

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO ESPAÑOL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



FICA
Industria,
Construcción y Agro

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018 EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO ESPAÑOL



Edición

Fundación Anastasio de Gracia-FITEL

Autor

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

Coordinación editorial

Secretaría de Migración de UGT-FICA

Diseño

Víctor Ruíz

Impresión

Arcrom

ISBN: 978-84-947081-5-2

Depósito Legal: M-23357-2019


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

Reservados todos los derechos.

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



1.- Situación actual de los sectores con negociación colectiva de ámbito estatal	8
2.- Situación actual sobre los sectores con negociación colectiva de ámbito territorial	28
3.- Situación de la negociación colectiva en la industria agroalimentaria	48
4.- Informe sobre la negociación colectiva sectorial 2018	52
4.1.- Estructura de la negociación colectiva	54
4.2.- Informe sobre los convenios colectivos estatales para el año 2018	58
4.3.- Desarrollo de la negociación colectiva sectorial territorial 2018	76
4.3.1.- Sector agrario y del manipulado hortofrutícola	78
4.3.2.- Sector de aceites y derivados	148
4.3.3.- Sector de bebidas refrescantes	170
4.3.4.- Sector de confiterías, pastelerías, chocolates, masas fritas, caramelos y turrone	176



4.3.5.- Sector de especias 224

4.3.6.- Sector de galletas 230

4.3.7.- Sector de panaderías 236

4.3.8.- Sector de futos secos 286

4.3.9.- Sector de torrefactores del café 294

4.3.10.- Sector de industrias vinícola 302

4.3.11.- Sector industrias de la alimentación 340

4.4.- Ejemplos de convenios de empresas estatales representativos dentro del sector de alimentación, bebidas y tabacos aplicables en 2018 346

5.- Ejemplos de buenas prácticas en la negociación colectiva dentro del sector agroalimentario 2018 354

6.- Fuentes consultadas 358



A still life composition of various food items including tomatoes, bread, cheese, ham, eggs, and fruit. The items are arranged on a dark surface, creating a rich and colorful scene. The text is overlaid on the upper portion of the image.

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SECTORES CON NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO ESTATAL



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

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

SECTOR DE AGUAS ENVASADAS

El consumo mundial de agua embotellada se sitúa en unos 330.000 millones de litros, con diez países que acaparan el 70% del consumo, entre los que destacan China, Estados Unidos y México.

La producción europea alcanza los 57.000 millones de litros con una facturación de 12.400 millones de euros. España es el cuarto consumidor de aguas envasadas dentro de la Unión Europea, por detrás de Italia, Alemania y Hungría.

La producción española de aguas envasadas en nuestro país presenta crecimientos consecutivos durante los últimos cuatro años. Así, durante 2017 consiguió un significativo crecimiento del 4% llegando a los 5.800 millones de litros con una facturación anual de 1.014 millones de euros.

Las altas temperaturas junto a la recuperación económica del país, constituyen los principales factores responsables del buen comportamiento de las ventas de aguas envasadas.

El sector empresarial de aguas envasadas presenta una base bastante atomizada con fuertes procesos de modernización y concentración en unos pocos y grandes grupos, normalmente filiales de grandes multinacionales

ligadas a negocios afines del sector de bebidas. En España hay unas 100 empresas de aguas envasadas que generan unos 4.500 empleos directos y algo más de 25.000 empleos indirectos. Más del 80% de las empresas del sector son pymes y, la mayoría de ellas se encuentran repartidas entre Cataluña, Andalucía y País Valenciano.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Coca Cola España	3.000,00
Pepsico Bebidas Iberia	410,00
Aguas Danone, S.A.	219,00
Calidad Pascual, S.A.U.- División Bebidas	210,00
Premium Mix Group, S.L.	14,00
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	103,00
Nestlé España, S.A. (División Aguas Envasadas)	82,00
Aguas de Solán de Cabras, S.A.	70,62
Viva Aqua Service Spain, S.A.	60,00
Grupo Manzanos Enterprises	41,00

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

12

Las marcas de distribución tienen una gran importancia en la distribución organizada, ya que controlan el 62% de todas las ventas en volumen y el 40% en valor.

El principal envasador de aguas envasadas en nuestro país alcanza una producción de 3.000 millones de euros, el segundo unos 410 millones de euros y el tercero, unos 220 millones de euros. Los tres principales del sector pertenecen a filiales de enormes compañías multinacionales. El comercio exterior de aguas envasadas se ha dinamizado mucho en los últimos tiempos, ya que tradicionalmente no resultaba un comercio importante. Las exportaciones rondan los 65 millones de litros anuales y facturan unos 20 millones de euros. Los principales destinos son otros países de la Unión Europea y del área mediterránea.

Por su parte, las importaciones de aguas envasadas se vinculan a las grandes cadenas de distribución alimentaria que incorporan en sus ofertas aguas provenientes de otros países y se concentran en partidas de gran calidad provenientes de Francia mayoritariamente y, en menor medida, de Italia.

SECTOR DE ALIMENTOS COMPUESTOS

La industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Alimentación animal, genera algo más de 13.000 empleos, lo que supone el 3% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma un total de 804 empresas, el 3% de la actividad industrial alimentaria, la cifra de negocios del sector se sitúa en 12.700 millones de euros, casi el 11% de la cifra de productos alimenticios y el valor de las exportaciones alcanza

los 760 millones de euros, algo más del 2% de las exportaciones agroalimentarias. Este sector absorbe mucha menos mano de obra que los dos sectores directamente vinculados a la producción ganadera, la Industria Cárnica (109.229 empleos) y la Industria Láctea (23.714 empleos).

A lo largo del año 2018 este sector sumaba un total de 13.079 empleos. Dato que revela un crecimiento de la ocupación del 4% con 531 trabajadores más que en el año anterior. La mayor parte del empleo del sector se concentra en Cataluña, Castilla y León y Galicia.

En 2018, el sector sumaba un total de 804 empresas, lo que supone 6 empresas más que en el año anterior y un ligero crecimiento de la actividad del 0'75%. Más del 90% de las empresas del sector son pymes y tan solo existen 5 empresas con más de 200 trabajadores y trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, casi la mitad de las empresas están constituidas como sociedades de responsabilidad limitada. En Cataluña concentra se concentra el mayor número de empresas, un total de 158, lo que supone el 20% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Castilla la Mancha y Castilla y León con 98 y 94 empresas, respectivamente. Las grandes empresas del sector se encuentran en Cataluña, Galicia y Madrid.

La cifra de negocios de productos para la alimentación animal durante el año 2017 alcanzó los 12.698 millones de euros, lo que supone 1.331 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento de las ventas del 11'7%. Cataluña, Castilla y León y Aragón son las regiones que más aportan a la cifra de negocios del sector.

En cuanto al valor de las exportaciones de estos productos, durante 2018 alcanzaron los 757 millones de euros, lo que significa 24 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento del valor de las exportaciones del 3%.

SECTOR DE ARROZ

Tras las dificultades de los últimos años sufridas por el sector arrocero ante la caída del consumo de arroz, las empresas han reaccionado impulsando importantes estrategias de innovación y diversificación.

En este mercado, las marcas de distribución tienen un importante poder y controlan el 70% de todas las ventas en volumen y el 55'9% en valor, con cuotas similares al año anterior.

El líder sectorial, un gran grupo multinacional de origen español, que envasa para el mercado nacional 80.000 toneladas y factura cerca de 1.300 millones de euros, ha concentrado su estrategia comercial, dentro y fuera de España, en los arroces con mayor valor añadido y su diversificación. Destaca como el primer comercializador de arroz en el mundo y el segundo fabricante mundial de pasta y tiene presencia en 25 países con más de 20 compañías filiales en Europa, Norteamérica, África y Asia.

Las exportaciones de arroz son un elemento clave para el sector en nuestro país y las principales empresas del sector han apostado por el comercio exterior para mantener sus niveles de producción. Sin embargo, 2017 fue un año negativo para el comercio exterior español de arroz, se exportaron 208.700 toneladas de arroz, lo que

supuso una caída interanual del 11%. Esta caída ha estado motivada por la llegada a la Unión Europea de arroz proveniente de terceros países, por la eliminación de barreras arancelarias.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Ebro Foods, S.A. División Arroz	1.139,70
Maicerías Españolas, S.A.	242,36
Coop. Arrozúa	53,00
Arrocerías Pons, S.A.	49,00
Coop. Càmara Arrossera del Montsià i Secció de Crèdit	31,00
Coop. Arrossaires del Delta del L'Ebre - Div. Arroz	28,92
Arroces y Cereales, S.A. (Arcesa)	26,37
Arrocerías Rovira Ballester, S.L.	18,49
Coop. Extremeña de Arroces	16,50
Luton, S.A.	7,00

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

14 En el caso de las importaciones, también se han reducido significativamente, quedando en 109.030 toneladas, lo que supone una caída del 27%. Nuestro principal proveedor de arroz es Tailandia y las importaciones que más se han reducido han sido las que provienen de Pakistán, con una caída del 30%.

SECTOR DE AZÚCAR

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

Este cultivo ocupa a unos 5.000 agricultores en España en una superficie de casi 30.000 hectáreas de remolacha que se distribuye mayoritariamente en Castilla y León, con los mejores rendimientos por hectárea de la Unión Europea, seguida por Andalucía, La Rioja y Euskadi.

En la campaña 2017/18, la producción nacional de remolacha azucarera se situó en torno a 3,13 millones de toneladas, lo que supuso un crecimiento interanual del 4%. El grueso de la producción de remolacha azucarera se cultiva en la zona norte del país y se recoge durante los meses de otoño e invierno. Durante esta última campaña, la previsión de la Comisión Europea apuntaba una producción de azúcar en nuestro país cercana a las 567.500 toneladas, un 21% más que en la campaña anterior. El sector azucarero en España está formado por 36 empresas que generan algo más de 2.000 empleos directos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2017, la actividad empresarial del sector se ha reducido un 14%, mientras que el empleo consigue un ligero crecimiento del 0'35%.

La liberación del sector del azúcar en la Unión Europea y la desaparición del sistema de cuotas de producción ha generado incertidumbres entre los principales operadores. La limitada cuota asignada a nuestro país provocó el cierre de muchas plantas de las que solo se salvaron las de Miranda de Ebro, La Bañeza, Toro y Jerez.

En España solo hay dos grandes empresas productoras de azúcar. El líder sectorial es una empresa fundada en 1903 y que en la actualidad forma parte de una gran multinacional con presencia en unos 46 países.

El segundo grupo, es una cooperativa creada en 1962, asociada con una empresa con 5.000 socios agricultores y asociada a una empresa francesa.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
AB Azucarera Iberia, S.L.	394,13
Acor & Tereos Iberia, S.A.	180,00
Idilia Foods, S.L. (Grupo)	173,00
Jesús Navarro, S.A.	69,58
Zukan, S.L.	68,00
Comercial Javier Casado, S.L.	20,50
Cortes Bartolomé, S.L.	13,00
Beneo Ibérica, S.L.	10,50
Promoción Mercantil Catalana, S.A. (Promerca)	9,50
Torrelsa, S.A.	6,00

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

Hasta ahora, la cuota de producción europea asignada a nuestro país obligaba a recurrir a las importaciones para cubrir las demandas internas. Con la liberación de las cuotas, el sector mejora su competitividad y puede apostar por el comercio exterior.

