres:		400	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.270 €	- 606 €
Oficial 2ª o equivalente	15.967,25 €	91,25 €
Encargado o equivalente	16.481,15 €	605,15 €

Cláusula Actualización SMI
No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Se acuerda revisar los incrementos pactados si el IPC supera el 7% en el porcentaje que supere, hasta un máximo de 0.5%. Esta actualización de incrementos no tendrá carácter retroactivo sino que se aplicará en las tablas salariales de 2025

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Tope 0,5%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.770 horas	Jornada anual 2025:	1.770 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	58 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

VALLADOLID

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

Código de Convenio: 47000095011982

VIGENCIA: 2024-2026

ESTADO: NUEVO

Nº de Total Trabajadores: 1.500

Mujeres:

700

Hombres:

800

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,35%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.056,76 €	180,76 €
Oficial 2ª o equivalente	16.056,76 €	180,76 €
Encargado o equivalente	17.776,59 €	1.900,59 €

Cláusula Actualización SMI

Si el Salario Mínimo Interprofesional superara en alguno de los años las cantidades establecidas en las tablas correspondientes a cada uno de los años de vigencia, estas serán actualizadas en dichas cantidades.

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. A tal efecto se reunirá la comisión negociadora para determinar las tablas salariales de cada año, dentro de los 15 días siguientes a que sea conocido el IPC real de cada año.

Características

Anual, retroactiva, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.752 horas	Jornada anual 2025:	1.752 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	40 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Será de aplicación el Real Decreto -ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

Regulación desconexión digital:

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, así como a su intimidad personal y familiar. La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios. Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

VALLADOLID

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

Código de Convenio: 47000105011982

VIGENCIA:	2023-2025	ESTADO:	REVISADO

Nº de Total Trabajadores:	1.250	Mujeres:	800	Hombres:	450

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,75%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.909,84 €	033,84 €
Oficial 2ª o equivalente	17.957,16 €	2.081,16 €
Encargado o equivalente	18.939,58 €	3.063,58 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial
cláusula de revisión salarial al IPC real a 31 de diciembre de cada año con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año.
Características
Anual, retroactiva, sin tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.786 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

VIZCAYA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANAL DE VIZCAYA

Código de Convenio: 48000675011983

VIGENCIA:	2024-2026	ESTADO:	NUEVO

Nº de Total Trabajadores:	517	Mujeres:	215	Hombres:	302

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 1,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.114 €	16.077 €
Oficial 2ª o equivalente	18.835,37 €	18.798,37 €
Encargado o equivalente	24.235,53 €	24.198,53 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial
No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.760 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	48 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ZAMORA

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERIA Y REPOSTERÍA DE ZAMORA

Código de Convenio: 49004605011994

VIGENCIA:		2024-2026		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		74		Mujeres:		48		Hombres:		26	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.511,04 €	635,04 €
Oficial 2ª o equivalente	16.564,70 €	688,70 €
Encargado o equivalente	16.876,39 €	1.000,39 €

Cláusula Actualización SMI
No regula
Cláusula de Revisión Salarial

Para el año 2024 si el IPC interanual de diciembre, superase el 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto 1 de enero de 2025.

Características

Anual, a tablas, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.818 horas

Jornada anual 2025:

1.773 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

61 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 6

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

ESPECIAS

ESPECIAS

ALICANTE

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE ALICANTE

Código de Convenio: 03000875011981

VIGENCIA:		2024		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		1.250		Mujeres:		620		Hombres:		630	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4,10%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.430,70 €	4.554,70 €
Oficial 2ª o equivalente	21.804,80 €	5.928,80 €
Encargado o equivalente	23.445,87 €	7.569,87 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 16. Tabla salarial y revisión salarial.-
Se establece que si la variación anual del IPC de 2024, considerado de diciembre 2023 a diciembre 2024, es superior al incremento pactado, se adicionará la diferencia hasta un máximo de un 1% más, es decir hasta alcanzar, en su caso, el 5,10% acumulado, que actuará como tope, en la tabla salarial del año inmediatamente siguiente.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 1%)

Observaciones:

Peon Grupo VII. Oficial 2ª Grupo V. Encargado Grupo II

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.768 horas	Jornada anual 2025:	1.768 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	56 horas

Regulación Registro de Jornada:

Artículo 9. Registro horario.- Toda persona trabajadora queda y está obligada a registrar su jornada diaria de trabajo, a través de los medios y herramientas que ponga a su disposición la empresa. En el sistema de registro horario que se le facilite, ya sea digital o manual, informará del inicio y de la finalización de la jornada de trabajo efectivo en el puesto de trabajo, así como en su caso de los descansos. En aquellas empresas en las que existan interrupciones de la jornada recurrentes (como la pausa del almuerzo o de la comida) que no tengan la consideración de jornada efectiva, se podrá firmar un acta entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras donde se hagan constar las mismas, para una mayor claridad del registro horario.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:**IGUALDAD:****Medidas LGTBI**

CAPÍTULO VIII Fomento de la igualdad y no discriminación.

Artículo 39. Objetivos generales. (...) Las partes firmantes del presente Convenio consideran oportuno establecer un marco general de referencia sectorial para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales: (...)– Establecer directrices para la gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (...)

Acoso LGTBI

No regula

ESPECIAS

BURGOS

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

Código de Convenio: 09000255011981

VIGENCIA: 2022-2026

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 024

Mujeres: 017

Hombres: 007

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.613,44 €	- 262,56 €
Oficial 2ª o equivalente	16.151,52 €	275,52 €
Encargado o equivalente	17.273,28 €	1.397,28 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 11.º – Salarios:

b) Actualización de salarios: en el caso de que la suma de los índices de Precios al Consumo (iPC), establecidos por el INE cada año, registrará a final de los cinco años de vigencia del convenio (2022-2026) un incremento superior al 17%, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales, en el exceso sobre la indicada cifra, y hasta el límite máximo de otro 5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo en los cinco años, en caso de que se produjera, del 22%. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios de 2022. Tal actualización no se abonará como tal, y por tanto no dará lugar a atrasos, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año 2027.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (Tope 5%)

Observaciones:

Ayudante, Oficial 2º, Oficial 1º

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.776 horas	Jornada anual 2025:	1.776 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	64 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			

Regulación desconexión digital:
No regula
Observaciones:

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
No regula
Acoso LGTBI
No regula

ESPECIAS

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTUCHADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA DE MURCIA

Código de Convenio: 30000505011981

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		400		Mujeres:		100		Hombres:		300	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.168,49 €	1.292,49 €
Oficial 2ª o equivalente	17.988,41 €	2.112,41 €
Encargado o equivalente	19.358,48 €	3.482,48 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 19.- Retribuciones e incremento salarial
El incremento salarial para el año 2024 será del 2,5% sobre las tablas del año anterior. Con una cláusula de revisión salarial con el IPC de 2024 desde el 1 de enero de 2024. Dicha revisión, de tener que producirse una vez conocido el IPC de 2024, se realizará como máximo hasta un 1% más.

Características

Anual, retroactiva, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 1%)

Observaciones:

Peón, Oficial 2º prducción, Encargado de Sección

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.767 horas	Jornada anual 2025:	1.767 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	55 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

(...). Con esta misma finalidad, y con el fin de trabajar en el objetivo de erradicar cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad sexual en el ámbito laboral, las empresas negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras “Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y frente a la violencia o acoso contra las personas LGTBI”, cuya estructura se recomienda que contengan, como mínimo, los siguientes puntos: • Declaración de principios, objetivos y ámbito de aplicación. • Definiciones y ejemplos de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y violencia o acoso contra personas LGTBI • Principios y garantías. • Derechos y obligaciones de la dirección, de la RLPT y de las personas trabajadoras. • Medidas generales y procedimientos de comunicación, asesoramiento, denuncia, actuación y resolución. • Seguimiento y evaluación. • Información y sensibilización. • Faltas y sanciones. • Modelo de denuncia. Asimismo, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación

ESPECIAS

MURCIA

INDUSTRIAS PIMENTORERAS

Código de Convenio: 30001175011981

VIGENCIA: 2023-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 1.500 Mujeres: 500 Hombres: 1.000

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	22.759,52 €	6.883,52 €
Oficial 2ª o equivalente	23.995,44 €	8.119,44 €
Encargado o equivalente	25.460,60 €	9.584,60 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 17.- Retribuciones e incremento salarial

Si el IPC real nacional a 31 de diciembre de los años 2024 y 2025 sufriesen un incremento por encima del porcentaje pactado, se revisarán los salarios provisionales hasta un máximo de un 1% más con respecto a lo pactado para cada uno de los años

Características
Anual, retroactiva, con tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 1%)
Observaciones:
Peón, Oficial 2º producción, Encargado

JORNADA:				
Jornada anual 2024:		1.762 horas	Jornada anual 2025:	1.762 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:	50 horas
Regulación Registro de Jornada:				
No regula				
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:				
No regula				
Regulación desconexión digital:				
No regula				
Observaciones:				

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 7

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

FRUTOS SECOS

FRUTOS SECOS

ALICANTE

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECTOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Código de Convenio: 03000245011982

VIGENCIA:		2020-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		368		Mujeres:		204		Hombres:		164	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.547,67 €	671,67 €
Oficial 2ª o equivalente	19.669,32 €	3.793,32 €
Encargado o equivalente	20.308,47 €	4.432,47 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Acta de 25.02.2025
Para el año 2024 se ha pactado un incremento del 3% sobre la tabla salarial al 1 de enero de 2024, si al finalizar el año la diferencia con el IPC quedara por encima del 3% se tendrá en cuenta para la subida del año siguiente con un tope máximo del 2%.

Características

Anual, a tablas, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO

Observaciones:

Peón, Oficial mantenimiento, Capataz. SB *15+Plus asistencia *222

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.800 horas	Jornada anual 2025:	1.800 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	88 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

FRUTOS SECOS

CATALUÑA

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 de Convenio: 79002175012004

VIGENCIA:		2020-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		2.900		Mujeres:		800		Hombres:		2.100	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.383,43 €	507,43 €
Oficial 2ª o equivalente	17.068,35 €	1.192,35 €
Encargado o equivalente	19.338,32 €	3.462,32 €

Cláusula Actualización SMI			
Artículo 10			
Retribuciones			
El salario pactado en el presente Convenio, no será nunca inferior al Salario mínimo Interprofesional del año que se trate.			
Cláusula de Revisión Salarial			
No regula			
Características			
No regula			
Referencia			
No regula			
Observaciones:			
Artículo 10			
Retribuciones			
Se aplicará a partir del año 2023, la desviación por pérdida de poder adquisitivo de los años 2021 y 2022, un incremento del 5,2% calculado en base a las tablas salariales de estos años y con efectos del día 1 de enero de 2024. (peón, Especialista, encargado sección)			
JORNADA:			
Jornada anual 2024:		1.796 horas	Jornada anual 2025:
			1.796 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:
			84 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:**IGUALDAD:****Medidas LGTBI**

No regula

Acoso LGTBI

Anexo II Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual por razones de sexo

5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave

- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora

FRUTOS SECOS

PAÍS VALENCIANO

CONVENIO COLECTIVO DE IMPORTANCIÓN, EXPORACIÓN, MANIPULADO, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYOR Y DETALL DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

Código de Convenio: 80100045012012

VIGENCIA: 2023-2026

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 2.850

Mujeres: 760

Hombres: 2.090

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.573,24 €	- 302,76 €
Oficial 2ª o equivalente	16.505,85 €	629,85 €
Encargado o equivalente	18.791,46 €	2.915,46 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 35. Cuantía y actualización salarial.