De modo que, las importaciones se sitúan en unos 1,4 millones de toneladas de azúcar con una facturación de 650 millones de euros. El origen es extracomunitario, aunque hay que destacar el importante crecimiento de las importaciones francesas. Las exportaciones son más reducidas y se sitúan en torno a las 90.000 toneladas por un valor de 61 millones de euros y se dirigen prácticamente en su totalidad hacia otros países europeos.

SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO

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

La producción española de conservas y semiconservas de pescado y marisco llegó durante 2017 alcanzó las 352.800 toneladas, lo que supuso un crecimiento anual del 1'3%, mientras que en valor, facturaban unos 1.603,5 millones de euros, un 5'5% más que el año anterior.

La principal partida de este mercado son las conservas de atún y atún claro, que suponen el 65% del total. Su producción es de 226.570 toneladas por un valor de 819 millones euros.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Grupo Jealsa Rianxeira	576,00
Luis Calvo Sanz, S.A. Grupo	575,40
Frinsa del Noroeste, S.A.	383,36
Grupo Conservas Garavilla, S.L. Grupo	315,00
Ricardo Fuentes e Hijos, S.A. Grupo	163,50
Ubago Group Mare, S.L. Grupo	133,00
Salica, Industria Alimentaria, S.A.	114,23
Hijos de Carlos Albo, S.L.	87,87
Ignacio González Montes S.A.	84,65
Grupo Conservas Dani	76,00

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

Las industrias españolas de conservación de pescados, crustáceos y moluscos suman 451 empresas que generan unos 11.900 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 2018, la actividad empresarial del sector sufre una caída del 2'59% con la desaparición de unas 12 empresas, mientras que el empleo consigue un ligero crecimiento del 1'27%, al sumar unos 150 empleos durante el último año.

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

En este sector conviven empresas de conservas de pequeños y medianos operadores, con unas cuotas de producción modestas, junto a grandes grupos, entre los que se encuentran algunos operadores internacionales. En ambos casos se observa una clara vocación exportadora. Las dos principales empresas líderes del sector alcanzaron durante el último año una facturación en torno a los 575 millones de euros.

Nuestro país cuenta con una importante potencia exportadora de conservas de pescado y por este motivo muchas de sus empresas basan su sostenibilidad en estrategias de internacionalización, tanto en el abastecimiento de materias primas como para comercializar sus productos.

En 2017 las exportaciones de conservas, preparados y semiconservas de pescado y marisco conseguían un importante crecimiento del 9% en volumen y del 18% en valor, con algo más de 191.800 toneladas y 923 millones de euros. Nuestros principales clientes de conservas de pescado y marisco dentro de la Unión Europea son, Italia, Francia, Portugal, Reino Unido y Holanda, mientras que fuera de Europa nuestros mercados de destino más importantes son Estados Unidos, Marruecos, Argelia y Albania.

SECTOR DE CONSERVAS VEGETALES

El sector de Conservación de frutas y hortalizas cuenta con un total de 1.500 empresas que generan unos 31.000 empleos y con una producción de algo más de 10.000 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 2018, este sector generó unos 1.442 empleos lo que se traduce con un crecimiento del 4'88% y un total de 30.970 puestos de trabajo. La mayor parte del empleo del sector se concentra en la Región de Murcia, Andalucía y Navarra.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Conservas El Cidacos, S.A.	222,70
Grupo Ángel Camacho, S.L.	206,90
Grupo Ybarra Alimentación, S.L. (GYA)	200,00
Compre y Compare, S.A.	194,00
Grupo Helios	177,00
Hero España, S.A.	176,89
Coop. Alimentos del Mediterráneo	158,00
H. J. Heinz Foods Spain, S.L.	150,00
Industrias Alimentarias de Navarra, S.A.U.	142,94
Juver Alimentación, S.L.	134,85

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

Según los últimos datos del INE, el 5% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de transformación y conservación de frutas y verduras. Este sector suma 77 empresas en 2018, lo que supone un crecimiento anual de la actividad del 5'4% y un total de 1.500 empresas en funcionamiento. Por estrato de asalariados, cerca del 90% de las empresas del sector de preparados vegetales son pymes y el sector cuenta con unas 35 grandes empresas. En cuanto a la forma jurídica, el 58% de las empresas del sector está constituida como sociedad de responsabilidad limitada. La mayor parte de las empresas del sector se encuentran en Andalucía, Región de Murcia y País Valenciano.

Como consecuencia del escaso dinamismo interno y la apuesta por la internacionalización de las empresas, se observa una mayor concentración en el sector empresarial que ha pasado de representar a un gran número de pequeños y medianos operadores a un predominio de grandes grupos basados en importantes estrategias de internacionalización. Asimismo, se observa una entrada importante de capitales internacionales con filiales de grandes compañías internacionales que tienen cuotas importantes de mercado en algunas ofertas.

El principal fabricante y distribuidor de conservas vegetales en España cuenta con unas ventas de unos 308 millones de euros, mientras que el segundo llega a los 204 millones de euros.

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

Como ejemplo, en 2017 se exportaron unas 450.000 toneladas de conservas de tomate, por un valor de 342 millones de euros. Según las estimaciones, el 41% de la producción del sector se destina a la exportación. Los principales mercados de destino de las exportaciones de conservas vegetales son otros países de la Unión Europea.

Las importaciones son mucho menos importantes y destacan las de conservas de espárragos, que provienen mayoritariamente de China y Perú, seguidas de las conservas de maíz, pimientos, guisantes y alcachofas.

18

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

La flota pesquera española capturó durante el último ejercicio registrado cerca de 491.870 toneladas de productos pesqueros que se destinaron a su consumo congelado, por un valor de casi 1.006 millones de euros.

Estas cifras indican una importante caída interanual del 6% en volumen, mientras que en valor consiguieron un crecimiento del 13%. El grupo más importante es el de los peces, seguido por los moluscos y los crustáceos.

El sector de pescados congelados, con una facturación de 9.140 millones de euros genera unos 18.000 empleos. Este sector sigue en manos de unos pocos y grandes grupos, con una gran vocación internacional. El grupo líder en el sector cuenta con unas ventas de 1.060 millones de euros en todas sus líneas de negocio, mientras que el segundo se queda en 200 millones de euros.

En los últimos años se observa la entrada de grandes grupos asiáticos en el sector, debido al incremento de las demandas y a la escasez de la materia prima. Por su parte, las marcas de distribución representan el 67% de todas las ventas en volumen, frente a una cuota del 26% de la primera marca.

Los pescados congelados son la única partida de productos de la pesca y la acuicultura que presenta un comportamiento favorable en nuestro país.

Así, en 2017 se exportaron un total de 452.420 toneladas de pescado congelados, por un valor de 806,45 millones de euros, lo que supuso crecimientos anuales del 6'4% en volumen y del 13'3% en valor. Nuestros principales clientes son otros países de la Unión Europea, entre los que destacan Portugal, Francia, Alemania, Grecia y Reino Unido, mientras que fuera de Europa, los destinos más destacables con Mauricio, Ecuador, Sychelle y Costa de Marfil.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Nueva Pescanova, S.L.	1.060,00
Distribuidora Mariscos Rodríguez,S.A. (DIMAROSA)	285,00
Ultracongelados Virto, S.A.	266,00
Grupo Profand, S.L.	249,00
Ibérica de Congelados, S.A.	206,00
Mascato, S.A.	201,91
Pescapuerta, S.A.	189,60
Ricardo Fuentes e Hijos, S.A. – Grupo	163,50
Comercial Pernas, S.L.	160,00
Congelados y frescos del mar, S.A. Grupo	155,00

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

Las importaciones se quedaron en 366.040 toneladas por un valor de 779,1 millones de euros, lo que significa crecimientos del 3'3% en volumen y de un 5'6% en valor. El saldo comercial positivo se sitúa en 27,3 millones de euros. En este caso, nuestros mayores proveedores con China, Argentina, Marruecos, Ecuador, Vietnam, Chile, Perú, Namibia, Malvinas, India, Sudáfrica y México.

SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS

La producción española de trigo blando se sitúa cerca de 3,3 millones de toneladas, a los que se suman unas 550.000 toneladas de trigo duro y 200.000 toneladas de otros cereales, sobre todo centeno.

El sector productor de harina y sémola cuenta con unas 110 empresas. El principal grupo del sector genera unos 300 empleos y tiene unas ventas de 320 millones de euros, mientras que el segundo, con 287 personas trabajando factura unos 303 millones de euros.

En los últimos años hemos asistido una caída de las exportaciones de harina que han pasado de representar el 7% de la producción durante los primeros años de este siglo, al 2'5% actual. Como causas de esta situación se apuntan la instalación de nuevas fábricas de producción en países del sur.

Aunque las exportaciones de harina registraron una importante recuperación en el año 2011, las ventas al exterior han ido descendiendo hasta quedarse en 83.420 toneladas. La mitad del trigo blando molturado en nuestro país debe ser importado porque la producción nacional no puede absorberlo.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Grupo Harántico	320,00
Harinera Vilafranquina, S.A.	303,25
Maicerías Españolas, S.A.	242,36
Grupo Pastas Gallo	205,18
Harinera La Meta, S.A.	75,00
Harineras Villamayor, S.A.	52,00
Guría, S.A.	45,71
Nutrigal Sociedad Aragonesa de Molinería, S.L.	45,00
Antonio Cano e Hijos, S.A.	35,75
Harinera Riojana, S.A.	32,00

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

20

Nuestros principales proveedores de trigo son Francia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos.

SECTOR DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

La industria cárnica constituye el cuarto sector industrial de nuestro país, por detrás de la industria automovilística, la industria del petróleo y combustible y la energía eléctrica. La cifra de negocio del conjunto del sector se sitúa en torno a los 22.200 millones de euros, lo que representa algo más del 21'6% de todo el sector alimentario, el 2'1% del PIB español, el 13'1% del PIB industrial y casi el 4% de la facturación total industrial de nuestro país.

Este sector, formado por mataderos, salas de despiece e industrias de elaborados cuenta con un tejido industrial formado por cerca de 3.900 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 26.200 millones de euros, el 22% de todo el sector alimentario español.

Estas casi 4.000 empresas generan cerca de 110.000 empleos, lo que supone el 23% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Tampoco es desdeñable señalar que la industria cárnica exporta por un valor que supera los 6.200 millones de euros anuales a mercados de todo el mundo, con una balanza comercial muy positiva de algo más de 4.780 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 2018 el sector cárnico generaba cerca de 5.000 nuevos empleos, lo que significa un crecimiento de la ocupación del 4'9% y un total de 109.229 personas ocupadas.

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

El 14% de la actividad empresarial de la industria Alimentaria se concentra en el sector Cárnico. Este sector suma unas 3.882 empresas y durante el último año registra un ligero crecimiento de la actividad del 1'36% al sumar 52 empresas.

Según el número de personas asalariadas, el 94% de las empresas de la Industria cárnica son pymes y esta industria cuenta con unas 56 grandes empresas, mientras que según su forma de constitución, el 61% son sociedades de responsabilidad limitada.

En cuanto a la distribución geográfica de las empresas de la Industria cárnica, el 20% de la actividad del sector se concentra en Castilla y León donde están ubicadas 791 empresas. Le siguen en importancia, Cataluña con 632 empresas, el 16% del total y Andalucía con 595 empresas, el 15% de la actividad total cárnica.