Segundo. Actualización

1. En los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo del año 2024, se comprobará si la suma del IPC general de 2023 y de 2024 supera el 9 %, en cuyo caso la diferencia se añadirá como base de cálculo para aplicar el incremento correspondiente a los años 2025 y 2026. En caso de no superarse la cifra indicada, serán de aplicación las tablas contenidas en los números 4 y 5 del apartado anterior del presente artículo.

2. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior al 12 % más, en su caso, la diferencia añadida para concretar los incrementos de los años 2025 y 2026.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA -DIGITO DE REFERENCIA (9% 2023-2024 Y 12% 2023-2026)

Observaciones:

Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3

JORNADA:

Jornada anual 2024:		1.784 horas	Jornada anual 2025:		1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:		72 horas

Regulación Registro de Jornada:

Artículo 23. 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 vin

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

AMPLIA REGULACIÓN

Artículo 12. Trabajo a distancia

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo.

- Voluntariedad y reversibilidad con preaviso de 30 días naturales.
- Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.
- Evaluación de riesgos circunscrita a la parte de la vivienda o local en que se desarrolle el trabajo a distancia. En caso de visita necesaria para la evaluación de riesgos, deberá emitirse informe escrito que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá el permiso de la persona trabajadora. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.
- Compensación económica de 35 € brutos mensuales
- Mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y mismas condiciones de participación y elegibilidad de las personas trabajadoras
- Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.
- Las empresas informarán anualmente, a solicitud de la representación de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

FRUTOS SECOS

TARRAGONA

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

Código de Convenio: 43000515011994

VIGENCIA:		2024-2027		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		900		Mujeres:		500		Hombres:		400	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,70%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.057,79 €	181,79 €
Oficial 2ª o equivalente	18.780,25 €	2.904,25 €
Encargado o equivalente	23.839,85 €	7.963,85 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 25. Revisión salarial y trabajo nocturno

Se acuerda para cada año de vigencia del presente convenio el incremento del IPC de Catalunya del año anterior más el 0,50%, con un tope de incremento del 4,5%. En caso que el IPC del año anterior una vez publicado, más el 0,50%, sea superior

al incremento aplicado en el año anterior, se realizará una revisión técnica a efectos de actualizar los salarios del año anterior siempre con el tope del 4,5% y partir de esa nueva tabla se calculará el incremento para establecer las nuevas tablas pero no tendrán revisión retroactiva.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC Cataluña año anterior- Incremento pactado

Observaciones:

Grupo 6 Peón, Grupo 4 Oficial 2º, Grupo 3 encargado

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.776 horas	Jornada anual 2025:	1.776 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	64 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Artículo 34. Teletrabajo

Las empresas y personas trabajadoras 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 con éstos, y, en cualquier caso, haya o no representación legal del personal, se deberán de regular como mínimo los aspectos siguientes:

- Inventario de medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y muebles) y su vida útil.
- Enumeración de gastos, forma de cuantificación y realización de la compensación

- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad
- Porcentaje y distribución, en su caso, entre Trabajo presencial y trabajo a distancia
- Centro de trabajo de adscripción
- Lugar elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo
- Plazos de preaviso en situaciones de reversibilidad y plazo o duración del acuerdo.
- Medios de control empresarial de la actividad
- Procedimientos en caso de producirse dificultades técnicas
- Instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 8

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

GALLETAS

GALLETAS

TARRAGONA

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio: 43000265011994

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO	
Nº de Total Trabajadores:		200		Mujeres:		100	
				Hombres:		100	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.009,66 €	133,66 €
Oficial 2ª o equivalente	16.009,66 €	133,66 €
Encargado o equivalente	16.009,66 €	133,66 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 5. Revisión salarial
A final de 2024, si el IPC real estatal del año 2024 supera el 3 % se actualizarán las tablas salariales del Convenio en la diferencia existente hasta el citado IPC. Tal revisión técnica será de aplicación a partir de 1 de enero de 2025 y no comportará el pago de diferencias económicas por el periodo comprendido de enero a diciembre de 2024.

Características

Anual, a tablas, sin tope

Referencia

IPC Real-Incremento pactado.

Observaciones:

Ayudante Producción, Oficial 2ª, Encargado de sección

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.786 horas	Jornada anual 2025:	1.776 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	64 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Anexo I Planes de Igualdad Artículo 1. Igualdad de trato y oportunidades. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que (...) Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales: 1. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI) (...)

Acoso LGTBI

Anexo II Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio 1. Declaración de Principios. 2. Ámbito personal. 3. Definiciones y medidas preventivas d) Actos discriminatorios. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (...). Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual.

GALLETAS

ZARAGOZA

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio: 50000575011982

VIGENCIA: 2021-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 080

Mujeres: 060

Hombres: 020

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	14.906,07 €	- 969,93 €
Oficial 2ª o equivalente	14.910,94 €	- 965,06 €
Encargado o equivalente	14.958,69 €	- 917,31 €

Cláusula Actualización SMI

Artículo 6. Retribuciones

Las cuantías reflejadas en tablas como retribución total están adaptadas al salario mínimo Interprofesional vigente y para alcanzar dicha cuantía deberá tenerse en cuenta la suma de todas las retribuciones salariales percibidas por el trabajador o trabajadora y por cualquier concepto, o en su caso ser complementada, para alcanzarlo. Todo ello conforme a la sentencia de la Audiencia Nacional número 71/2019, de 24 de mayo.

Cláusula de Revisión Salarial
No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Peón, Oficial 2º envasado, Encargado de Sección. Los salarios de las tres categorías estan por debajo del SMI, aunque tiene cláusula de actualización al SMI

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.776 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	64 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			
no regula			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 9

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

ALMERÍA

CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA

Código de Convenio: 04000385011982

VIGENCIA: 2022-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 1.000

Mujeres: 650

Hombres: 350

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.102,45 €	226,45 €
Oficial 2ª o equivalente	16.102,45 €	226,45 €
Encargado o equivalente	17.409,45 €	1.533,45 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

DISPOSICIONES FINALES

Segunda.- Cláusula de garantía salarial

2.- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2024 fuera superior al 3% pactado para 2024, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 1% con efectos de 1 de enero de 2025. En el

supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2024 y se adecuarán las tablas del año 2025 recogidas en el presente Convenio colectivo. Para ello se reunirá la Comisión paritaria del Convenio colectivo, la cual dispondrá de las facultades necesarias a fin de determinar el incremento económico definitivo del año 2025.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC año anterior- Incremento pactado Tope 1%

Observaciones:

Peón, Oficial 2º envasado, Encargado de Sección.

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.826 ,27 horas	Jornada anual 2025:	1.826,27 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114,27 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Artículo 63.- La violencia de género

Acoso moral en el trabajo. Las personas trabajadoras, en la relación de trabajo, tienen derecho al respeto a 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.

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

CATALUÑA

PRODUCTES DIETÈTICS I PREPARATS ALIMENTICIS

Código de Convenio: 79000625011994

VIGENCIA:		2022-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		5.000		Mujeres:		2.000		Hombres:		3.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.087,61 €	3.211,61 €
Oficial 2ª o equivalente	19.653,15 €	3.777,15 €
Encargado o equivalente	21.137,02 €	5.261,02 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia
No regula
Observaciones:
Peon Grupo 6, Oficial 2º grupo 5, Encargado Grupo 3

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.760 horas	Jornada anual 2025:	1.760 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	48 horas

Regulación Registro de Jornada:
Artículo 37. Jornada 6.- Se garantiza el registro diario de la jornada, que tendrá que 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.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:
Artículo 81 Trabajo a distancia Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivaliendo en función de la duración del contrato de trabajo. Definición de conceptos de Teletrabajo y Trabajo a distancia Artículo 82 Teletrabajo La prestación en régimen de teletrabajo es de aceptación voluntaria por ambas partes, con pacto escrito necesario. Condiciones: a) La compensación que pueda corresponder se pactará en el ámbito de la negociación colectiva en el seno de la empresa.

- b) Las empresas podrán utilizar cualquier medio telemático para la vigilancia y el control de la prestación laboral, a fin verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, mediante dispositivos automáticos.
- c) Las personas trabajadoras no podrán hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, ni descargar programas informáticos no autorizados expresamente.
- e) Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, tendrán que cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y seguridad de la información, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Regulación desconexión digital:

Artículo 82 d) Las personas que trabajan en teletrabajo tienen derecho en la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión comporta una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respecto a la duración máxima de la jornada y a cualesquier límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen lugares directivos, en la cual definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

VIZCAYA

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

Código de Convenio: 48000685011981

VIGENCIA: 2021-2024

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 588 Mujeres: 368 Hombres: 220

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,80%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.000 €	1.124 €
Oficial 2ª o equivalente	17.001 €	1.125 €
Encargado o equivalente	17.426,40 €	1.550,40 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 35.—Retribución e Incremento Salarial

Posible incremento salarial para 2025 en función de la evolución del IPC

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 250 euros 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.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS(14,39%)

Observaciones:

La cláusula de revisión salarial opera por la diferencia entre el salario del peón especialista entre los años 2020 y 2023, aplicando la misma cantidad a todos los trabajadores independientemente de su categoría, por lo que los porcentajes son diferentes.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.722 horas	Jornada anual 2025:	1.722 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	10 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Apartado 2.—Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género para el sector de conservas y salazones de pescado de Bizkaia

1. Declaración de principios

2. Ámbito de aplicación

3. Definiciones y medidas preventivas

4. Procedimiento de actuación Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

a) Principios del procedimiento de actuación. b) Ámbito de aplicación. c) Iniciación del procedimiento. 1) Directamente por la persona afectada. 2) A través de las personas representantes legales de las personas trabajadoras. 3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. d) Instrucción. El procedimiento interno se iniciará con la denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo ante la Dirección o por quien esta defina como canal de denuncia de la empresa en cada caso. La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos o de quien pudiera decidir la dirección de la empresa (...) e) Procedimiento Previo. f) Procedimiento Formal. g) Medidas Cautelares. h) Asistencia a las partes. i) Cierre del Expediente

ANEXO 10

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

PANADERÍAS

PANADERÍAS

ÁLAVA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE ÁLAVA

Código de Convenio: 01000885011981

VIGENCIA: 2023-2027

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 532

Mujeres: 301

Hombres: 231

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	18.510,34 €	2.634,34 €
Oficial 2ª o equivalente	23.090,05 €	7.214,05 €
Encargado o equivalente	26.440,53 €	10.564,53 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Si la suma de los IPC de los años 2024, 2025, 2026 y 2027 fuera superior al 12 por ciento, las partes acuerdan que el 100 por ciento del diferencial se aplicará sobre las retribuciones correspondientes al último de aquellos años (2027), con efectos desde el 1 de enero de 2028, sin generarse por tanto atrasos salariales.

Características
Plurianual, a tablas, sin tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.755 horas	Jornada anual 2025:	1.755 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	43 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 24. Categorías profesionales Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a abordar durante la vigencia del mismo la adecuación y actualización de la clasificación profesional en el sector de panaderías (...) Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Quinta. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas (Real Decreto 1026/2024) • Igualdad de trato y no discriminación • Acceso al empleo • Clasificación y promoción profesional. • Formación, sensibilización y lenguaje. • Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. • Permisos y beneficios sociales. • Régimen disciplinario.

Acoso LGTBI

Anexo: protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

(...). La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad. El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva (...).

Ámbito de aplicación y vigencia.

Principios rectores y garantías del procedimiento..

Composición: la comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras, y dos suplentes, uno por cada parte. (...) • Formación. • Incompatibilidades: (...). • Funciones de la comisión (...) Medidas cautelares. (...) Procedimiento de actuación: Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento: (...). Fase 2. Investigación: (...) Fase 3. Resolución: (...) Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes: (...) Fase 4. Seguimiento (...)