Durante el último año las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Canarias, Galicia y Castilla la Mancha.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Campofrío Food Group, S.A.	1.941,46
Corporación Alimentaria Guissona, S.A. (Bonàrea Corp.)	1.543,00
El Pozo Alimentación, S.A.	1.041,00
Cooperativas Orensanas, SCG (COREN)	950,00
Casa Tarradellas, S.A.	870,00
Jorge, S.L. Grupo	823,29
Frescos y Elaborados Delisano, S.A.	540,00
Industrias Cárnicas Lorient Piqueras, S.A. (INCARLOPSA)	530,00
Coop. Ganadera del Valle de los Pedroches (COVAP)	413,00
Frigoríficos Costa Brava, S.A.	370,00

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

La principal empresa cárnica española cuenta con una plantilla de unos 6.800 trabajadores y trabajadoras y factura anualmente unos 1.940 millones de euros. La segunda, por su parte, genera unos 3.840 empleos y factura algo más de 1.500 millones de euros.

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos cárnicos en el año 2017 se situaba en 26.207 millones de euros, lo que significa 1.771 millones de euros menos que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 7%.

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

El valor de las exportaciones españolas de carne y productos cárnicos ascendía a 6.789 millones de euros en 2018, lo que supone el 22% de las exportaciones agroalimentarias. Tras varios años de crecimiento constante, estas cifras reflejan una leve caída anual del 0'9% y 63 millones de euros menos que en 2017. 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.

Por su parte, el valor de las importaciones españolas de carne y productos cárnicos durante el mismo año, se situaba en 2.008 millones de euros, lo que supone 97 millones de euros menos que en 2017 y una caída anual del 4'5%. Los principales proveedores de carne para el mercado español son Alemania, Dinamarca y Francia.

SECTOR DE LÁCTEO

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

22

Según los datos que maneja el Ministerio de Agricultura, en 2017 la producción de leche de vaca creció cerca de un 2% en volumen. La producción de leche de vaca, oveja y cabra supuso casi el 16% de la Producción Final Ganadera y el 6% de la Producción Final Agraria, en ambos casos por debajo de los valores registrados en 2016.

La Industria láctea, con algo más de 23.700 empleos, supone el 6% de la ocupación total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.800 empresas, el 5'5% del total de la actividad industrial alimentaria, las ventas de sus productos facturan cerca de 9.400 millones de euros, el 8% de las ventas totales de productos alimenticios y el valor de las exportaciones de sus productos alcanza los 1.267 millones de euros, el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios.

A lo largo del año 2018, las industrias lácteas generaban unos 23.714 empleos, lo que supone el 6'4% del empleo de la industria de alimentación, bebidas y tabaco. En el último año, la ocupación del sector registra un ligero crecimiento del 1'37% al destruirse al sumar unos 321 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 1.769 empresas y en el último año de referencia registraba un crecimiento del 7'8% al sumar unas 128 empresas. De estas empresas solo 24 tienen plantillas con más de 200 trabajadores y trabajadoras y algo más del 55% se encuentra en el tramo de 1 a 9 empleados. 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 196 empresas reúne al 11% de la actividad láctea. Le siguen en importancia Cataluña y Canarias con 172 y 168 empresas, respectivamente. Durante 2018 las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Madrid, Canarias y Baleares.

Según los últimos datos, durante el año 2017 la cifra de negocios de los productos lácteos en España ascendía a 9.397 millones de euros, lo que supone 650 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento de las ventas del 7%. La mayoría de las ventas de Lácteos se factura en Castilla y León, Galicia y Asturias.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Grupo Lactalis Iberia, S.A.	1.250,00
Danone, S.A.	835,00
Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Capsa Food)	659,54
Calidad Pascual, S.A.U.	650,00
Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS) - Grupo	550,00
Mondelez España- Grupo	550,00
Coop. Ganadera del Valle de los Pedroches- Covap	413,00
Schreiber Foods España, S.L.	400,00
Iparlat, S.A.	345,00
Grupo TGT	310,00

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

23

Las exportaciones de productos lácteos suponen el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios y, durante 2018 se situaron en 1.267 millones de euros, un 0'55% menos 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 durante el mismo año, se situaban en 1.915 millones de euros, un 0'8% menos que en 2017. Los principales proveedores de leche y productos lácteos para el mercado español son Francia y Portugal.

SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

El sector de la *carne de aves* representó en 2017 el 5'2% de la Producción Final de la Rama Agraria y el 13'7% de la Producción Final de la rama ganadera. Ambos porcentajes superaron los valores de 2016.

El valor generado por el sector de carne de aves se incrementó un 13% con un total de 2.534 millones de euros y una producción de 1,54 millones de toneladas.

El grueso de esta producción se debe al sector de broilers o pollos, que supone el más del 80% de la producción. Por regiones, la mayor producción de carne de aves se concentró en Cataluña, Andalucía, País Valenciano y Galicia.

A finales de 2017 había en España un total de 18.473 explotaciones avícolas, de las cuales 7.543 eran granjas de pollos. La mayoría de las granjas de pollos se concentran en Andalucía, Galicia y País Valenciano.

Las importaciones desde países de la UE fueron el grueso del total, con 220.246 toneladas, un 15'66% más que el año anterior. Por su parte, se exportaron 153.482 toneladas, en este caso un 4% menos que en 2016.

La producción de *carne de conejo* registró en 2017 unos resultados muy negativos. La producción se redujo en un 5'2%, mientras que los precios subieron un 6%. El sector aportó el 0'4% a la Producción Final Agraria y el 1% de la Producción Animal, en ambos casos muy por debajo de las cifras de 2016.

A nivel mundial, la producción de carne de conejo superó en 2017 los 1,35 millones de euros, lo que supuso una caída del 5% respecto al año anterior.

EMPRESAS AVICULTURA Y CUNICULTURA	VENTAS (Mill. euros)
Corporación Alimentaria Guissona, S.A. (CAG)	1.543,00
Cooperativas Orensanas, SCG (Coren)	950,00
Grupo Sada P.A., S.A. Grupo	415,00
Uve, S.A. Grupo	365,00
Procavi, S.L.	258,00
Grupo Padesa – Grupo	250,00
Avinatur Producciones Avícolas, S.L.	154,03
AN Avícola Melida, S.L.	144,94
José Baringo, S.L.	98,00
Aragonesa de Piensos, S.A. (ARPISA)	95,00

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

La producción en la Unión Europea se acercó a las 210.000 toneladas en 2017. La primera potencia en producción de carne de conejo es Francia, con el 34% del total de la Unión Europea. Le siguen en importancia España e Italia, con el 25% y el 23%, respectivamente.

En 2017 la producción estimada de carne de conejo fue de 56.782 toneladas, lo que supuso un 4'8% menos que el año anterior. Galicia y Cataluña fueron las regiones con mayor producción (13.861 toneladas y 13.686 toneladas, respectivamente).

El número de granjas a finalizar 2017 se situaba en 3.818, la mayoría de ellas ubicadas en Cataluña, Andalucía y Castilla la Mancha.

El balance comercial de este sector sigue en saldo positivo, aunque en los últimos años, ante la caída de precios, se han reducido mucho las importaciones. En 2017 se importaron 1.646 toneladas de carne, mientras que se ex-

portaron 7.057 toneladas, un 2% menos que en el año anterior. Prácticamente todas las ventas y las compras de carne de conejo se realizan con países de la Unión Europea, sobre todo con Portugal, principal destino y principal proveedor de carne de conejo.

SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS

Las estimaciones disponibles sobre producción y ventas de pastas alimenticias en España alcanzaron las 195.680 toneladas por un valor de 380 millones de euros, lo que supuso un crecimiento del 2% en volumen y un crecimiento del 3'8% en valor.

La pasta seca, el 94% del total, mantiene una clara estabilidad y apenas modifica sus demandas con 184.210 toneladas comercializadas, mientras que la pasta fresca continua con un significativo dinamismo. Dentro de la pasta clásica normal, la presentación más demandada son los macarrones, con el 41'5% del total, aunque en los últimos años las tendencias que marcan más crecimiento y dinamismo son ofertas funcionales y productos más elaborados y de mayor valor añadido, como las pastas gourmet, las de fibra, sin gluten o ecológicas.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Ebro Foods, S.A. Grupo	2.459,25
Nestlé España, S.A.	1.950,00
The GB Foods, S.A. Grupo	627,00
Galletas Siro, S.A. Grupo	562,00
Aceites del Sur- Coosur, S.A. (Acesur)	523,20
Borges Branded Foods, S.L.U.	242,00
Grupo Pastas Gallo	205,18
Oromás, S.A.	59,56
Pastas Alimenticias Romero, S.A.	36,00
DR. Schar España, S.L.	34,00

25

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

En España hay unas 114 empresas dedicadas a la fabricación de pastas alimenticias que generan unos 2.059 empleos directos. En el último año, la ocupación en el sector registra una caída del 2'88%, al perder 61 empleos, mientras que la actividad empresarial consigue un ligero crecimiento del 0'88%.

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

Las marcas de distribución tienen gran importancia en este sector ya que controlan el 68'5% de las ventas en volumen y el 52'4% en valor de la pasta de tenedor, mientras que en el caso de la pasta de cuchara, alcanzan el 66% en volumen y el 52'8% en valor.

Los principales operadores del sector están apostando por la innovación y la diversificación de ofertas, con nuevos ingredientes más saludables, pastas rápidas, presentaciones Premium, etc...

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

El valor anual de las exportaciones se calcula en unos 600 millones de euros y se dirigen principalmente a otros países de la Unión Europea, especialmente a Francia, Alemania, Italia, Portugal y el Reino Unido. En los últimos tiempos se observa un incremento de las exportaciones hacia países del área mediterránea, Europa del norte y del este y hacia países de las costas del Mar Negro.

En el caso de las importaciones, su valor es ligeramente inferior y se sitúan en unos 580 millones de euros. Italia aparece como el principal proveedor al mercado español y las principales partidas son ofertas de alto valor añadido, pastas rellenas, frescas y ecológicas.

SECTOR DE TURRONES Y MAZAPANES

El mercado total de turrone y mazapanes se acercó a las 33.880 toneladas, lo que supuso un significativo crecimiento anual del 6%. Por el contrario, el valor de la oferta se quedó en 306 millones de euros, un 0'4% menos que en el año anterior. En cuanto al mercado nacional, las 27.975 toneladas comercializadas crecieron un 4'7% respecto al año anterior, mientras que en valor, con apenas 246 millones de euro, descendía un 4'6%.

Los turrone acapararon el 78% de la producción comercializada en el mercado interior y el 22% restante correspondió a mazapanes y otros dulces navideños.

El sector está apostando fuerte por la presentación de nuevas variedad que rompan la estacionalidad del producto y la innovación.

La producción de las denominaciones de turrone de Jijona y de Alicante se situó cerca de las 4.340 toneladas, 52'8% turrón de Jijona y el 47'2% restante, de Alicante.

El turrón de chocolate es el más demandado, entre los turrone sin denominación, con una cuota del 48% en volumen y 40'5% en valor.

Respecto a las especialidades navideñas, los polvorone y mantecados con las principales partidas comercializadas, con cuotas del 37% en volumen y 33% en valor. Le siguen en importancia, los panettones y pandoros muy asentados ya en el mercado español.