PANADERÍAS

ALBACETE

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio: 02000175011981

VIGENCIA:		2024-2027		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		650		Mujeres:		390		Hombres:		260	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 0,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.652 €	- 224 €
Oficial 2ª o equivalente	16.038,75 €	162,75 €
Encargado o equivalente	16.166,15 €	290,15 €

Cláusula Actualización SMI

Si durante la vigencia del Convenio el salario de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar el SMI en cómputo global. * Nota: El SMI deberá ser actualizado con efectos desde 2024 y durante la vigencia del presente Convenio de acuerdo al porcentaje pactado conforme al resto de categorías.

Cláusula de Revisión Salarial

Para el caso en que el porcentaje de incremento salarial indicado anteriormente para cada uno de los años de vigencia de Convenio resultara inferior al porcentaje del IPC de cada ejercicio, la cuantía acordada aumentará en el mismo porcentaje que el IPC con un límite de un 0,5 % por año”.

Características

No regula

Referencia

IPC real -incremento pactado (Tope 0,5%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas

Regulación Registro de Jornada:

El registro se realizará en el mismo lugar de trabajo de forma inequívoca. Ello no obsta para el cumplimiento del artículo 34.9 en todos sus términos. Las empresas conservarán los registros durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El registro debe ser diario y debe contener, como mínimo, el inicio y final de la jornada.

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No incluye (lo incluye en el Protocolo de acoso y no menciona "medidas planificadas")

Acoso LGTBI

Artículo 34. Igualdad de oportunidades y no discriminación

LGTBI. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre establece la obligación empresarial de tener un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Una de ellas es contar con un Protocolo de Actuación ante el Acoso y Violencia hacia Personas LGTBI para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, (...) firmar el Protocolo de Actuación ante el Acoso y Violencia hacia Personas LGTBI.

El contenido mínimo del protocolo deberá versar:

- Cláusulas de Igualdad de Trato y No discriminación.
- Acceso al empleo
- Clasificación y formación profesional
- Formación, sensibilización y lenguaje
- Formación, sensibilización y lenguaje
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- Permisos y beneficios sociales
- Régimen disciplinario
- Principios rectores y garantías

PANADERÍAS

ASTURIAS

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio: 33000665011981

VIGENCIA:		2024-2027		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		1.000		Mujeres:		250		Hombres:		750	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,60%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.460,25 €	584,25 €
Oficial 2ª o equivalente	16.703,10 €	827,10 €
Encargado o equivalente	18.755,25 €	2.879,25 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia
No regula
Observaciones:
La cláusula de revisión salarial recogida en convenios anteriores quedará en suspenso durante la vigencia de este convenio.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.786 horas	Jornada anual 2025:	1.786 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	74 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras, tanto empleados y empleadas como empleadores. La Empresa garantiza el derecho de todos sus trabajadores/as a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral y los trabajadores/as, harán lo mismo con sus superiores jerárquicos. La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de todas las personas de la Empresa a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, descanso semanal, incapacidades, excedencias, etc. En aquellos casos de disfrute de Reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Como consecuencia de ello, todas las personas trabajadoras de la Empresa, tanto empleados y empleadas como empleadores, se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el			

remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente. El derecho de las personas trabajadoras de la Empresa, tanto empleados y empleadas como empleadores, a la desconexión digital, podrá ser alterado cuando se den causas de urgencia justificada. Se considerará que concurren circunstancias justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

CAPÍTULO V. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Artículo 24.- Garantías. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

ÁVILA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE ÁVILA

Código de Convenio: 05000105011981

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		132		Mujeres:		045		Hombres:		087	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.157,10 €	281,10 €
Oficial 2ª o equivalente	16.825,95 €	949,95 €
Encargado o equivalente	17.317,35 €	1.441,35 €

Cláusula Actualización SMI

Que una vez celebrado el Jurado Arbitral Laboral número 24/24 y 28/24 y llegado a un acuerdo entre las partes, se toma la decisión de actualizar las tablas salariales del año 2024 para cumplir con el Real decreto 145/2024 relacionada con el SMI. Las categorías que se deben de actualizar son las siguientes: Ayudante, Peón, Limpiador, Vendedor de despachos.

Cláusula de Revisión Salarial

Como cláusula de revisión salarial se establece que si al final del año 2024 la suma de los IPC de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 es superior a la suma de los incrementos inicialmente pactados, se revisaran las tablas salariales con dicho exceso y hasta el 1% como máximo, siendo el resultado de esta operación las tablas definitivas del año 2024, teniendo estas carácter retroactivo de 1 de enero de 2024, generando los atrasos correspondientes y sirviendo de base para la próxima negociación.

Características

Plurianual, parcialmente retroactiva, con tope 1%

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 1%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

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.

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

BARCELONA

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Código de Convenio: 08002525011994

VIGENCIA:		2020-2023		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		5.000		Mujeres:		2.500		Hombres:		2.500	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,10%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	22.591,05 €	6.715,05 €
Oficial 2ª o equivalente	22.943,70 €	7.067,70 €
Encargado o equivalente	23.583,60 €	7.707,60 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Con efectos del 1 de enero de 2025, todos los conceptos salariales del Convenio se incrementarán en el mayor de los dos porcentajes siguientes:
El IPC real del año 2024 con el tope del 4%.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (TOPE 4%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.826 horas	Jornada anual 2025:	1.826 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

BURGOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE BURGOS

Código de Convenio: 09000355011981

VIGENCIA:		2023-2026		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.190		Mujeres:		714		Hombres:		476	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.878,40 €	002,40 €
Oficial 2ª o equivalente	16.123,92 €	247,92 €
Encargado o equivalente	16.520,64 €	644,64 €

Cláusula Actualización SMI

De conformidad con el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 en una cuantía anual de 15.876 euros, y dado que en el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria panadera de Burgos existen algunas categorías profesionales que tienen fijada una retribución anual para el año 2024 inferior a dicha cuantía, procede ajustar al mínimo legal establecido. A pesar de lo establecido en la disposición adicional del convenio, se toma el acuerdo de reelaborar y firmar la tabla salarial del convenio correspondiente al año 2024, la cual

sustituye a la que figura como anexo 2 de la resolución publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 17 de octubre de 2023.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia

No regula

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.818 horas

Jornada anual 2025:

1.818 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

106 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

CANTABRIA

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA

Código de Convenio: 39000755011981

VIGENCIA:		2024-2026		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		1.200		Mujeres:		500		Hombres:		700	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 5%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.563,66 €	687,66 €
Oficial 2ª o equivalente	18.548,70 €	2.672,70 €
Encargado o equivalente	18.965,58 €	3.089,58 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Para el año 2024: tal como se recoge en el acuerdo parcial alcanzado en fecha 11 de marzo de 2024 ya enviado a registrar para su publicación se acuerda un incremento salarial del 5 % sobre todos los conceptos salariales y para todas las categorías profesionales con efecto retroactivo al 1 de enero de 2024. Una vez hecho este incremento se añadirán 325 € lineales en la bolsa de vacaciones a todas las categorías profesionales.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 24º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS. l) El tiempo necesario para conseguir renovar el carnet de manipulador de alimentos. A todos los efectos de las presentes licencias y su disfrute se asimilan las parejas de hecho con independencia de su orientación sexual

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

CIUDAD REAL

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE CIUDAD REAL

Código de Convenio: 13000315011981

VIGENCIA: 2021-2024

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 1.000

Mujeres: 250

Hombres: 750

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.157,10 €	281,10 €
Oficial 2ª o equivalente	16.825,95 €	949,95 €
Encargado o equivalente	17.317,35 €	1.441,35 €

Cláusula Actualización SMI

Que una vez celebrado el Jurado Arbitral Laboral número 24/24 y 28/24 y llegado a un acuerdo entre las partes, se toma la decisión de actualizar las tablas salariales del año 2024 para cumplir con el Real decreto 145/2024 relacionada con el SMI. Las categorías que se deben de actualizar son las siguientes: Ayudante, Peón, Limpiador, Vendedor de despachos.

Cláusula de Revisión Salarial
Como cláusula de revisión salarial se establece que si al final del año 2024 la suma de los IPC de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 es superior a la suma de los incrementos inicialmente pactados, se revisaran las tablas salariales con dicho exceso y hasta el 1% como máximo, siendo el resultado de esta operación las tablas definitivas del año 2024, teniendo estas carácter retroactivo de 1 de enero de 2024, generando los atrasos correspondientes y sirviendo de base para la próxima negociación.
Características
Plurianual, retroactiva al ultimo año, con tope 1%
Referencia
SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 1%)
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

CÓRDOBA

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio: 14000055011981

VIGENCIA: 2023-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 3.000

Mujeres: 1.000

Hombres: 2.000

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.093,50 €	1.217,50 €
Oficial 2ª o equivalente	17.225,25 €	1.349,25 €
Encargado o equivalente	17.433,50 €	1.557,50 €

Cláusula Actualización SMI

En todo caso para cada trabajador/a la suma del salario base y los complementos salariales contenidos en las tablas salariales tendrán que alcanzar como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional. En caso contrario se incluirá un complemento salarial hasta alcanzar la citada cantidad.

Cláusula de Revisión Salarial

Si la suma de los IPCs de los años 2023, 2024 y 2025, (una vez conocidos) superan el 6,5% se revisarán en el exceso las tablas salariales con efectos a la tabla definitiva del año 2025, sin efecto retroactivo y con un tope máximo del 1%. Esta tabla servirá de base desde Enero de 2026, a falta de lo que se pacte en futuras negociaciones del convenio colectivo.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 1%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.768 horas	Jornada anual 2025:	1.768 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	56 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

Las personas trabajadoras tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

CUENCA

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

Código de Convenio: 16000175011982

VIGENCIA: 2021-2024

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 400

Mujeres:

100

Hombres:

300

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.385,18 €	- 490,82 €
Oficial 2ª o equivalente	15.790,13 €	- 85,87 €
Encargado o equivalente	16.404,38 €	528,38 €

Cláusula Actualización SMI

Aun pudiendo existir categorías cuyo salario base, según tablas actualizadas, pueda quedar por debajo del SMI, esta circunstancia debe ser valorada caso por caso atendiendo a las condiciones retributivas de cada persona trabajadora, garantizándose en todo caso el importe mínimo del SMI. Ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

Cláusula de Revisión Salarial
No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.800 horas	Jornada anual 2025:	1.800 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	88 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			

Observaciones:

Artículo 31º- Cláusula 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.

IGUALDAD:**Medidas LGTBI**

No regula

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA

Código de Convenio: 19000245011982

VIGENCIA:		2022-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		900		Mujeres:		430		Hombres:		470	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.779,64 €	903,64 €
Oficial 2ª o equivalente	17.694,23 €	1.818,23 €
Encargado o equivalente	18.755,24 €	2.879,24 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Se establece para el año una revisión del salario consistente en una compensación no consolidable en tablas con abono el 5 de abril de 2025 consistente en calcular el IPC interanual a Diciembre del 2024 menos el 2% y cuyo resultado se dividirá por dos para aplicar la compensación no consolidable en tablas.

Características

Anual, parcialmente retroactiva, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (EFECTOS RETROACTIVOS AL 50% Y A TABLAS EL OTRO 50%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.768 horas	Jornada anual 2025:	1.768 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	56 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

ANEXO I PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO 1. Principios: El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual (...) • Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (...)