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

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Lacasa, S.A. Grupo	134,74
Sanchis Mira, S.A.	100,00
Delaviuda Alimentación, S.A.	79,72
Confectionary Holding, S.L.	35,00
Torrone Vicens, S.L.	31,73
Industrias Rodríguez, S.A.	21,50
Dulces Olmedo García, S.L.	17,80
Turrone José Garrigos, S.A.	17,00
Galván Fernández Hermanos, S.L.	16,00
Turrone Pico, S.A.	14,50

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

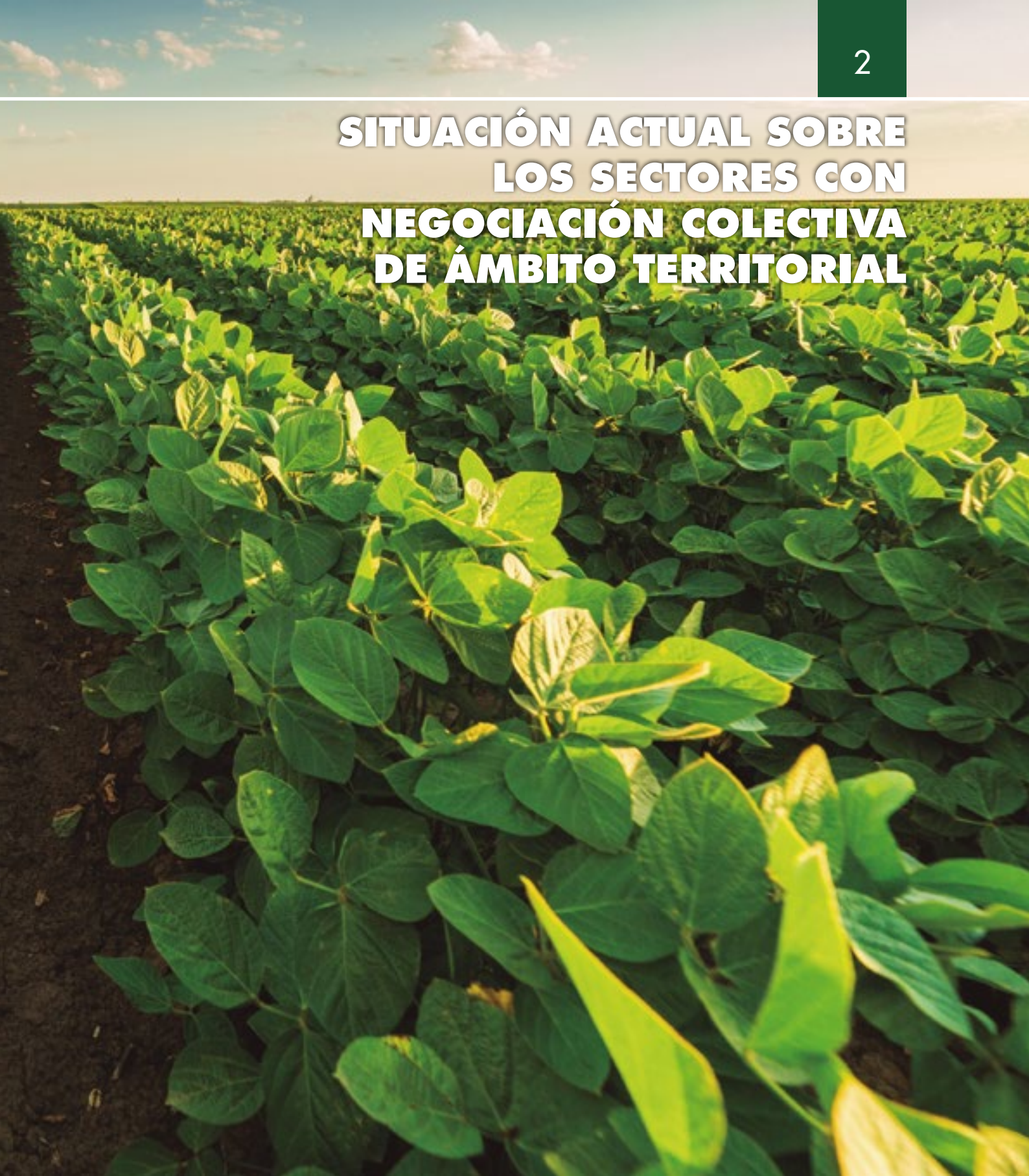
Las marcas de distribución tienen gran importancia en este mercado, acaparan el 62'5% del volumen y el 45% del valor.

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

De modo que, durante 2017 se exportaron cerca de 5.900 toneladas de turrone y dulces de Navidad, con un crecimiento anual del 13'6% en volumen y por un valor de 60 millones de euros, un 21'8% más que el año anterior. Las exportaciones representan el 17'4% del mercado del sector en volumen y el 19'6% en valor. El 75% de las exportaciones se dirige hacia otros países de la Unión Europea, el 20% se comercializa en América y el resto en Asia, África y Oceanía. Dentro de la Unión Europea, nuestros principales clientes son Alemania, Reino Unido y Francia.

Las importaciones son muy pocos relevantes. Hasta hace unos años se recibía una importante partida de panettones y pandoros provenientes de Italia, pero en la actualidad la gran mayoría de este dulce navideño ya se elabora en España.





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



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

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

SECTOR AGRARIO

31

En el año 2017, el valor de la Producción de la Rama Agraria (PRA) española ascendió a 49.165,5 millones de euros (valores corrientes a precios básicos), un 2'2% más que en el año anterior. Si de la PRA se deduce el valor de los "inputs" o consumos intermedios, que en 2017 supusieron 21.437,7 millones de euros (un 2'7% más), se obtiene el Valor Añadido Bruto a precios básicos (VAB), que resultó ser de 27.727,8 millones de euros, un 2'7% más que en 2016.

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

En el año 2018, el sector Agrario generaba unos 812.600 empleos, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Estos datos muestran una ligera caída de la ocupación del 0'8% con la destrucción de 6.900 empleos respecto a 2017. Nos encontramos ante un sector con una presencia mayoritaria de hombres, ya que el empleo femenino supone el 24% de los puestos de trabajo. Según la situación profesional, el 60% son trabajadores por cuenta ajena, la mayor parte en el sector privado. Algo más del 22% de los empleos del sector agrario están ocupados por personas de origen extranjero, la mayoría procedentes de países africanos.

Aunque el empleo del sector se reduce ligeramente en 2018, aún continúa por encima de los 800.000 ocupados, algo que no sucedía desde 2008.

En cuanto a la distribución geográfica del empleo en el sector Agrario, el 32% de la ocupación se concentra en Andalucía con 250.900 empleos. Le siguen en importancia la Región de Murcia (79.600 empleos, el 10%) y Galicia (68.000 empleos, el 8%).

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

Durante el año 2018, el 9% de la actividad empresarial se concentraba en el sector Agrario que sumaba unas 120.356 empresas. Este dato revela que la actividad del sector suma 7.432 empresas, lo que significa un crecimiento de la actividad del 6'6%.

El 89% de la actividad del sector Agrario está formada por empresas muy pequeñas, mientras que las grandes empresas se quedan en 146 empresas.

Algo más de la mitad de la actividad empresarial del sector Agrario se concentra en Andalucía, donde radican 62.158 empresas. Le siguen en importancia, Castilla la Mancha y Extremadura, con 11.000 y 7.400 empresas, respectivamente.

Durante el último año la actividad empresarial del sector ha crecido en casi todas las regiones, sobre todo en Extremadura, Andalucía y Castilla la Mancha.

32

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2018 las exportaciones de productos Agrarios nacionales se situaron en 17.000 millones de euros, lo que significa 224 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las exportaciones del 1'34%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 12.600 millones de euros, un 2'6% más que en 2017.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y alcanza los 4.349 millones de euros, un 2% menos que en 2017.

SECTOR DE MANIPULADO DE FRUTAS Y VERDURAS

Con Italia y España en cabeza, la Unión Europea es una potencia mundial en la producción de frutas, hortalizas y patata. El valor final de las cosechas de frutas y hortalizas en la Unión Europea superó en 2017 los 76.300 millones de euros, que sumaron a la aportación del sector de la patata superaron los 86.500 millones de euros. Dentro de la Unión Europea, Italia es el país que más produce, si bien España cuenta con la mayor superficie destinada a estos cultivos. Entre las producciones hortícolas españolas destacan el pepino y calabacín, mientras que entre las frutas, son los cítricos, el melocotón y la fresa.

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

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
AMC Grupo Fresh and Juices, S.A.- Grupo	1.131,00
Grupo AN	766,72
Sdad. de Compras Modernas, S.A. (SOCOMO)	634,00
Anecoop, S. Coop.	574,14
ARC Eurobanan, S.L. Grupo	386,41
Sanlucar Fruit, S.L.	354,00
Edeka Frunchtkontor España, S.L.U.	350,00
Nufri Grupo	330,00
Eurogroup España Frutas y Verduras, S.A.	278,00
Zenalco, S.A.	273,00

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

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

La producción total de frutas, hortalizas y patatas en España supera los 30 millones de toneladas. De esta producción, el 54% son hortalizas, el 24% cítricos, el 11% frutales no cítricos, el 9% patata y el 2% frutos de cáscara.

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

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

Las frutas y hortalizas constituyen el primer sector de la agricultura española, con unas 280.000 personas ocupadas, empleando además a unos 150.000 personas empleadas en las tareas de manipulación en origen y otras actividades complementarias.

El sector de Transformación y conservación de frutas y hortalizas cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.500 empresas, que generan cerca de 31.000 empleos, el 9% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Pero, lo que no es desdeñable señalar es que las exportaciones de productos hortofrutícolas que salen de España rondan los 3.800 millones de euros anuales lo que supone el 12% de productos agroalimentarios.

En cuanto al empleo, durante el año 2018 el sector de Transformación y conservación hortofrutícola perdía generaba uno 1.442 empleos, lo que significa un crecimiento del empleo del 5% y un total de 30.969 personas

ocupadas. La mayoría de los empleos generados por este sector se concentran en Murcia, Andalucía y Navarra. Durante el año 2018, el 5% de la actividad empresarial de la industria Alimentaria se concentraba en el sector Hortofrutícola que sumaba 1.500 empresas, lo que significa 77 empresas más que en 2017 y un crecimiento de la actividad del 5'4%. Según el número de personas asalariadas, el 89% de las empresas dedicadas a la transformación hortofrutícola son pymes y el sector cuenta con 35 grandes empresas.

Andalucía acoge al mayor número de empresas dedicadas a la transformación vegetal (366 empresas, el 24% del total). Le siguen en importancia la Región de Murcia y País Valenciano, con 160 y 152 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Castilla la Mancha, Extremadura y Castilla y León.

Se encuentran en actividad unas 620 organizaciones de productores, pero las 100 primeras acaparan alrededor de un tercio de toda la facturación del sector. El número de cooperativas agroalimentarias supera las 3.900 de las que el 29% está compuesto por cooperativas de actividad hortofrutícola.

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos hortofrutícolas en el año 2017 ascendía a 10.095 millones de euros, lo que significa unos 500 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento anual del 5%. La mayor parte de la facturación proviene de la Región de Murcia, País Valenciano y Andalucía.