PANADERÍAS

GUIPUZCOA

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GUIPÚZCOA

Código de Convenio: 20000935011981

VIGENCIA: 2023-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 1.745 Mujeres: 700 Hombres: 1.045

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,10%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	26.745,37 €	10.869,37 €
Oficial 2ª o equivalente	27.250,52 €	11.374,52 €
Encargado o equivalente	28.479,12 €	12.603,12 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.728 horas	Jornada anual 2025:	1.726 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	14 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

ANEXO VI Protocolo prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

(...) evidencian la necesidad de contar con un protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito de la empresa.

1. Declaración de principios. (...), instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género (...) 3. Definiciones y medidas preventivas.

Acoso por orientación sexual e identidad de género: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razón de orientación e identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad creando así un entorno intimidatorio, violento (...)

PANADERÍAS

HUESCA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA

Código de Convenio: 22000245012004

VIGENCIA: 2021-2024

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 523

Mujeres: 213

Hombres: 310

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.060,32 €	184,32 €
Oficial 2ª o equivalente	16.420,56 €	544,56 €
Encargado o equivalente	17.182,08 €	1.306,08 €

Cláusula Actualización SMI

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.

Cláusula de Revisión Salarial

Si el IPC acumulado entre 2022 y 2024, fuera superior al 10%, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como base de cálculo para el incremento que correspondiera al año 2025, con un tope máximo del 3%.

Características

Plurianual, a tablas, tope 3%

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 3%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.782 horas	Jornada anual 2025:	1.782 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	70 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales, salvo en casos de urgencia, circunstancias excepcionales de fuerza mayor justificadas, o en el caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad. Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar. En cualquier caso, la

conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades para la empresa. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta las circunstancias de aquellos trabajadores que por sus funciones y su puesto de trabajo tienen el deber de, aun en su domicilio o fuera de su horario de trabajo, responder a las convocatorias de su empresario.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 43. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. (...). Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

LÉRIDA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA

Código de Convenio: 25000225011995

VIGENCIA: 2023-2025

ESTADO: NUEVO

Nº de Total Trabajadores: 350

Mujeres: 200

Hombres: 150

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.353,79 €	477,79 €
Oficial 2ª o equivalente	16.897,83 €	1.021,83 €
Encargado o equivalente	17.384,91 €	1.508,91 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) superase el importe de alguna de las categorías profesionales, se reunirá la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la publicación del SMI para adecuar a éste los salarios de la categoría o categorías afectadas.

Cláusula de Revisión Salarial

Se establece una cláusula de revisión salarial técnica topada al 1%, si a la finalización de la vigencia del convenio, la suma de los incrementos del IPC estatal es superior al 11%, que se reflejará en las tablas provisionales de 2026 y sin efectos retroactivos.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 1%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.806 horas	Jornada anual 2025:	1.806 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	94 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

MADRID

CONVENIO COLECTIVO DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Código de Convenio: 28003035011981

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO	
Nº de Total Trabajadores:		5.500		Mujeres:		2.580	
				Hombres:		2.920	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,10%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	22.591,05 €	6.715,05 €
Oficial 2ª o equivalente	22.943,70 €	7.067,70 €
Encargado o equivalente	23.583,60 €	7.707,60 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Con efectos del 1 de enero de 2025, todos los conceptos salariales del Convenio se incrementarán en el mayor de los dos porcentajes siguientes:
El IPC real del año 2024 con el tope del 4%.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (TOPE 4%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.790 horas	Jornada anual 2025:	1.790 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	78 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

ANEXO II MEDIDAS PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI+ 1. ROPA DE TRABAJO La empresa garantizará que los uniformes de trabajo sean neutros. 2. TARJETAS DE ACCESO, CORREO ELECTRÓNICO, CUADRANTES... a) Si la empresa dispone de tarjetas de acceso, identificativas, correos electrónicos, cuadrantes de turno o cualquier otro tipo de documento que no sea de carácter legal, la empresa utilizará en todos sus registros el nombre sentido según las indicaciones de la persona trabajadora al Dpto. de RRHH. b) La dirección de la empresa, así como las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans/intersexual no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita. 3. BAÑOS Y VESTUARIOS. a) La empresa facilitará la opción de utilizar los baños o vestuarios acorde al género sentido o expresado según las indicaciones de la persona trabajadora al Dpto. de RRHH. b) Así mismo dispondrá de cabinas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen. El nº de cabinas deberá ser proporcional al nº de personas usuarias de dichos vestuarios e iguales en nº para ambos sexos. 4. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES a) La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones. b) Las personas trabajadoras que requieran (y así lo manifiesten) la asistencia a consultas médicas por motivos de reafirmación de género de sí mismas o de su pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa. c) Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable, retribuido y sin que este cuente en los índices de absentismo, para la asistencia de sí mismas, o de sus hijos/hijas para la asistencia o acompañamiento de todos los trámites administrativos necesarios para el cambio registral de sexo y nombre y sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

NAVARRA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

Código de Convenio: 31005305011981

VIGENCIA:		2023-2027		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.200		Mujeres:		480		Hombres:		720	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	22.191,30 €	6.315,30 €
Oficial 2ª o equivalente	22.302 €	6.426 €
Encargado o equivalente	22.875,30 €	6.999,30 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Actualización IPC período 2023-2025 (a aplicar en enero 2026): para garantizar que los incrementos del Convenio se ajusten a un incremento de IPC+0,75. A tales efectos,

–Si la suma de los incrementos recogidos en la tabla del convenio, en los años 2023-2025, no supera en +0,75% el IPC de dicho periodo, se actualizarían las tablas salariales hasta conseguirlo, y los importes resultantes de esa actualización serán la base para el incremento de 2026.

–Por el contrario, si los incrementos recogidos en las tablas del convenio para los años 2023- 2025 fueran iguales o superiores al IPC+ 0,75, no se aplicará ninguna actualización adicional y se incrementarían las tablas del 2026 aplicando un 2% sobre los valores vigentes en 2025.

Características

Plurianual, a tablas, sin tope

Referencia

SUMA IPC REAL+0,75%-SUMA INCREMENTOS PACTADOS

Observaciones:

Artículo 30.º Retribución en especie.

Además de la retribución en metálico, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir tres piezas de pan por persona y día, todos los días naturales, aún en el caso de incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad o accidente.

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.730 horas	Jornada anual 2025:	1.726 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	14 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Ampliamente desarrollado en Artículo 22.º Trabajo a distancia, desconexión digital y derecho a la intimidad.

Regulación desconexión digital:

Ampliamente desarrollado en Artículo 22.º Trabajo a distancia, desconexión digital y derecho a la intimidad.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Primera.–Procedimiento de actuación en situaciones de acoso. El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que atentan contra la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable. Partiendo de la base de que las empresas deben velar por el derecho de todas las personas a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, así como al derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad, incluido su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual o por razón de sexo.

PANADERÍAS

PAÍS VALENCIANO

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio: 80100065012013

VIGENCIA: 2022-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 14.185 Mujeres: 5.532 Hombres: 8.653

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.354,20 €	478,20 €
Oficial 2ª o equivalente	17.333,70 €	1.457,70 €
Encargado o equivalente	18.921,75 €	3.045,75 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8,10 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma: a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024

con dicha diferencia. b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en un 2 % más la mitad del exceso sobre el 2 %. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2026. 2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

Características

Plurianual, a tablas, sin tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (SI LA DIFERENCIA ES INFERIOR AL 2% SE ACTUALIZA AL 100%, SI SUPERA EL 2, ACTUALIZAN 50% CADA AÑO EN LOS DOS SIGUIENTES

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.776 horas	Jornada anual 2025:	1.776 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	64 horas

Regulación 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 vinculadas a las mismas mediante una

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y

al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el artículo 12. Ampliamente desarrollado en el artículo 12 del convenio.

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

Las personas trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos. La duración del descanso semanal de las personas menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

SEGOVIA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA

Código de Convenio: 40000295011981

VIGENCIA: 2021-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 250

Mujeres: 075

Hombres: 175

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.589,95 €	- 286,05 €
Oficial 2ª o equivalente	15.929,55 €	053,55 €
Encargado o equivalente	16.744,65 €	868,65 €

Cláusula Actualización SMI

En el momento que el salario mínimo sobrepase los 1.100 euros, las partes representantes se juntarán para valorar las tablas. Se regularizarán todas las categorías y salarios que estén por debajo del S.M.I.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Todos los trabajadores y trabajadoras del sector de panadería podrán ejercitar el derecho a percibir 250 grs. de pan por unidad familiar del trabajador/a y día, y a partir de esta cantidad se abonará el 50% de precio establecido.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.794 horas	Jornada anual 2025:	1.794 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	82 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
Se tendrá derecho a la desconexión digital al finalizar la jornada			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

ARTICULO 12.º IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. El presente convenio es de aplicación en estricta igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras. Todas las referencias, derechos y obligaciones que aparecen en el mismo y se regulan van dirigidos en absoluta igualdad con independencia del sexo, orientación sexual, raza y cualesquiera rasgos individuales bien físicos o ideológicos. Solo se admiten aplicables las normas y principios jurídicos de discriminación positiva que se ajusten a la ley.

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

SEVILLA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN DE SEVILLA

Código de Convenio: 41002545011991

VIGENCIA: 2020-2026

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 2.720

Mujeres: 952

Hombres: 1.768

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,25%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	17.031,15 €	1.155,15 €
Encargado o equivalente	17.971,59 €	2.095,59 €

Cláusula Actualización SMI

Si se produjese durante la vigencia del presente convenio alguna subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que implique la necesidad de actualizar el salario bruto anual de las categorías profesionales de Ayudante, Conductor y Operario de Limpieza que pudiera quedar por debajo de dicho importe, se reunirá la comisión paritaria del Convenio Colectivo para estudiar si procede la actualización de las tablas salariales respecto de dichas categorías que no superen el SMI. En dicho

supuesto, las partes se comprometen a confeccionar nuevas tablas, manteniendo el porcentaje de diferencia salarial existente entre las distintas categorías, según la tabla correspondiente al año 2023.

Cláusula de Revisión Salarial

En todo caso, existirá una cláusula de revisión salarial a la finalización de cada anualidad de vigencia del presente convenio para el caso de que el IPC real de cada anualidad fuese superior al porcentaje de subida establecido para dicha anualidad, de modo que al vencimiento de cada anualidad, si el IPC real de dicha anualidad fuese superior al porcentaje de subida pactado, se incrementará la tabla salarial en una cantidad equivalente al 50% de la diferencia entre el porcentaje de subida y el IPC real de la anualidad inmediatamente anterior. Si el IPC real resultante de alguna de las anualidades de vigencia del presente convenio fuese superior al 5% se reunirá la comisión paritaria para estudiar el fraccionar en varios pagos los atrasos del citado año como consecuencia del carácter retroactivo de la cláusula de revisión del párrafo anterior, todo ello en función a la situación del sector y en especial a la panadería tradicional.

Características

Anual, parcialmente retroactiva, sin tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO. Se actualiza la tabla en un 50%. Si uno de los años el IPC REAL supera el 5%, se diferirán los pagos

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.793 horas	Jornada anual 2025:	1.793 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	81 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:
No regula
Regulación desconexión digital:
No regula
Observaciones:

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
No regula
Acoso LGTBI
No regula

PANADERÍAS

SORIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE SORIA

Código de Convenio: 42000125011981

VIGENCIA: 2023-2026

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 060

Mujeres: 020

Hombres: 040

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.596,15 €	720,15 €
Encargado o equivalente	17.761,50 €	1.885,50 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto de que, en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario anual pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en cómputo global.

Cláusula de Revisión Salarial

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC REAL - INCREMENTO PACTADO (TOPE 1%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.756 horas

Jornada anual 2025:

1.756 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

44 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 11.º Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.— Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

TARRAGONA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio: 43000375011994

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		902		Mujeres:		382		Hombres:		520	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.722,50 €	4.846,50 €
Oficial 2ª o equivalente	22.288,80 €	6.412,80 €
Encargado o equivalente	26.695,35 €	10.819,35 €

Cláusula Actualización SMI

En 2024, los casos en los que el incremento del SMI haya absorbido total o parcialmente la subida pactada en este convenio, se garantiza como mínimo un incremento del 3% sobre el SMI de 2024

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.752 horas	Jornada anual 2025:	1.752 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	40 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
Las empresas y trabajadores/ras podrán pactar libremente la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. Cuando exista representación legal de las personas trabajadoras, las condiciones serán pactadas con éstas, y, en cualquier caso, haya o no representación legal de las personas trabajadoras, se tendrán que regular como mínimo una serie de aspectos. (más en artículo 35 del convenio)			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

TOLEDO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO

Código de Convenio: 45000285011981

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.583		Mujeres:		452		Hombres:		1.131	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.615,09 €	- 260,91 €
Oficial 2ª o equivalente	15.933,59 €	057,59 €
Encargado o equivalente	16.001,84 €	125,84 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Para los años de vigencia del presente convenio se acuerda trasladar a tablas para el 2026, el 50% del posible incremento de los I.P.C. reales acumulados sobre los incrementos totales de tablas (8%), es decir, si los I.P.C. reales acumulados de enero 2023 a diciembre 2025 superan el 8% , el 50% de dicha diferencia entre la sumas de los I.P.C. reales y el 8%, se aplicará de manera inmediata a las tablas del año 2026 desde enero a todos los conceptos salariales.

Características
Plurianual, a tablas, sin tope
Referencia
SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS . Se actualiza a tablas el 50% de la diferencia.
Observaciones:
Todos/as los/as trabajadores/as de las empresas integradas en este convenio percibirán 0,5 kilogramos de pan por cada uno de los días del año, haciéndose extensivo este derecho a los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal. y durante el tiempo máximo previsto para tal contingencia, o sea, dieciocho meses. Una vez agotado el tiempo de incapacidad temporal o cuando su paso de cualquier situación derivada de enfermedad o accidente de trabajo se determinará, quedará sin efecto este derecho.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.773 horas	Jornada anual 2025:	1.771 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	59 horas
Regulación Registro de Jornada:			
Las empresas afectadas por este convenio procederán a establecer un sistema de control y registro horario que de forma fidedigna refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora incluyendo la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse. El sistema que se implante tendrá en cuenta el derecho a la desconexión digital y tendrá una vigilancia de su respeto por parte de la empresa. No se admitirá el uso de medios o dispositivos propiedad de la persona trabajadora para realizar el registro horario, salvo pacto en contrario.			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
Las empresas afectadas por el presente convenio, y en aquellos casos en que su organización y actividad lo permita, promoverán la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan situarse en la modalidad contractual de trabajo a			

distancia o teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 28/2020 y Ley 10/2021 en los términos y condiciones que se establezcan en el contrato de trabajo inicial o anexo posterior.

Regulación desconexión digital:

Como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

PANADERÍAS

VALLADOLID

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA

Código de Convenio: 47000375011982

VIGENCIA:		2019-2022 (hasta 2024, se actualizaron tablas salariales)		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.500		Mujeres:		500		Hombres:		1.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 5%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.768,74 €	892,74 €
Encargado o equivalente	17.546,29 €	1.670,29 €

Cláusula Actualización SMI

Las partes acuerdan las tablas para el año 2024 ajustándose al SMI en vigor en dicho año.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.800 horas	Jornada anual 2025:	1.800 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	88 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 11

FICHAS DE CONVENIOS SECTOR

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ÁLAVA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA

Código de Convenio: 01000875011981

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		2.000		Mujeres:		200		Hombres:		1.800	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.206,75 €	4.330,75 €
Oficial 2ª o equivalente	20.832,36 €	4.956,36 €
Encargado o equivalente	22.833,73 €	6.957,73 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 22º. Incrementos salariales

En el año 2026, al margen del incremento salarial correspondiente a dicho año que pueda negociarse y establecerse en un nuevo convenio del sector; si la suma de los IPC de 2022, 2023, 2024 y 2025 supera el 12,5 por ciento, el 100 por ciento del diferencial se aplicará sobre las tablas salariales de 2026 (con efectos desde el 1 de enero de 2026). Los IPC negativos se entenderán equivalentes a 0.

Características

Plurianual, a tablas, sin tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS

Observaciones:

Peón, Oficial 2ª Encargado de sección

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.743 horas

Jornada anual 2025:

1.740 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

28 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ALBACETE

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Código de Convenio: 2000205011981

VIGENCIA:		2023-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		850		Mujeres:		250		Hombres:		600	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.334,01 €	458,01 €
Oficial 2ª o equivalente	17.111,76 €	1.235,76 €
Encargado o equivalente	17.740,76 €	1.864,76 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 9. Salario base

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % con efectos de 1 de enero de 2025.

Características
Anual, a tablas, con tope
Referencia
IPC Real -Incremento Pactado
Observaciones:
Peón, Oficial 2ª Encargado de sección

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Artículo 38. Código de Conducta Laboral (Régimen Disciplinario) 3. Se considerarán como faltas muy graves: II) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ALICANTE

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR VINÍCOLA DE ALICANTE

Código de Convenio: 3000035011982

VIGENCIA:		2004-2005 (hasta 2024, se actualizan tablas salariales)		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		650		Mujeres:		250		Hombres:		400	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 5%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.089,87 €	1.213,87 €
Oficial 2ª o equivalente	17.089,87 €	1.213,87 €
Encargado o equivalente	17.089,87 €	1.213,87 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia
No regula
Observaciones:
Ayudante, Profesional Oficial 2º, Capataz

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.800 horas	Jornada anual 2025:	1.800 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	88 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ASTURIAS

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código de Convenio: 33001045011983

VIGENCIA:		2024-2026		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		400		Mujeres:		50		Hombres:		350	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 1,25%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.634,09 €	758,09 €
Oficial 2ª o equivalente	17.277,84 €	1.401,84 €
Encargado o equivalente	19.413,54 €	3.537,54 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 11º.- Retribuciones e Incremento salarial
Si a 31 de diciembre de 2024 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,25%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo a 1 de enero de 2024, garantizando el IPC real del año hasta un incremento máximo del 1,75%.

Características

Anual, retroactiva, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 0,50%)

Observaciones:

Grupo VIII, Grupo VI, Grupo V

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

ANEXO IV IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GENERO Garantías Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ASTURIAS

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS

Código de Convenio: 33001055011963

VIGENCIA:		2022-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		300		Mujeres:		100		Hombres:		200	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	13.573,80 €	- 2.302,20 €
Oficial 2ª o equivalente	14.134,80 €	- 1.741,20 €
Encargado o equivalente	14.980,55 €	- 895,45 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 36.—Cláusula de revisión salarial.
Las tablas salariales así como los conceptos retributivos, serán objeto de revisión al final del período de vigencia del presente Convenio. Si la suma de los IPC desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 supera el 7,5% (suma de lo

pactado estos 3 años), la diferencia será abonada por la empresa, hasta un tope del 9,25%. La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga a abonar en el primer trimestre del año 2025.

Características

Plurianual, retroactivo, tope 1,75%

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (tope 1,75%)

Observaciones:

Peón, Oficial 2º, Encargado de sección

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.826 ,27 horas	Jornada anual 2025:	1.826,27 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114,27 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

BARCELONA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VILAFRANCA DEL Penedés

Código de Convenio: 8002384011993

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		700		Mujeres:		235		Hombres:		465	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.167,34 €	4.291,34 €
Oficial 2ª o equivalente	22.612,21 €	6.736,21 €
Encargado o equivalente	25.287,52 €	9.411,52 €

Cláusula Actualización SMI

Anexo Tablas Salariales

Se deja constancia, a los efectos oportunos, que la retribución que por todo tipo de conceptos salariales perciban las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio, tanto los recogidos en el presente convenio o en cualquier otro acuerdo individual o colectivo, respetará, en todo caso, el importe correspondiente al salario mínimo interprofesional vigente y aplicable en cada momento.

Cláusula de Revisión Salarial
No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Grupo 6, Grupo 5, Grupo 4

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
Artículo 32. Desconexión digital			
Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respecto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

BARCELONA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINO DE BARCELONA

Código de Convenio: 08004485011994

VIGENCIA: 2024-2027 ESTADO: NUEVO

Nº de Total Trabajadores: 365 Mujeres: 165 Hombres: 200

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	15.876 €	000 €
Encargado o equivalente	15.876 €	000 €

Cláusula Actualización SMI

Anexo V. Tablas Salariales

Se deja constancia, a los efectos oportunos, que la retribución que por todo tipo de conceptos salariales perciban las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio, tanto los recogidos en el presente Convenio o en cualquier otro acuerdo individual o colectivo, respetará, en todo caso, el importe correspondiente al salario mínimo interprofesional vigente y aplicable en cada momento.

Cláusula de Revisión Salarial	
No regula	
Características	
No regula	
Referencia	
No regula	
Observaciones:	

JORNADA:				
Jornada anual 2024:		1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:				
No regula				
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:				
No regula				
Regulación desconexión digital:				
No regula				
Observaciones:				

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 41. Medidas para personas LGTBI

1. Incluir la LGTBI fobia como riesgo psicosocial y con esto garantizar el establecimiento de las actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género de forma que pueda existir unas medidas de prevención por el acoso laboral por esta causa.
2. Por los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas legalmente constituidas que forman gays y lesbianas, transexuales y bisexuales.
3. En relación con las familias formadas por dos mujeres o dos hombres, se tiene que prestar especial atención al habla del permiso de paternidad. Se necesario recoger no solo la figura paterna, sino que se tiene que tener en cuenta que son permisos a disfrutar por uno o el otro progenitor independientemente del sexo (situación que ya está recogida en la normativa de la Seguridad Social al explicar quién sueña beneficiarías o beneficiarios de este permiso).
4. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en este Convenio Colectivo, focalizando en la clasificación profesional.
5. Ampliación de los supuestos del artículo 5.2 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo por despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionadas con el proceso de transición de las personas trans.
6. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que así lo deseen.
7. A) Permisos retribuidos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo. B) Así mismo, tendrán un único permiso de 16 horas adicionales, fraccionable, por la rehabilitación de este tratamiento.
8. Permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo. Artículo 43. Relación de terms (DEFINICIONES) 1. Acoso discriminatorio de realidades sexuales y/o de género:). 2. Bifobia:.. 3. Bisexualidad: 4. Cisgénero. 5. Expresión de género. 6. Familias diversas LGTBI. 7. Gay. 8. Género (...)

Acoso LGTBI

Artículo 42. Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

1. Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, adecuándose en una escala de gravedad.
2. Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

3. Difusión a la plantilla del protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género a través del medio que sea oportuno.
4. La Representación legal de las personas trabajadoras tiene que participar, dar espaldarazo y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
5. Formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

BURGOS

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

Código de Convenio: 9000395011981

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		1.877		Mujeres:		657		Hombres:		1.220	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.917,60 €	4.041,60 €
Oficial 2ª o equivalente	19.917,60 €	4.041,60 €
Encargado o equivalente	19.917,60 €	4.041,60 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 8. – Salarios.

Para el año 2024, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el InE, registrara en el año natural de 2024 un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 2%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2025, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2024.