34

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

El 12% del valor de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios se debe a los productos hortofrutícolas, que durante el año 2018 facturaban 3.766 millones de euros. Estas cifras reflejan un ligero incremento del 0'16% respecto al año anterior y 6 millones de euros más. En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de productos hortofrutícolas durante el mismo año, facturaban unos 1.674 millones de euros, lo que supone 20 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento anual del 1'2%. El comercio exterior de frutas y hortalizas en España alcanzó un superávit de 2.092 millones de euros, un dato superior al del año precedente, en el que también se producía un notable incremento. Este superávit pone en evidencia la gran capacidad de este subsector agrícola para mantener la actividad y el empleo en un entorno de fuerte recesión económica y su carácter estratégico para la agricultura y la exportación españolas.

SECTOR DE ACEITES

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

En 2017, la superficie dedicada al olivar en España ascendía a 2.650.801 hectáreas, cifra ligeramente superior a la del año anterior. De este total, 2,49 millones corresponden a olivar destinado a la producción de aceite de oliva.

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

El sector de fabricación de grasas y aceites cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.730 empresas, que generan unos 15.500 empleos, el 3% de los puestos de trabajo del conjunto de la industria alimentaria española. Las exportaciones de grasas y aceites que salen de España rondan los 4.300 millones de euros anuales lo que supone el 14% de productos agroalimentarios y cuenta con una balanza comercial muy positiva de 747 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.

EMPRESAS	PRODUCCIÓN (Miles de litros)
Grupo Ybarra- Migasa	69.500
Aceites del Sur - Coosur, S.A. (ACESUR)	46.500
Urzante, S.L.	40.500
Deoleo, S.A.- Grupo	35.302
Sovena España, S.A.	86.695
Aceites Maeva, S.L.	32.000
DCoop	6.740
Aceites Abril, S.L.	16.680
F. Faiges, S.L.	18.759
Aceites Toledo, S.A.	13.800

35

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

En cuanto al empleo, durante el año 2018 el sector de grasas y aceites sumaba un total de 15.409 empleos, lo que supone 957 empleos más que en el año anterior y un crecimiento de la ocupación del 6'6%.

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

Durante el año 2018, el 6% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de fabricación de grasas y aceites que sumaba 1.727 empresas, lo que supone 72 empresas más que en el año anterior y un crecimiento de la actividad del 4%.

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 7 grandes empresas.

Casi la mitad de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites se encuentra en Andalucía (812 empresas, el 47% del total). Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha, con 199 y 193 empresas, respectivamente. Las regiones más dinámicas en la actividad empresarial durante el último año fueron, Baleares, Canarias y Galicia.

Las marcas de distribución acaparan el 66'4% de todas las ventas en volumen y el 62'5% en valor, con crecimientos interanuales en ambos casos, mientras que la primera oferta marquista tiene unas cuotas del 10'4% en volumen y del 12'2% en valor.

Según los últimos datos disponibles en el INE, la cifra de negocios del sector de grasas y aceites en el año 2017 alcanzaba los 12.377 millones de euros, lo que significa 1.316 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento anual del 11'9%.

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

Las exportaciones de estos productos suponen el 14% de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios, aunque durante el último año registraron una significativa caída del 14%, al facturar 596 millones de euros menos que en 2017, lo que supuso un valor de 4.300 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%.

36

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de grasas y aceites durante el mismo año, se situaban en 3.553 millones de euros, lo que supone un descenso del 6% respecto a 2017. Nuestro principal proveedor es Portugal, seguido de Túnez, Grecia y Turquía.

El comercio exterior de grasas y aceites en España alcanzó un superávit de 747 millones de euros, un dato muy inferior al del año precedente. Este superávit pone en evidencia la gran capacidad de este subsector agrícola para mantener la actividad y el empleo en un entorno de fuerte recesión económica y su carácter estratégico para la agricultura y la exportación españolas.

SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES

La producción de bebidas refrescantes en España se sitúa en torno a los 4.400 millones de litros y mantiene cierta estabilidad durante los últimos años. Los refrescos de cola son la referencia más elegida, suponen el 48% del volumen total, seguidos por los refrescos de naranja, bebidas para deportistas, limón, gaseosas, etc...

La contribución socioeconómica de este sector alcanza los 3.806 millones de euros de valor añadido bruto (VAT) y unos 1.415 millones de contribución fiscal.

El mercado de bebidas refrescantes español se encuentra dominado por unos pocos y grandes grupos, normalmente filiales de enormes compañías multinacionales. El grupo más importante factura unos 3.000 millones de euros, aunque con descensos en los últimos años por conflictos laborales.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Coca Cola España	3.000,00
J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo	671,57
Schweppes, S.A.	523,43
Pepsico Bebidas Iberia	410,00
Calidad Pascual, S.A.U.- División Bebidas	210,00
Font Salem, S.L.	200,00
Refresco Iberia, S.A.U.	160,70
Premium Mix Group, S.L.	114,40
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	103,00
Red Bull España, S.L.	95,00

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

Las marcas de distribución no tienen gran importancia en este mercado, suponen el 28% del volumen total, mientras que el grupo líder presenta cuotas de 53'5% en volumen y del 63% en valor.

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

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

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

SECTOR DE CONFITERÍA, DULCES Y CHOCOLATES

Durante el último ejercicio, el mercado de pastelería y bollería producía algo menos de 171.450 toneladas, un ligero descenso anual del 0'1%, el valor de este mercado, registraba un descenso similar y se situaba en 811 millones de euros. El mercado interior fue el que mostró menor dinamismo aún, con 164.745 toneladas y una caída de las ventas en volumen del 0'3% por un valor de 776 millones de euros, un 0'4% menos que en el año anterior.

Generalizando, la bollería y las magdalenas acaparan el 82% del mercado, mientras que el 18% restante corresponde a la pastelería y snacks dulces.

Los productos que rompen la atonía general del sector con los que responden a demandas muy específicas, como prestaciones sin gluten, azúcares o lactosa, y otras que se asemejan a la pastelería artesanal.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Galletas Siro, S.A. – Grupo	562,00
Grupo Bimbo	350,00
Bakery Donuts Iberia, S.A.U.	345,00
Grupo Dulcesol	319,00
Anitin Panes Especiales, S.L.	57,85
Brioche Pasquier Recondo, S.L.	52,68
Granja San Francisco, S.L.	31,26
Codan, S.A.	26,70
El Pequeños Molino, S.A.	18,50
Dulca, S.L.	17,50

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

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

38

La empresa líder del sector registra una producción de 107.000 toneladas y sus ventas se sitúan en 258 millones de euros.

Las marcas de distribución acaparan el 66´5% de todas las ventas en volumen y el 50´7% en valor, mientras que la primera oferta con marca propia se queda en un 9´6% en volumen y un 16´6% en valor.

Los principales grupos del sector han mostrado un comportamiento más dinámico durante el último año, con prestaciones ecológicas, sin lactosa, sin gluten o las que apuestan por productos de carácter más tradicional.

El comercio exterior de productos de pastelería y bollería industrial todavía es claramente negativo para nuestro país. Las exportaciones alcanzaron en el último año computado las 6.700 toneladas, un 6% más que en el año anterior por un valor de 35 millones de euros, un 7% más en este caso. Los principales destinos de estas exportaciones son otros países de la Unión Europea, entre los que destacan Francia, Alemania, Portugal e Italia.

En cuanto a las importaciones, llegaron a las 31.520 toneladas, lo que supone un ligero crecimiento del 0´3% y aparecen muy vinculadas a las estrategias comerciales de algunas de las grandes cadenas de distribución. Nuestros principales proveedores son otros países de la Unión Europea, sobre todo Alemania, Francia, Portugal, Italia y Reino Unido.

El mercado de dulces y caramelos alcanzó las 288.670 toneladas con un crecimiento anual del 9´2% en el último ejercicio computado. En cuanto al valor, el crecimiento fue más moderado, del 5´8%, alcanzando los 749 millones de euros. El mercado nacional quede en unas 126.280 toneladas, un 4´7% más que el año anterior y facturó 476 millones de euros, un 4´5% más.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Ferrero Ibérica, S.A.	231,76
Sánchez Cano, S.A. (Golosinas Fini) – Grupo	186,00
Lacasa, S.A. – Grupo	134,74
Vidal Golosinas, S.A. – Grupo	125,00
Wrigley CO., S.L. (Mars Iberia)	109,00
Grefusa, S.L.	100,59
Mondolez España, División Confitería	99,00
Chupa Chups, S.A.U.	98,00
Damel Group, S.L.	50,00
Cantalou, S.A.	38,00

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

Dentro del mercado nacional, los chicles sin azúcar suponen el 39% de las demandas. Les siguen en importancia los caramelos blancos, los caramelos duros y los chicles con azúcar. Las mayores tasas de crecimiento se han registrado en las presentaciones sin azúcar, con materias primas naturales y libres de alérgenos.

La actividad empresarial del sector se encuentra en manos de unos pocos y grandes grupos, normalmente filiales de grandes compañías internacionales.

Se encuentran en actividad unas 100 empresas que generan unos 4.000 empleos directos. Cataluña es la principal región donde se encuentran estas empresas y la innovación constante junto a la prestación de nuevas ofertas más saludables son las principales estrategias de estas empresas dentro de un sector muy competitivo.

La principal empresa fabricante y comercializadora de chicles y caramelos factura unos 78,2 millones de euros dentro del mercado nacional, mientras que la segunda llega a los 69 millones de euros.

Las marcas de distribución están creciendo de manera significativa y representan el 36'7% de las ventas en volumen y el 25'2% en valor, mientras que hay tres grandes ofertas marquisas.

Las exportaciones de chicles y caramelos con 162.390 toneladas por un valor de 274 millones de euros registraron importantes crecimientos anuales del 12'9% y del 8%. Así, el comercio exterior acapara el 56'2% de la producción en volumen y el 36'6% en valor. Cerca del 70% de las ventas exteriores se dirigen hacia otros países de la Unión Europea, mientras que el 18% va al continente americano. Nuestros principales clientes con Francia, Reino Unido, Alemania, Estados Unidos, Portugal e Italia.

Las importaciones son bastante menos importantes, se quedan en 79'5 millones de euros y nuestros principales proveedores son Alemania, Polonia, Francia, Holanda, Reino Unido, China y Austria.

El mercado español de chocolates y cacao produce unas 283.270 toneladas, lo que supuso un moderado descenso del 0'9%. Sin embargo, su valor alcanza los 1.730 millones de euros, un crecimiento del 2'3%. El mercado nacional mantuvo su tendencia positiva, con 216.810 toneladas, un 0'7% más y 1.272 millones de euros, un 4'1% más.

Dentro del mercado nacional y atendiendo a su valor, las tabletas de chocolate suponen el 34% del total, seguidas de los cacaos y preparados para desayuno, mientras que los productos de mayor valor añadido, como bombones y snacks y productos impulso, son los que han tirado de la demanda.

La producción española de cacao y chocolate industrial se situó en 305.450 toneladas, un crecimiento anual del 6'5% y por un valor cercano a los 838 millones de euros, un 8'1% más que en el ejercicio anterior. El cacao en polvo acapara más de la mitad de esta producción.