Características

Anual, retroactiva, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 2,0%)

Observaciones:

Grupo IV Profesionales de Oficio

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.786 horas	Jornada anual 2025:	1.786 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	74 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

no regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Artículo 28. – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Toda persona trabajadora tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Las partes firmantes de este convenio entienden que es necesario prevenir y erradicar a nivel sectorial situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Se considera como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona o que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y/o expresión de género.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CÁDIZ

CONVENIO COLECTIVO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Código de Convenio: 11000645011981

VIGENCIA:		2024-2028		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		1.100		Mujeres:		175		Hombres:		925	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	21.063,20 €	5.187,20 €
Oficial 2ª o equivalente	21.213,44 €	5.337,44 €
Encargado o equivalente	22.532,96 €	6.656,96 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia
No regula
Observaciones:
Niveles A B C

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.718 horas	Jornada anual 2025:	1.718 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	06 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CATALUÑA

CONVENIO COLECTIVO DE CAVA Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUÑA

Código de Convenio: 79000755011994

VIGENCIA: 2021-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 2.000

Mujeres: 430

Hombres: 1.570

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	24.508,23 €	8.632,23 €
Oficial 2ª o equivalente	25.768,68 €	9.892,68 €
Encargado o equivalente	26.086,50 €	10.210,50 €

Cláusula Actualización SMI

Artículo 6

Si durante la vigencia de este convenio, y como consecuencia de un precepto legal o una norma obligatoria equivalente, el salario pactado y el plus de vinculación de algún grupo profesional o, incluso, el grado de antigüedad, resultan inferiores al que se sigue de estas normas, las empresas tienen que compensar el trabajador/a o los trabajadores/as afectados/as con la cantidad semanal o mensual que haga falta para que sus retribuciones, en cómputo anual, logren las establecidas por imperativo legal.

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 48

Revisión por IPC

2.º Solo se procederá a la revisión, si en enero de 2026, una vez se sepa la suma de los IPC de cada uno de los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se supera el 13,43%.

Este valor del 13,43% resulta de sumar los incrementos de los años 2022 (4,43%), 2023 (3%), 2024 (3%) y 2025 (3%).

3.º En caso, que proceda de hacer esta revisión salarial en tablas del 2026, tendrá un tope máximo del 14,93% (computando en 2022, 2023, 2024 y 2025) es decir, que en ningún caso, se podrá superar el 1,5% de revisión.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 1,5%)

Observaciones:

Nivel A, C, D producción

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Anexo III Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. Presentación y ámbito de aprobación
Objetivos Ámbito de aplicación Definiciones: Acoso por razón de sexo: (...) Dirigir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora. Principios y garantías Proceso de intervención y diagrama Fase 1 Comunicación y asesoramiento Fase 2 Denuncia interna e investigación Fase 3 Resolución

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CIUDAD REAL

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Código de Convenio: 13000225011982

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		3.500		Mujeres:		1.250		Hombres:		2.250	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.335,50 €	1.459,50 €
Oficial 2ª o equivalente	17.881,50 €	2.005,50 €
Encargado o equivalente	18.427,50 €	2.551,50 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 43.- Incremento salarial y cláusula de revisión salarial

Finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional hasta un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.

Características
Anual, retroactiva, con tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 1,0%)
Observaciones:
Peón, Oficial 2ª, Capataz

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.800 horas	Jornada anual 2025:	1.800 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	88 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Artículo 48.- Clasificación de las faltas muy graves. 13. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

CÓRDOBA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio: 14000155011982

VIGENCIA: 2022-2024

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 850

Mujeres: 125

Hombres: 725

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.143,82 €	- 732,18 €
Oficial 2ª o equivalente	15.790,02 €	- 85,98 €
Encargado o equivalente	16.748,97 €	872,97 €

Cláusula Actualización SMI

Disposiciones finales

VIII. Para todas las personas trabajadoras afectados por el convenio colectivo se les garantiza como mínimo el salario que el Gobierno legisle para el SMI de cada año de vigencia.

Cláusula de Revisión Salarial

Disposiciones finales

VII. Si la suma de los IPC de los años 2022, 2023 y 2024 supera el 8% se incrementarán las tablas salariales con un 1% a fecha 01/01/2025 (sin atrasos), si la suma de los IPC de los años 2022, 2023 y 2024 supera el 9% entonces se incrementarán las tablas salariales con un 2% a fecha 01/01/2025 (sin atrasos).

Características

Plurianual, a tablas, tope 2%

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS Si supera el 8% Incremento 1%. Si supera el 9% Incremento 2%.

Observaciones:

Peón, Oficial 2ª, Capataz de bodega

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.764 horas	Jornada anual 2025:	1.764 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	52 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI
Artículo 42. Igualdad de género y protección a la dignidad de las personas trabajadoras.
A) Igualdad de género (...) Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.
Acoso LGTBI
No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

EXTREMADURA

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

Código de Convenio: 81000145012004

VIGENCIA:		2023-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.800		Mujeres:		1.500		Hombres:		300	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.844,44 €	968,44 €
Oficial 2ª o equivalente	16.872,44 €	996,44 €
Encargado o equivalente	17.096,44 €	1.220,44 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Peón, Of 2º Capataz bodega

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

HUELVA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE HUELVA

Código de Convenio: 21000495011982

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		120		Mujeres:		70		Hombres:		50	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.024,79 €	148,79 €
Oficial 2ª o equivalente	16.024,79 €	148,79 €
Encargado o equivalente	16.278,25 €	402,25 €
Cláusula Actualización SMI		
No regula		
Cláusula de Revisión Salarial		
No regula		

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Grupo III, Grupo III, Grupo II

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.826 ,27 horas	Jornada anual 2025:	1.826,27 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114,27 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

HUESCA

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

Código de Convenio: 22000305012002

VIGENCIA: 2021-2024

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 421

Mujeres: 221

Hombres: 200

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.293,42 €	1.417,42 €
Oficial 2ª o equivalente	17.662,42 €	1.786,42 €
Encargado o equivalente	19.385,92 €	3.509,92 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial
ARTÍCULO 11º. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL. Si el IPC acumulado entre 2022 y 2024, fuera superior al 10 %, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año 2025, con un tope máximo del 3%.
Características
Plurianual, a tablas, tope 3%
Referencia
SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS (10%) tope 3%
Observaciones:
Peón, Oficial 2ª, Capataz de Bodega

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
IGUALDAD:			

Medidas LGTBI

ARTÍCULO 29º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.- Las empresas adoptarán cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo. Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual (...)

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

LA RIOJA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA

Código de Convenio: 26000415011981

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		2.226		Mujeres:		926		Hombres:		1.300	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.999,25 €	5.123,25 €
Oficial 2ª o equivalente	24.149,10 €	8.273,10 €
Encargado o equivalente	27.299,10 €	11.423,10 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 9. Revisión salarial.
Con vigencia para el presente convenio, con excepción para el año 2022 donde no habrá revisión salarial, si el IPC real está por encima del incremento salarial pactado para cada año, se efectuará una revisión de dicho incremento con un límite de un 1% con efecto el 1 de enero de dicho año, no siendo acumulable entre los diferentes ejercicios.

Características

Anual, retroactiva, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 1,0%)

Observaciones:

Grupo 9, grupo 7, Grupo 5

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.740 horas	Jornada anual 2025:	1.740 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	28 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

LEÓN

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN

Código de Convenio: 24005105011982

VIGENCIA:	2023-2026	ESTADO:	REVISADO
Nº de Total Trabajadores:	500	Mujeres:	250
		Hombres:	250

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.302,66 €	- 573,34 €
Oficial 2ª o equivalente	16.475,66 €	599,66 €
Encargado o equivalente	17.453,16 €	1.577,16 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 14.-Salario

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, con el límite del 1%. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero del año siguiente.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (Tope 1,0%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.800 horas	Jornada anual 2025:	1.800 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	88 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI
Artículo 35.- Principio de no discriminación: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual (...)
Acoso LGTBI
No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

MURCIA

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

Código de Convenio: 30001415011981

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.000		Mujeres:		300		Hombres:		700	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.798,02 €	3.922,02 €
Oficial 2ª o equivalente	20.566,99 €	4.690,99 €
Encargado o equivalente	21.116,58 €	5.240,58 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.788 horas	Jornada anual 2025:	1.788 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	76 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

NAVARRA

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

Código de Convenio: 31007605011981

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		800		Mujeres:		225		Hombres:		575	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,80%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	19.893,15 €	4.017,15 €
Oficial 2ª o equivalente	21.455,82 €	5.579,82 €
Encargado o equivalente	24.060,26 €	8.184,26 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial	
No regula	
Características	
No regula	
Referencia	
No regula	
Observaciones:	
Peón, Oficial 2º, capataz	

JORNADA:				
Jornada anual 2024:		1.762 horas	Jornada anual 2025:	1.762 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:	50 horas
Regulación Registro de Jornada:				
No regula				
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:				
No regula				
Regulación desconexión digital:				
No regula				

Observaciones:

Artículo 19. Jornada de trabajo.

Si durante la vigencia de este convenio se produjera por disposición legal alguna variación de carácter obligatorio sobre el número de horas pactado, su aplicación será inmediata, sin esperar a la finalización de este.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

ANEXO IV.–MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI 1.–Normas comunes. 1.1. Ámbito de aplicación. 1.2. Carácter supletorio de las medidas sectoriales. 2.–Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. 2.1. Objetivos. 2.1.1. Objetivo general. 2.1.2. Objetivos particulares. 2.2. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. 2.3. 2.4. Acceso al empleo. 2.5. Clasificación y promoción profesional. 2.6. Formación, sensibilización y lenguaje. 2.7. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. 2.8. Permisos y beneficios sociales. 2.9. Régimen disciplinario.

Acoso LGTBI

Artículo 42. Graduación de las faltas. 42.3. Se considerarán como faltas muy graves: o) Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI. p) El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI. q) La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre la plantilla o en el entorno de la víctima. r) Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que atenten contra la intimidad de las personas, incluido aquellas que contengan contenido LGTBIfóbico.

3. ANEXO II.–PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES 3.1.–Principios. La Constitución. 3.2.–Objetivo del presente protocolo. 3.3.–Definición y conductas constitutivas de acoso. 3.3.1. Conductas de carácter ambiental. 3.3.2. Conductas de intercambio. 3.3.3. Acoso por razón de sexo. 3.3.4. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo. 3.4.–Medidas de prevención del acoso. 3.5.–Ámbito de aplicación y vigencia. 3.6.–Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso. 3.7.–Garantías que acompañarán al procedimiento. 3.8.–Procedimiento. 3.9.–Requisitos de la denuncia. 3.10.–Comisión instructora. La instrucción de este

procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, estará integrada por las siguientes personas: –Un instructor/a, designado por la empresa con conocimientos en la materia, ya sea de RRHH o cualquier profesional externo. – Un secretario/a, también designada por la empresa. –Un/a vocal, designado por la Representación Legal de los Trabajadores. El nombramiento de los puestos de instructor y secretario serán obligatorio. La designación de vocales será voluntaria. 3.11.– Procedimiento abreviado. 3.12.–Procedimiento formal. 3.13.–Elaboración del informe. 3.14.–Acciones por adoptar del procedimiento. 3.15.–Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso. 3.16.– Otras consideraciones.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ORENSE

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ORENSE

Código de Convenio: 32100264012024

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		1.100		Mujeres:		900		Hombres:		200	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.376 €	500 €
Oficial 2ª o equivalente	16.796 €	920 €
Encargado o equivalente	17.216 €	1.340 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 13. Sueldo.

Si el IPC de 2024 fuese superior al 3%, los salarios se incrementarán en 2025 en el IPC real de 2024, debiéndose reunir la Comisión Paritaria del convenio en el mes de enero a fin de publicar las tablas que correspondan a tal incremento.