Las empresas del sector se caracterizan por una fuerte concentración e internacionalización. Estos grupos, completamente globalizados, controlan casi todos los eslabones de la cadena alimentaria, desde la compra de materias primas hasta la distribución final.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Nestlé España, S.A.	1.950,00
Mondolez España – Grupo	550,00
Natra, S.A. Grupo	365,90
Grupo Dulcesol	319,00
Ferrero Ibérica, S.A.	231,76
Idilia Foods, S.L. Grupo	173,00
Lacasa, S.A. – Grupo	134,74
Nederland, S.A.	123,54
Chocolates Valor, S.A.	113,82
Sanchis Mira, S.A.	100,00

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

El grupo líder en nuestro país cuenta con una facturación que supera los 307 millones de euros anuales. Las marcas blancas tienen bastante importancia en el segmento de las tabletas de chocolate, con una cuota del 32'8% del valor.

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

España importa unas 121.050 toneladas anuales de productos de chocolate y cacao, con un crecimiento del 3'6% en el último año. Los chocolates sin rellenar con la principal partícula importada, seguida por las pastas

para untar, preparados para bebidas y bombones. Francia, Alemania, Italia, Bélgica y Holanda son nuestros principales proveedores.

Por su parte, las exportaciones rondaron las 78.950 toneladas, un 5'2% más que en el año anterior. La principal partida exportada está compuesta por chocolates sin rellenar y nuestros principales mercados de destino son Francia, Reino Unido, Portugal y Alemania.

SECTOR DE GALLETAS

El mercado nacional de galletas aumentó durante el último ejercicio computado continuó con su tendencia negativa y se redujo un 2'5%, situándose en unas 576.165 toneladas, mientras que en valor conseguía un crecimiento del 4% al facturar 1.136 millones de euros. En cuanto al mercado interno, se rompe la tendencia de años anteriores y con 338.260 toneladas consigue un crecimiento del 1'7% en volumen y del 4% en valor, con 728 millones de euros facturados. Esta dinamización del mercado interior ha estado motivada por la presentación de nuevas ofertas más saludables, con referencias ecológicas, integrales, funcionales, libres de alérgenos o artesanales.

La principal partida en valor comercializada en el mercado nacional son las galletas de meriendas, que suponen el 27% del total. Le siguen en importancia las galletas de desayuno (23%), desayuno infantil (21%) y las galletas salud (14%).

El sector de galletas en España está formado por algo más 750 empresas que generan unos 14.300 empleos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2018, la actividad empresarial del sector se ha reducido ligeramente un 0'4%, mientras que el empleo consigue un crecimiento del 2'3% y se sitúa exactamente en 14.227 personas ocupadas.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Galletas Siro, S.A. Grupo	562,00
Mondelez España Grupo	550,00
Galletas Gullón, S.A. Grupo	320,00
Cuéstara, S.L.U.	151,20
Sanchís Mira, S.A.	100,00
Galletas Artiach, S.A.	92,88
Delaviuda Alimentación, S.A.	79,72
Arluy, S.L. Grupo	50,00
Tírma, S.A.	29,00
Borras, S.L. Productos Alimenticios	22,00

Las empresas fabricantes y comercializadoras de galletas en nuestro país se caracterizan por una fuerte presencia de capitales internacionales y por la concentración.

La principal empresa del sector produce unas 180.000 toneladas de galletas con unas ventas de 324 millones de euros.

Por su parte, las marcas de distribución cuentan con unos importantes porcentajes, debido al auge de las nuevas presentaciones y suponen el 49% de las ventas en volumen y el 31'5% del valor.

El comercio exterior de galletas resulta claramente favorable para España y constituye un recurso fundamental para mantener los volúmenes de producción de los principales grupos del sector. Las exportaciones, en el último año computado, alcanzaron un valor de 408 millones de euros, lo que significa un crecimiento del 3'9%. Los principales mercados de destino son otros países de la Unión Europea, como Portugal, Alemania y Francia.

Por su parte, las importaciones son claramente menos importantes y se quedaron en unas 70.000 toneladas, un descenso del 6'6%, por un valor de 220 millones de euros, en este caso un 0'7% menos que en el ejercicio anterior. Nuestros principales proveedores de galletas son Francia y Alemania.

SECTOR DE FRUTOS SECOS

42

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

En 2017 se dedicaban unas 800.000 hectáreas a estos cultivos, sobre todo al cultivo del almendro.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Importaco, S.A. Grupo	452,00
Grupo Bimbo	350,00
Borges Agricultura & Industria Nuts, S.A.	242,00
Frit Ravich, S.L.	214,00
Almendras Llopis, S.A.	210,57
Kellogg España, S.L.	157,00
Pepsico Foods, A.I.E.	147,00
Grefusa, S.L.	100,59
Emicela, S.A.	100,28
Ignacio de las Cuevas, S.A.	99,80

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

Las 15 empresas que forman la AFAP acaparan más del 60% de la producción del sector. La empresa líder del sector cuenta con una facturación de 452 millones de euros anuales con unas 74.000 toneladas producidas. Las marcas de distribución son claramente dominantes entre los frutos secos, con el 77'4% de las ventas en valor, mientras que tienen menos peso entre las patatas fritas (40% del valor) y en los snacks (38% del valor). Únicamente en los frutos secos se registran cifras de comercio exterior significativas, no así en los snacks ni en las patatas fritas.

Las exportaciones rondan los 1.050 millones de euros, con un volumen de 150.000 toneladas. Los principales destinos de las exportaciones son Alemania, Francia e Italia.

Por su parte, las importaciones se sitúan en torno a las 220.000 toneladas y 1.200 millones de euros y nuestros principales proveedores son Estados Unidos, Portugal, China y Argentina.

SECTOR DE PANADERÍAS

El sector de Panadería genera unos 85.000 empleos, lo que supone el 22% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma algo más de 9.200 empresas, el 36% de la actividad industrial Alimentaria, con una cifra de negocios conjunta del sector de panadería y pastas alimenticias de 8.500 millones de euros, el 7% de las ventas totales de productos alimenticios y un valor de sus exportaciones de algo más de 1.000 millones de euros, el 3% de las exportaciones alimentarias.

43

EMPRESAS PANADERÍAS FRESCA Y SECA	VENTAS (Mill. euros)
Galletas Siro, S.A. - Grupo	562,00
Grupo Bimbo	350,00
Bakery Donuts Iberia, S.A.U.	345,00
Grupo Dulcesol	319,00
Berlys Corporación Alimentaria, S.A.U.	226,00
Pepsico Foods, A.I.E.	147,00
Grefusa, S.L.	100,59
Anitin Panes Especiales, S.L.	57,85
Brioche Pasquier Recondo, S.L.	52,68
Pimad, S.A.	45,00

El mercado español de pan se situó durante el último año computado en unos 1.580 millones de kilos, con una caída anual del 2'6%. Esta tendencia ha provocado que desde 2008 el sector ha experimentado una caída del 18%. Sin embargo, esta tendencia no afecta a las masas congeladas, ya que siguen aumentando su participación en este mercado que durante 2017 registró un crecimiento del 2% en volumen y del 3% en valor, con 815 millones de euros facturados. El pan blanco de barra es el más vendido (49'5%), seguido del integral de barra (12'6%), el de molde (11'2%) y el tostado (10'7%).

En los últimos años han surgido algunos nichos prometedores de mercado para panes especiales y artesanos cada vez más demandados por los consumidores españoles.

A lo largo del año 2018, este sector contaba con un total de 84.910 empleados, lo que supone 66 trabajadores menos que en el año anterior y un ligero descenso de la ocupación del 0'08%. La mayor parte del empleo del sector de Panadería se concentra en Andalucía, Cataluña y Castilla y León.

EMPRESAS SECTOR MASAS CONGELADAS	VENTAS (Mill. euros)
Europastry, S.A.	560,00
Berlys Corporación Alimentaria, S.A.U.	226,00
Grupo Panstar	222,00
Forns Valencians, S.A. (Forvasa)	101,90
Vandemoortele Ibérica, S.A.	80,00
Bellsola, S.A.	57,10
Group Gorumet Okin	50,50
CSM Iberia, S.A.	50,00
Ingapan, S.L.	48,89
Group Atrian	39,10

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

En 2018, el sector sumaba un total de 9.267 empresas, lo que supone 313 empresas menos que en el año anterior y una caída de la actividad empresarial del 3%. El 75% de las empresas de este sector son pymes y tan solo existen 38 empresas con más de 200 trabajadores y trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, casi la mitad de las empresas se constituye como "personas físicas". Andalucía concentra al 22% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Galicia y País Valenciano, con el 11% y el 10%, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Cataluña, Asturias y Baleares.

La cifra de negocios del sector de Panadería y pastas durante el año 2017 alcanzó los 8.500 millones de euros, lo que significa 422 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 5%. La mayoría de las ventas proceden de Cataluña, Castilla y León y País Valenciano.

SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ

Por segundo año consecutivo, el mercado español del café consiguió un crecimiento del 5'6% en el último ejercicio con unas 198.500 toneladas. En valor, el crecimiento ha sido menos importante y se sitúa en un 1'5% con 1.332 millones de euros.

Los cafés tostados, con cerca del 70% del volumen total y el 74'5% del valor, constituyen la principal partida de todo este mercado, mientras que el producto más dinámico siguen siendo las cápsulas monodosis de café, con un crecimiento del 11'5% en volumen y del 12'4% en valor.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Nestlé España, S.A.	1.950,00
Unilever España, S.A. Grupo	616,00
Jacobs Douwe Egberts, ES, S.L.U.	202,91
Seda Outspan Iberia, S.L.	83,00
UCC Coffee Spain, S.L.U.	78,89
Productos Solubles, S.A.	76,37
Cafento- Grupo	75,27
Jesús Navarro, S.A.	69,58
José Sánchez Peñate, S.A. (JSP)	60,00
Cafés Las Candelas, S.L.	56,00

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

El sector de café, té e infusiones en España está formado por 295 empresas que generan unos 5.300 empleos. Durante 2018, la actividad empresarial del sector se incrementa un 2% y el empleo consigue un crecimiento del 3'7% hasta alcanzar las 5.287 personas ocupadas.

El sector de empresas productoras y comercializadoras de café presenta un elevado grado de concentración y una fuerte penetración de capitales internacionales por lo que se encuentra dominados por grandes compañías internacionales con diversas líneas de negocio.

La primera empresa productora y comercializadora en nuestro país es una filial de un enorme grupo y produce unas 32.000 toneladas por un valor de 935 millones de euros.

La Federación Española del Café (FEC) agrupa a 110 compañías donde está representado el 90% del sector. Por su parte las marcas de distribución ya acaparan el 56'8% de todas las ventas en volumen y el 43'1% en valor de café molido en libreservicio. En el caso de las cápsulas estos porcentajes se reducen hasta el 26'6% en volumen y el 22'1% en valor.

En España no hay cultivos de café, por lo que toda la materia prima que se procesa y comercializa en el mercado español debe ser importada.

Durante el pasado ejercicio, las importaciones españolas de café rondaron las 333.000 toneladas por un valor de 960 millones de euros. El café verde constituye la principal partida importada, con el 86'4% del total en volumen y el 62'8% en valor. Vietnam es nuestro principal proveedor de café, seguido de Brasil, Alemania, Colombia, México, Holanda y Uganda.

En cuanto a las exportaciones, se observa un importante crecimiento anual del 14'2% alcanzando las 82.800 toneladas y 487 millones de euros. El café soluble es la principal partida de exportación y los principales mercados de destino de las exportaciones de café son Portugal, Suiza, México, Reino Unido, Alemania, Francia e Italia.

SECTOR VINÍCOLA

Durante el pasado año 2017, el sector del vino y del mosto representó el 4'1% del valor de la Producción Vegetal Final y el 2'4% de la producción de la Rama Agraria. En ambos casos, porcentajes superiores a los del año anterior.

46

Según muestran los últimos datos, la producción de vino en 2017 registraba una caída del 19'6% en volumen, mientras que los precios subieron un 21%. Como resultado de ello, el valor del sector alcanzó los 1.171,3 millones de euros a precios básicos y se recogieron 4,6 millones de toneladas de uva. Con estos datos la producción de vino española representa el 22'7% del total producido en la Unión Europea.

Castilla la Mancha, con 2,6 millones de toneladas recogidas, es la región con mayor producción de uva en nuestro país. Le siguen en importancia, aunque muy lejos, Cataluña.

La producción en la campaña de 2017 alcanzaba los 34,8 millones de hectolitros, en este caso un 18% menos que en la campaña anterior. La producción de vino absorbía a 32,1 millones de hectolitros, un 17% menos que en 2016 y la producción de mosto era de 2,7 millones de hectolitros, un 27% menos.

La facturación por la venta de vinos ronda los 6.300 millones de euros.

El sector de Vinos en este país cuenta con un tejido industrial formado por algo más de 3.350 empresas que generan unos 29.000 empleos, la mitad de los puestos de trabajo generados por el sector de Fabricación de bebidas.

Durante 2018, la actividad empresarial del sector se incrementa ligeramente un 0'8% y el empleo consigue un crecimiento del 2'6% al sumar 727 empleos y alcanzar las 28.859 personas ocupadas. La mayoría de los empleos de este sector se concentra en Cataluña, Castilla la Mancha, Castilla y León y La Rioja.

La gran mayoría de las empresas del sector son de pequeños tamaño y de capital de origen español y un gran

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo	671,57
Freixenet, S.A. Grupo	530,00
Félix Solís Avantis, S.A.	275,00
Miguel Torres, S.A. Grupo	263,00
Codorníu, S.A.	235,00
Grupo Grupo Osborne	216,00
González Byass, S.A. Grupo	170,00
Pernord Ricard Winemakers Spain Grupo	130,56
United Wineries España, S.A. Grupo Arco	100,00
Barón de Ley, S.A. - Grupo	95,40

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

número está constituida como cooperativas agrarias. Junto a esta base conviven grandes compañías multinacionales y con importantes estrategias de internacionalización.

Durante los últimos años la actividad empresarial del sector se ha visto inmersa en un fuerte proceso de modernización, apostando fuertemente por el comercio exterior. De modo que en la base productiva encontramos unas 550.000 explotaciones vitivinícolas que cultivan viñedos de las que casi la mitad se encuentra en Castilla la Mancha.

47

Castilla la Mancha destaca como la región donde se concentra el mayor número de bodegas, el 25% del total. Le siguen en importancia Cataluña, Castilla y León y Andalucía. La Rioja y Castilla la Mancha ocupan los primeros puestos en empresas vitivinícolas, con una cuota del 18% en cada región.

El líder sectorial cuenta con una facturación de 530 millones de euros anuales, mientras que el segundo llega hasta los 316 millones de euros. Dentro del comercio exterior del sector de bebidas, el vino ocupa un lugar privilegiado y representa casi el 70% de las exportaciones de bebidas lo que hace que España sea el primer exportador de vinos en volumen del mundo, aunque en valor se queda en el tercer puesto, por debajo de Francia e Italia.

Las exportaciones de vino en 2017 alcanzaron un valor de 2.886 millones de euros por un volumen de 2.365.700 toneladas, lo que supone un crecimiento anual del 8% en valor y del 3% en volumen.

Francia aparece como el principal mercado de destino para los vinos españoles, con el 24'3% del total. Le siguen en importancia Alemania, Reino Unido, Portugal e Italia.

En cuanto a las importaciones de vino, el volumen ascendió a 71.700 toneladas con un valor de 188,3 millones de euros, lo que supone una caída del 9% en volumen y un crecimiento del 5% en valor.



SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA





La negociación colectiva en la industria agroalimentaria en los últimos años se ha desarrollado siguiendo el Programa de Acción aprobado en el Congreso Constituyente de UGT FICA y en las Resoluciones aprobadas en el mismo

La pérdida de empleo de calidad y de poder adquisitivo por parte de los trabajadores en la última década, ha hecho que nuestro trabajo como negociadores se haya complicado y endurecido. Aún más desde la entrada en vigor de la “perversa” Reforma Laboral, ya que las posturas de las patronales se han radicalizado amparadas en esta reforma, gracias, entre otros factores, a la prevalencia del convenio colectivo de empresa y por la entrada en el mercado laboral de las empresas multiservicios, las cooperativas de trabajo asociado y las plataformas digitales. Nuevas formas de organización del trabajo que no han hecho más que desregularizar y precarizar el mercado de trabajo.

Desde UGT FICA hemos intentado responder de manera eficaz a los retos que nos ha presentado la negociación en el año 2018. Así como seguir los criterios y objetivos marcados en las Jornadas de Negociación Colectiva Federales y Confederales. Jornadas que nos marcan la ruta de acción para la negociación de todos los convenios colectivos del ámbito de nuestra Federación.

Con este informe, pretendemos conocer y profundizar sobre la situación atravesada por la Negociación Colectiva durante el año 2018, tanto de los sectores como de los subsectores que representa nuestra Organización y de los que existe Convenio Colectivo, ya sea de ámbito estatal, provincial, de Comunidad Autónoma o de Empresa. Para ello, se han analizado un total de 245 convenios colectivos, 15 de ellos de ámbito estatal, 4 de empresas estatales y 225 de ámbito territorial.



INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL 2018



ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



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

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

55

Por otro lado, en ámbitos inferiores, tanto a nivel provincial como autonómico también se negocia desde UGT FICA un número significativo de convenios colectivos sectoriales. Por subsectores:

- En el Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola se han analizado 63 convenios colectivos, la mayoría de ellos de ámbito provincial. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 1,53% y de ellos el 63% establece cláusula de revisión salarial, lo que supone un aumento muy significativo frente al 26% del año 2017.
- En el Sector de Aceites y Derivados se han analizado 17 convenios colectivos. El promedio del incremento salarial del sector fue del 1,67% y el 41,2% de los convenios recogen cláusula de revisión salarial, un porcentaje superior al del estudio del año 2017 (37,5%).

- En el Sector de Confiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrone se han analizado 42 convenios colectivos, de ámbito territorial. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 1,48%, y el 28,60% recoge cláusula de revisión salarial.
- En el sector de Especias se han analizado 4 convenios colectivos, 2 de ámbito provincial y 2 autonómico. 2 de estos convenios incluyen cláusula salarial, dato a resaltar ya que en 2017 ninguna articulaba esta cláusula. El promedio del incremento salarial del sector fue del 1,88% frente al 1,56% de 2017.
- En el Sector de Galletas se han analizado 4 convenios colectivos, todos ellos de ámbito provincial. El promedio del incremento salarial del sector fue del 1,25%.
- En el Sector de Frutos Secos se han analizado 6 convenios colectivos, El promedio del incremento salarial del sector es de 1,25%.
- En el Sector de Panaderías se han analizado 44 convenios colectivos, de los que 36 tienen ámbito provincial y un promedio de incremento salarial del 1,54%. Del total de convenios, un 25% articula cláusula de garantía salarial.
- En el Sector de Torrefactores del Café se han analizado 5 convenios colectivos de los que 3 son de ámbito de Comunidad Autónoma. El promedio del incremento salarial del sector 1,4%.
- En el Sector de la Industria Vitivinícola se han analizado 32 convenios colectivos. Con un promedio de incremento salarial del 1,75%. En este caso un 36,7% de los convenios recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Bebidas Refrescantes, el promedio del incremento salarial fue del 1,78%. En este sector se han analizado 4 convenios colectivos, de los cuales sólo 1 recoge la cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de la Industria de Alimentación, se han analizado 4 convenios colectivos de ámbito provincial. Con un promedio de incremento pactado para 2018 del 1,21%.



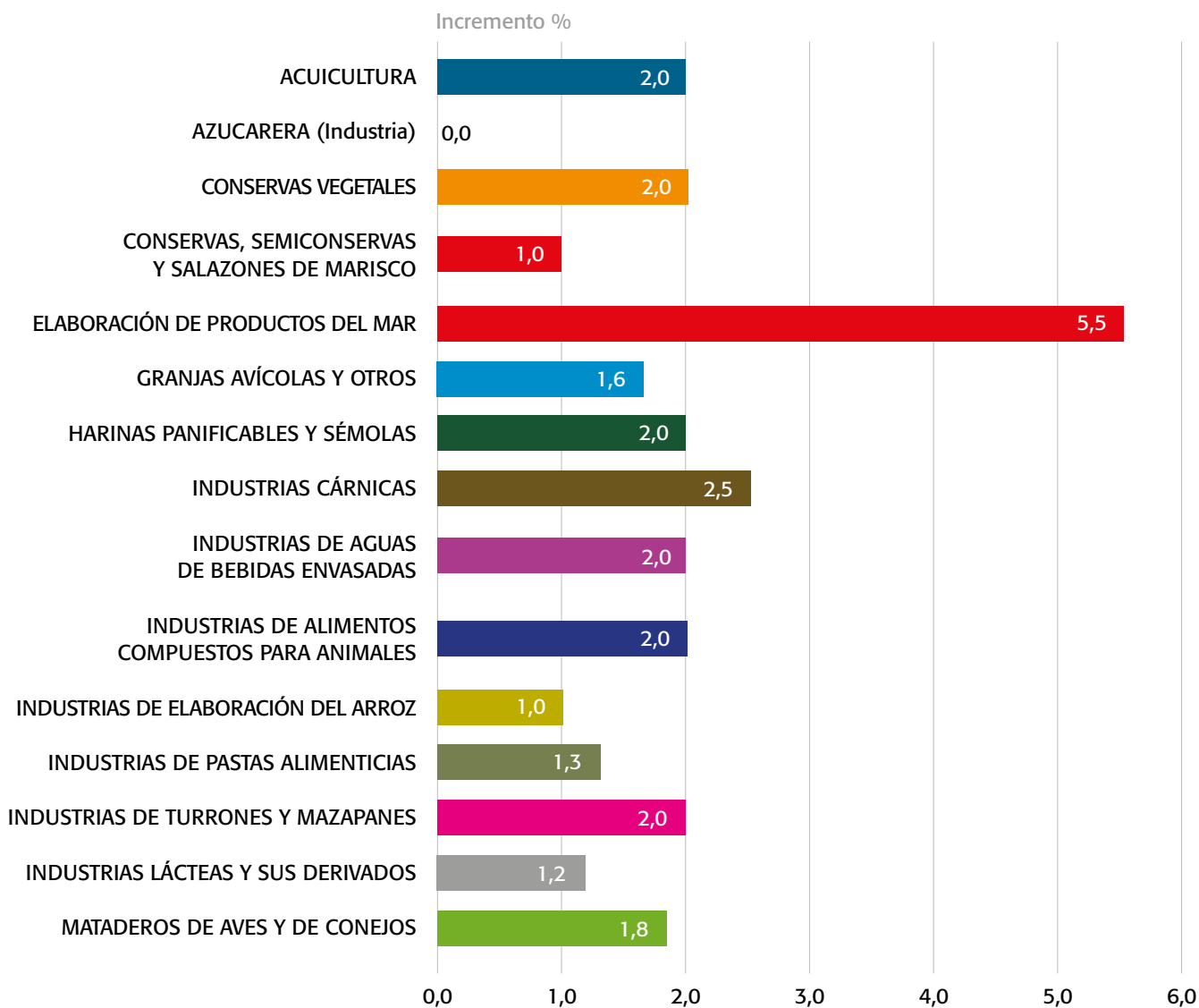
INFORME SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES PARA EL AÑO 2018



De los 15 convenios de ámbito estatal correspondientes al Sector de Alimentación, Bebidas y Tabacos, todos han tenido actualización salarial en el año 2018.