Características
Anual, a tablas, sin tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.826 ,27 horas	Jornada anual 2025:	1.826,27 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114,27 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Sin datos

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

TARRAGONA

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

Código de Convenio: 43000415011994

VIGENCIA:		2022-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		550		Mujeres:		200		Hombres:		350	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.596,65 €	1.720,65 €
Oficial 2ª o equivalente	18.004,20 €	2.128,20 €
Encargado o equivalente	18.832,80 €	2.956,80 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 11. Incremento salarial y revisión salarial

El incremento salarial para todos los conceptos salariales por el año 2022 será del 4%, sobre las mesas salariales del 2021; por el año 2023 del 3,5% sobre las mesas salariales del 2022; y por el año 2024 del 2,5% sobre las tablas salariales del 2023;

con revisión salarial que garantiza en mesas al final de la vigencia del convenio, el 85% del IPC de Cataluña acumulado de los tres años.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL CATALUÑA AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS . Tope 85% IPC Real de Cataluña

Observaciones:

Grupo 6, Grupo 5, Grupo 4A

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.792 horas	Jornada anual 2025:	1.792 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	80 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Artículo 16. Teletrabajo

Las empresas y trabajadores/se 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 con estos, y, en cualquier caso, haya o no representación legal de los trabajadores, se tendrán que regular como mínimo los aspectos siguientes:

- Inventario de medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y muebles) y su vida útil.
- Enumeración de gastos, forma de cuantificación y realización de la compensación.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.

- Porcentaje y distribución, si se tercia, entre Trabajo presencial y Trabajo a distancia.
- Centro de trabajo de adscripción.
- Lugar elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo.
- Plazos de preaviso en situaciones de reversibilidad y plazo o duración del acuerdo.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimientos en caso de producirse dificultades técnicas.
- Instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Anexo 5. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. 1. Presentación y ámbito de aprobación 2. Objetivos 3. Ámbito de aplicación 4. Acoso sexual: definición, elementos clave 5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave - Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora 6. Vías de resolución de acoso 6.1. La vía interna: el procedimiento 6.1.1. Principios y garantías 6.1.2. Medidas cautelares 6.1.3. Vigilancia de la salud 6.1.4. Proceso de intervención 6.1.4.1. Fase 1 6.1.4.2. Fase 2 6.1.4.3. Fase 3 6.2. Las vías externas: administrativa y judicial 7. Seguimiento y evaluación del protocolo 8. Información a la plantilla Formulario de Denuncia interna Protocolo contra el acoso sexual, y/o por razón de sexo o de orientación sexual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

TOLEDO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO

Código de Convenio: 45000245011981

VIGENCIA:		2023-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		714		Mujeres:		164		Hombres:		550	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.654 €	1.778 €
Oficial 2ª o equivalente	18.363,80 €	2.487,80 €
Encargado o equivalente	19.542,25 €	3.666,25 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

38. - Cláusula de Revisión salarial. –
En el supuesto de que la suma de los IPC interanuales de los años 2023 y 2024 supere el 7% se revisarán las tablas salariales en la diferencia, hasta el tope de 1%, aplicándose esta revisión a partir del 1 de enero de 2025. Las tablas de referencia para la revisión serán las vigentes a fecha 31 de diciembre de 2024.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS Tope 1%

Observaciones:

Peón, Oficial 2ª Capataz de bodega

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.774 horas	Jornada anual 2025:	1.774 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	62 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

VALENCIA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA

Código de Convenio: 46000025011982

VIGENCIA: 2023-2025

ESTADO: REVISADO

Nº de Total Trabajadores: 5.500

Mujeres: 2.500

Hombres: 3.000

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.939,60 €	2.063,60 €
Oficial 2ª o equivalente	19.513,20 €	3.637,20 €
Encargado o equivalente	21.966 €	6.090 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 23. Tablas salarios

4. Los citados incrementos se regularizarán a su vez al alza si el resultado del IPC General de diciembre a diciembre de cada año superase los porcentajes acordados, si bien tal regularización no podrá exceder y de manera respectiva el 1% para 2023,

y el 2% para 2024 y 2025. Estos porcentajes adicionales de regularización se aplicarán a partir del 1 de enero del año siguiente al de referencia.

Características

Anual, a tablas, sin tope

Referencia

IPC Real-Incremento pactado (2%)

Observaciones:

El sector tiene 2 tablas salariales diferentes en funcion de la actividad de la empresa. Se toman las Tablas Sector en General

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.773 horas	Jornada anual 2025:	1.773 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	61 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

Art. 32 Trabajo a distancia.

Aspectos que se regulan:

- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.
- El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar lo previsto en los acuerdos que al respecto del trabajo a distancia puedan acordar empresa y representación legal de las personas trabajadoras.
- Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad

realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

- El lugar de trabajo solo podrá cambiarse por acuerdo expreso.
- Reversibilidad, con preaviso de 30 días.
- En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica (Arts 11 y 12 de la Ley 10/2021), este aspecto se regulará por acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.
- En ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de “compensación trabajo distancia”, o parte proporcional.
- Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. En general, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.
- Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Regulación desconexión digital:

Art. 32. Derecho a la desconexión digital. –

El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.

- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora .
En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

Observaciones:

Artículo 11. Jornada normal .

A) Para el subsector de Elaboradores, Embotelladores, mayoristas y Comercio la jornada laboral será de lunes a sábado, siendo la jornada para el año la vigencia del presente convenio de 35 o 36 horas de promedio semanal, siendo la jornada en cómputo anual de 1619 horas.

B) Todas las horas que excedan del cómputo anual de 1619 horas se consideraran extraordinarias a todos los efectos.

C) Para el sector en general será de 1.773 horas anuales, con distribución de lunes a viernes.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

VALLADOLID

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID

Código de Convenio: 47000595011982

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		4.000		Mujeres:		1.500		Hombres:		2.500	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	17.218,56 €	1.342,56 €
Encargado o equivalente	22.635,84 €	6.759,84 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.760 horas	Jornada anual 2025:	1.760 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	48 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ZAMORA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

Código de Convenio: 49002005011982

VIGENCIA:		2017-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		270		Mujeres:		240		Hombres:		30	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.963,15 €	087,15 €
Oficial 2ª o equivalente	16.001,25 €	125,25 €
Encargado o equivalente	16.631,10 €	755,10 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.826 ,27 horas	Jornada anual 2025:	1.826,27 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114,27 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:
Medidas LGTBI

Artículo 11.º- Principio de igualdad y no discriminación. Los trabajadores y trabajadoras encuadrados dentro de la aplicación de este convenio colectivo tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: 1.- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Acoso LGTBI

Artículo 11.º- Principio de igualdad y no discriminación (...) 2.- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

ZARAGOZA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA

Código de Convenio: 50001155011981

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		809		Mujeres:		271		Hombres:		538	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.211,71 €	4.335,71 €
Oficial 2ª o equivalente	21.050,59 €	5.174,59 €
Encargado o equivalente	22.561,85 €	6.685,85 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Artículo 9.º Retribuciones. El tercer año de vigencia, de 01-01-2024 a 31-12-2024, un incremento lineal sobre salario base para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluida la de beneficios, de 40 euros, sobre las tablas vigentes en el año 2023.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades. (...) artículos 14 de la Constitución española y 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores (...) imiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género (...)

Acoso LGTBI

No regula

ANEXO 12

FICHAS DE CONVENIOS

NO ACTUALIZADOS TODOS LOS SECTORES

ACEITES Y DERIVADOS

BARCELONA

INDUSTRIES DE L'OIL I ELS SEUS DERIVATS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

Código de Convenio: 08002535011993

VIGENCIA: 2022-2024

ESTADO: SIN ACTUALIZACIÓN SAALRIAL DESDE 2023

Nº de Total Trabajadores:	312	Mujeres:	100	Hombres:	212

ACEITES Y DERIVADOS

MADRID

ACEITE Y DERIVADOS.(COMERCIO E INDUSTRIA)

Código de Convenio: 28000015011981

VIGENCIA:		2016-2019		ESTADO:		DECAÍDO CONSULTAR CON TERRITORIO	
Nº de Total Trabajadores:		550		Mujeres:		220	
				Hombres:		330	

ACEITES Y DERIVADOS

TARRAGONA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE TARRAGONA

Código de Convenio: 43000385011994

VIGENCIA:		2018-2023	ESTADO:		VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
Nº de Total Trabajadores:		150	Mujeres:		075
			Hombres:		075

ACEITES Y DERIVADOS

ZARAGOZA

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO MAYORISTA DE ACEITUNAS Y ENCURTIDOS DE ZARAGOZA Y SU PROVINCIA

Código de Convenio: 50000015011982

VIGENCIA:	2003-2005	ESTADO:	SIN PATRONAL		
	(hasta 2008, se actualizan tablas salariales)				
Nº de Total Trabajadores:	000	Mujeres:	000	Hombres:	000

BEBIDAS REFRESCANTES

LÉRIDA

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

Código de Convenio: 25000155011994

VIGENCIA:

2015-2025

ESTADO:

VIGENCIA AMPLIADA SIN
ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA

Nº de Total Trabajadores:

100

Mujeres:

020

Hombres:

080

CAFÉ

MADRID

**CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DE CAFÉ Y FABRICANTES DE
SUCEDÁNEOS DE MADRID**

Código de Convenio: 28004005011981

VIGENCIA: 01/04/2017 -
31/03/2020

ESTADO: DECAÍDO

Nº de Total Trabajadores: 206

Mujeres: 120

Hombres: 086

CAFÉ

ORENSE

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TOSTADEROS DE CAFÉ Y
SUCEDÁNEOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE**

Código de Convenio: 32000795011999

VIGENCIA: 2007-2008

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

CAFÉ

VIZCAYA

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TORREFACTORES DE CAFÉ DE
VIZCAYA**

Código de Convenio: 48002305011981

VIGENCIA: 2007-2010

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

ÁLAVA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ÁLAVA PARA LAS INDUSTRIAS DE
CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES Y CARAMELOS

Código de Convenio: 1000425011981

VIGENCIA: 2015-2018

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 227

Mujeres:

101

Hombres:

136

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

ALICANTE

**CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍA Y
REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**

Código de Convenio: 3000095011982

VIGENCIA:	2001-2002 (hasta 2013, actualización de tablas salariales)	ESTADO:	DECAÍDO (absorbido por el convenio colectivo autonómico)

Nº de Total Trabajadores:	000	Mujeres:	000	Hombres:	000

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CAMELOS Y TURRONES

ÁVILA

PASTELERIA Y CONFITERIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Código de Convenio: 05000635012010

VIGENCIA: 2022-2023

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 087

Mujeres: 054

Hombres: 033

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

BARCELONA

CONFITERIA, PASTISSERIA I BRIOXERIA DE BARCELONA I PROVÍNCIA

Código de Convenio: 08001025011994

VIGENCIA: 2021-2025

ESTADO: VIGENCIA AMPLIADA SIN
ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA

Nº de Total Trabajadores: 5.014

Mujeres: 2.904

Hombres: 2.110

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

CÁDIZ

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE PASTELERÍA, CONFITERÍAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ

Código de Convenio: 11000785011981

VIGENCIA: 2015-2017

ESTADO: SIN PATRONAL

Nº de Total Trabajadores: 600

Mujeres: 120

Hombres: 480

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

CÓRDOBA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE CÓRDOBA

Código de Convenio: 14000395011981

VIGENCIA:

2008-2009

ESTADO:

PRORROGADO SEGÚN UGT FICA
ANDALUCÍA

Nº de Total Trabajadores:

000

Mujeres:

000

Hombres:

000

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADOR DE CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS, PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE GUADALAJARA

Código de Convenio: 19000095011982

VIGENCIA:

2006-2007

ESTADO:

DECAÍDO (absorbido por convenio
colectivo de Panaderías)

Nº de Total Trabajadores:

000

Mujeres:

000

Hombres:

000

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

GIRONA

CONFITERRÍA, PATISSERIA I BRIOXERIA DE LA PROVINCIA DE GIRONA

Código de Convenio: 17000045011994

VIGENCIA: 2020-2023

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 660

Mujeres: 370

Hombres: 290

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

GUIPUZCOA

**CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍAS DE
GUIPUZCOA**

Código de Convenio: 20000415011981

VIGENCIA: 2020-2025

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 800

Mujeres: 480

Hombres: 320

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

LAS PALMAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO E INDUSTRIA DE
CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, RESPOSTERÍA, MASAS FRITAS,
GALLETAS Y HELADERÍA DE ELABORACIÓN ARTESANAL DE LAS PALMAS

Código de Convenio: 35000515011981

VIGENCIA:

2006

ESTADO:

VIGENTE SIN PATRONAL

Nº de Total Trabajadores:

000

Mujeres:

000

Hombres:

000

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

LÉRIDA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA DE LAS COMARCAS DE LÉRIDA

Código de Convenio: 25000125011994

VIGENCIA: 2019-2020

ESTADO: DECAÍDO

Nº de Total Trabajadores: 750

Mujeres: 250

Hombres: 500

**CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES**

LUGO

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE
PASTELERÍA, CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE LUGO**

Código de Convenio: 27000215011982

VIGENCIA: 2008-2010 **ESTADO:** EN NEGOCIACIÓN SEP 2024

Nº de Total Trabajadores: 000 **Mujeres:** 000 **Hombres:** 000

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

MADRID

CONVENIO COLECTIVO DE MASAS Y PATATAS FRITAS DE MADRID

Código de Convenio: 28002765011982

VIGENCIA: 2010-2012

ESTADO: DECAÍDO

Nº de Total Trabajadores: 650

Mujeres: 125

Hombres: 525

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

MÁLAGA

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CARAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio: 29001185011981

VIGENCIA: 2022-2023

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 4.000

Mujeres: 2.400

Hombres: 1.600

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CONFITERÍA, PASTELERÍA, MASAS FRITAS Y TURRONES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio: 30000305011981

VIGENCIA:	2015-2017 (en 2022 se actuaizaron las tablas salariales)	ESTADO:	SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores:	1.500	Mujeres:	800	Hombres:	700

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CARAMELOS, CHICLES,
GOLOSINAS Y CHOCOLATES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio: 30000175011981

VIGENCIA: 2004-2008
(hasta 2010, se
actualizaron
tablas
salariales)

ESTADO: VIGENCIA AMPLIADA SIN
ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

ORENSE

CONVENIO COLECITVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA,
BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE
ORENSE

Código de Convenio: 32000785011999

VIGENCIA:	2019	ESTADO:	EN NEGOCIACIÓN EN 2024

Nº de Total Trabajadores:	200	Mujeres:	175	Hombres:	025

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

SALAMANCA

**CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA DE
SALAMANCA**

Código de Convenio: 37000125011982

VIGENCIA: 2013-2025

ESTADO: VIGENCIA AMPLIADA SIN
ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA

Nº de Total Trabajadores: 490

Mujeres: 200

Hombres: 290

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

TENERIFE

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 de Convenio: 38002875011996

VIGENCIA: 2011-2025

ESTADO: VIGENCIA AMPLIADA SIN
ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA

Nº de Total Trabajadores:

Mujeres:

Hombres:

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

VALENCIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA Y COMERCIO DE LAS MISMAS DE VALENCIA Y SU PROVINCIA

Código de Convenio: 46000375011981

VIGENCIA: 2011-2012

ESTADO: DECAÍDO (absorbido por el convenio
colectivo autonómico)

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS, CARAMELOS Y TURRONES

ZARAGOZA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y VENTA DE DULCES DE ZARAGOZA

Código de Convenio: 50000325011983

VIGENCIA: 2011-2020

ESTADO: FIRMADO SIN PUBLICAR SEP25

Nº de Total Trabajadores: 1.000

Mujeres: 500

Hombres: 500

FRUTOS SECOS

CIUDAD REAL

**CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE
FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL**

Código de Convenio: 13000305011982

VIGENCIA:

2001

ESTADO:

DECAÍDO (se dejó de negociar)

Nº de Total Trabajadores:

000

Mujeres:

000

Hombres:

000

FRUTOS SECOS

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULADO Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio: 30000725011981

VIGENCIA:

2008-2012

ESTADO:

SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores:

000

Mujeres:

000

Hombres:

000

GALLETAS

BARCELONA

**CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y
PROVINCIA**

Código de Convenio: 8001765011994

VIGENCIA: 2014-2016

ESTADO: DECAÍDO

Nº de Total Trabajadores: 280

Mujeres: 1.800

Hombres: 180

GALLETAS

BURGOS

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE FABRICANTES DE GALLETAS Y
BIZCOCHOS DE BURGOS**

Código de Convenio: 9000305011981

VIGENCIA:

2007-2009

ESTADO:

SIN ACTUALIZAR INTENTANDO
REACTIVAR, NO HAY PATRONAL

Nº de Total Trabajadores:

000

Mujeres:

000

Hombres:

000

PANADERÍAS

ALMERÍA

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA
PROVINCIA DE ALMERÍA**

Código de Convenio: 4000405011983

VIGENCIA: 2008-2011

ESTADO: EN NEGOCIACIÓN

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

PANADERÍAS

BADAJOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOS

Código de Convenio: 06000395011981

VIGENCIA:

2020-2021

ESTADO:

SIN ACTUALIZAR (pendiente de patronal)

Nº de Total Trabajadores:

1.065

Mujeres:

342

Hombres:

723

PANADERÍAS

BALEARES

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE ISLAS BALEARES

Código de Convenio: 07000235011982

VIGENCIA: 2018-2025

ESTADO: VIGENCIA AMPLIADA SIN
ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA

Nº de Total Trabajadores: 2.300

Mujeres: 1.400

Hombres: 900

PANADERÍAS

CÁCERES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁCERES

Código de Convenio: 10000215011982

VIGENCIA: 2013-2014

ESTADO: SIN PATRONAL

Nº de Total Trabajadores: 270

Mujeres: 070

Hombres: 200

PANADERÍAS

CÁDIZ

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁDIZ

Código de Convenio: 11000365011982

VIGENCIA: 2015-2016

ESTADO: SIN PATRONAL

Nº de Total Trabajadores: 1.100

Mujeres: 650

Hombres: 450

PANADERÍAS

CORUÑA

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE LA CORUÑA

Código de Convenio: 15001085011981

VIGENCIA: 2014-2018

ESTADO: EN NEGOCIACIÓN SEP 2024

Nº de Total Trabajadores: 1.985

Mujeres: 833

Hombres: 1.152

PANADERÍAS

GIRONA

CONVENIO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DEL PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA

Código de Convenio: 17000235011994

VIGENCIA: 2018-2021
(hasta 2023, se
actualizan las
tablas
salariales)

ESTADO: 2018-2021 (hasta 2023, se actualizan
las tablas salariales)

Nº de Total Trabajadores: 2.500

Mujeres: 1.600

Hombres: 900

PANADERÍAS

GRANADA

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

Código de Convenio: 18000465011981

VIGENCIA: 2016-2020

ESTADO: EN NEGOCIACIÓN

Nº de Total Trabajadores: 1.400

Mujeres: 779

Hombres: 621

PANADERÍAS

HUELVA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Código de Convenio: 21000245011981

VIGENCIA:		2021-2024	ESTADO:		AMPLIADA VIGENCIA SIN TABLAS 2024
Nº de Total Trabajadores:		500	Mujeres:	200	Hombres: 300

PANADERÍAS

JAÉN

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS PANADERAS DE JAÉN

Código de Convenio: 23000125011982

VIGENCIA: 2021-2022

ESTADO: EN NEGOCIACIÓN

Nº de Total Trabajadores: 1.435

Mujeres: 590

Hombres: 845

PANADERÍAS

LA RIOJA

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE
INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA**

Código de Convenio: 26000295011981

VIGENCIA: 2021-2023

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 200

Mujeres: 040

Hombres: 160

PANADERÍAS

LAS PALMAS

CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE LAS PALMAS

Código de Convenio: 35001295011982

VIGENCIA: 2007-2009

ESTADO: VIGENTE SIN PATRONAL

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

PANADERÍAS

LEÓN

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN

Código de Convenio: 24003705011980

VIGENCIA: 2022-2025

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 910

Mujeres: 310

Hombres: 600

PANADERÍAS

LUGO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LUGO

Código de Convenio: 27000425011983

VIGENCIA:		2014-2025	ESTADO:		AMPLIADA VIGENCIA SIN TABLAS 2024
Nº de Total Trabajadores:		750	Mujeres:	375	Hombres: 375

PANADERÍAS

MÁLAGA

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PAN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio: 29000785011983

VIGENCIA:	2016-2018 (hasta 2021, se actualizaron tablas salariales)	ESTADO:	EN NEGOCIACIÓN

Nº de Total Trabajadores:	2.589	Mujeres:	1.510	Hombres:	1.079

PANADERÍAS

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio: 30001085011981

VIGENCIA:		2014-2025	ESTADO:		VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
Nº de Total Trabajadores:	500	Mujeres:	100	Hombres:	400

PANADERÍAS

ORENSE

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ORENSE

Código de Convenio: 32000265011982

VIGENCIA: 2011-2012

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 600

Mujeres: 200

Hombres: 400

PANADERÍAS

SALAMANCA

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA
PROVINCIA DE SALAMANCA**

Código de Convenio: 37000385011981

VIGENCIA: 2015-2020

ESTADO: SIN ACTUALIZAR SIN REUNIONES
DESDE 2023

Nº de Total Trabajadores: 205

Mujeres: 175

Hombres: 030

PANADERÍAS

ZAMORA

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE
PANADERÍA DE ZAMORA**

Código de Convenio: 49001605011982

VIGENCIA: 2017-2022

ESTADO: EN NEGOCIACIÓN PREACUERDO
ROTO POR PATRONAL

Nº de Total Trabajadores: 408

Mujeres: 101

Hombres: 307

PANADERÍAS

ZARAGOZA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio: 50000905011981

VIGENCIA: 2019-2023

ESTADO: EN NEGOCIACIÓN

Nº de Total Trabajadores: 1.200

Mujeres: 600

Hombres: 600

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

BALEARES

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LAS ISLAS BALEARES

Código de Convenio: 7000875011983

VIGENCIA: 2006-2008

ESTADO: SIN PATRONAL

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

MADRID

**CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS,
LICORERAS Y SIDRERAS, COMERCIO AL POR MAYOR DE ESTAS
ACTIVIDADES Y AFINES DE MADRID**

Código de Convenio: 28002325011981

VIGENCIA: 2006-2010

ESTADO: DECAÍDO

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

MÁLAGA

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio: 29001015011981

VIGENCIA: 2009-2010
(prorrogado
hasta 2013 sin
actualización
salarial)

ESTADO: VIGENCIA AMPLIADA SIN
ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

PONTEVEDRA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y COMERCIO VINÍCOLA DE PONTEVEDRA

Código de Convenio: 36000815011982

VIGENCIA:		2011-2014	ESTADO:		VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
Nº de Total Trabajadores:	000	Mujeres:	000	Hombres:	000

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

VIZCAYA

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

Código de Convenio: 48001435011981

VIGENCIA: 2017-2020

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 828

Mujeres: 183

Hombres: 645

PANADERÍAS

VIZCAYA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE VIZCAYA

Código de Convenio: 48001785011981

VIGENCIA:

2010-2014

ESTADO:

SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores:

1.577

Mujeres:

789

Hombres:

788