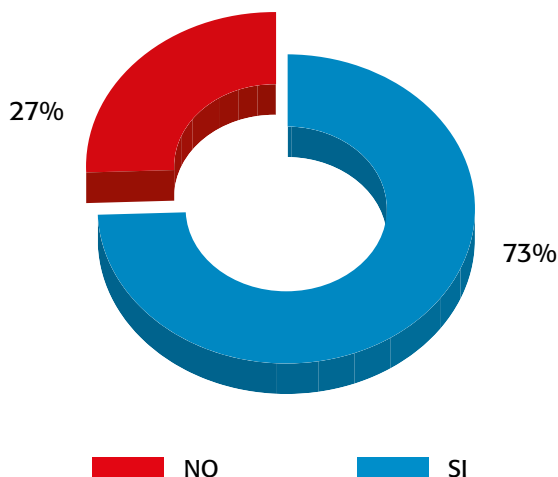
En cuanto al incremento salarial medio pactado en 2018 fue del 1,86%. Medio punto por encima del 1,36% del año 2017.

INCREMENTOS SALARIALES



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

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL



A continuación se establece una relación de los datos más significativos de los Convenios Estatales.

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

Como novedad para este año, hemos incluido una ficha descriptiva de cada uno de los convenios estatales con los datos del convenio y una evolución de los años 2016, 2017 y 2018 respecto a los incrementos pactados con los IPC's de cada uno de esos años y la pérdida o ganancia de poder adquisitivo que esa diferencia ha supuesto.

CONVENIO COLECTIVO	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA MARINA	01-01-2018 al 31-12-2020
CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA	1-01- 2018 al 31-12-2020
CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES	1-01-2017 al 31-12-2019
CONVENIO COLECTIVO DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITES Y HARINAS DE PESCADOS Y MARISCOS	1-01-2016 al 31-12- 2020
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN	1-01-2018 al 31-12-2021
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES	1-01-2017 al 31-12-2019
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS	1-01-2017 al 31-12-2018
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS	1-01-2018 al 31-12-2020
CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS	01-01-2018 al 31-12-2020
CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	01/01/2018 al 31/12/2018
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DE ARROZ	1-01-2017 al 31-12-2020
CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	1-01-2017 al 31-12-2019
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES	1-01-2018 al 31-12-2021
CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS	1-01-2017 al 31-12-2020
CONVENIO COLECTIVO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS.	1-01-2016 al 31-12-2018

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA MARINA**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

VIGENCIA	01-01-2018 al 31-12-2020		
ESTADO	Pendiente publicación en BOE		
Nº TRABAJADORES	4.000	HOMBRES: 3.000	MUJERES: 1.000

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	%	-1,6%
2017	1,1%	2,00%	0,90%
2018	1,2%	2%	1,8%

Cláusula Revisión Salarial	IPC REAL
Jornada Anual	1.776

COMENTARIOS

Se firma el convenio el 13 de febrero de 2019 estando aún pendiente de publicación en el BOE. Las principales mejoras de este convenio son:

Ámbito Personal: Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades incluidas en el objeto social de la empresa se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio

Estructura Profesional: Se mantiene el redactado actual de los buzos de 1ª y 2ª con la mejora de que como mínimo por cada 4 buceadores de 2º debe de existir 1 de 1ª. Compromiso por parte de las empresas de mejora de la seguridad en los procesos de buceo.

Jornada Laboral: La duración ordinaria de la jornada anual de trabajo prevista en el presente convenio colectivo para el sector será de 1.776 horas para el año 2018, de 1.768, para el año 2019, y de 1.760 para el año 2020.

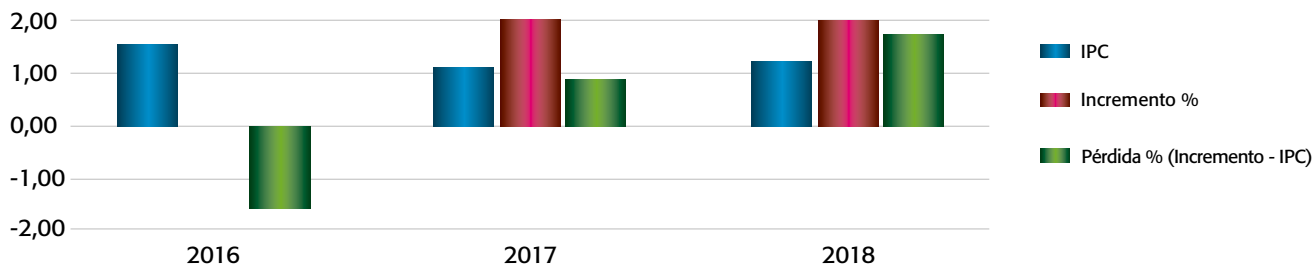
Salario convenio: El plus variable de producción pasa a formar parte del salario base, y sobre ese importe se aplican los incrementos salariales de 2018, de tal manera que al final de la vigencia del convenio el importe mínimo anual en tablas sea superior a 14.000€. El plus de producción actualmente se cobra por día trabajado y por 11 meses, al pasar a formar parte del salario de convenio se convierte en fijo y por doce meses, lo que supone un incremento adicional. Con cláusula de revisión salarial a IPC real, en cada uno de los años del convenio.

Seguro de Vida: Se mejora en los apartados de muerte e invalidad absoluta por accidente.

Mejoras de IT: Se mejora el redactado relacionando los conceptos que componen el salario para los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Permisos retribuidos: Se modifica el punto 8 a partir de 2019 se establecen 8 horas anuales de permiso retribuido, que podrán ser fraccionadas si fuera necesario, debiéndose tomar por el tiempo imprescindible, y únicamente para acompañamiento a servicios públicos de salud de cónyuge o familiar de primer grado debidamente justificado.

Trabajadores con cargo sindicales: Se podrá nombrar un delegado LOLS en las empresas a partir de 175 trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA MARINA**Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018**

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

VIGENCIA	01-01-2018 al 31-12-2020		
ESTADO	Nuevo		
Nº TRABAJADORES	2.500	HOMBRES: 2.000	MUJERES: 500

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	0%	-1,60%
2017	1,1%	1,80%	0,70%
2018	1,2%	0,05%	-1,15%

Cláusula Revisión Salarial NO

Jornada Anual 1.756 (4 horas menos)

COMENTARIOS

Se firma el convenio el 6 de noviembre de 2018 y se publica en el BOE del 4 de enero de 2019.

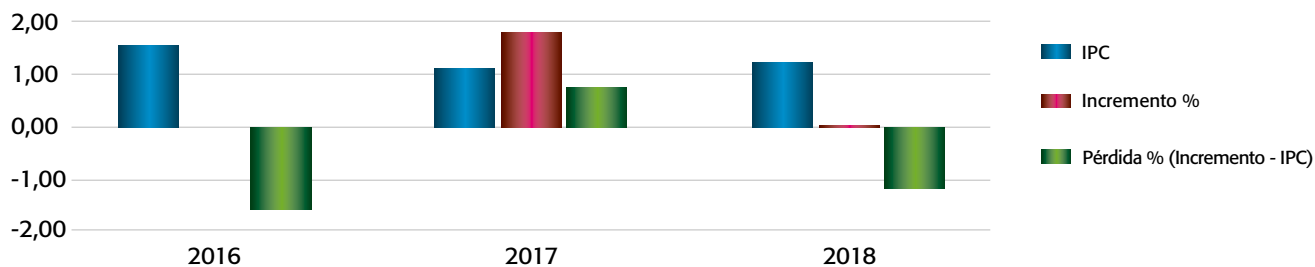
Jornada Laboral de 1.756 horas anuales, lo que supone una reducción en 4 horas con respecto al convenio anterior.

Este convenio da cobertura a 2.500 trabajadores, de los cuales, 2.000 son hombres y 500 mujeres. Estando afectadas por este convenio 4 empresas.

63

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

VIGENCIA	01-01-2017 al 31-12-2019		
ESTADO	Nuevo		
Nº TRABAJADORES	29.400	HOMBRES: 11.800	MUJERES: 17.600

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	0,8%	-0,80%
2017	1,1%	1,20%	0,10%
2018	1,2%	2,00%	0,80%

Cláusula Revisión Salarial Sí (anterior convenio no)

Jornada Anual 1.776

COMENTARIOS

Se firma el convenio el 17 de septiembre de 2012, publicándose en el BOE del 16 de noviembre de 2018.

Se pacta para 2018 un incremento del 2%. Y recupera la cláusula de revisión salarial en los siguientes términos: En el caso de que el IPC nacional sea superior a un 2%, se realizará una revisión salarial con la diferencia, estableciendo un tope de 2,3%, teniendo la revisión efecto retroactivo al 1 de enero del año.

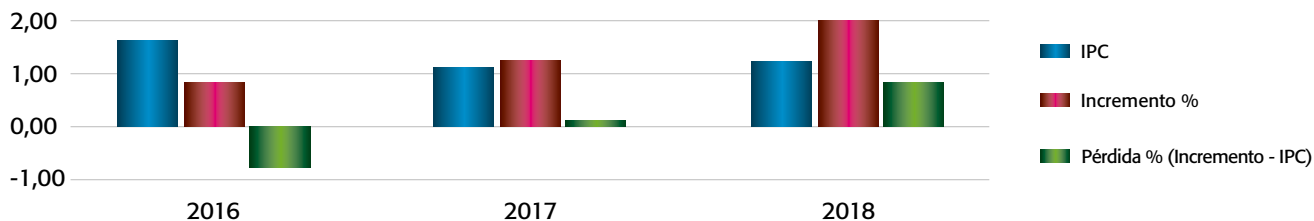
Jornada laboral de 1.776 horas anuales.

Este convenio da cobertura a 29.400 trabajadores, de los cuales, 11.800 son hombres y 17.600 mujeres. Estando afectadas por este convenio 940 empresas.

Cuenta en su articulado con Protocolo para la prevención y actuación en los casos de Acoso.

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



CONVENIO COLECTIVO DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

VIGENCIA	01-01-2016 al 31-12-2020		
ESTADO	Revisado		
Nº TRABAJADORES	31.899	HOMBRES: 6.380	MUJERES: 25.519

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	1,30%	-0,30%
2017	1,1%	1,00%	-0,10%
2018	1,2%	1,00%	-0,20%

Cláusula Revisión Salarial NO

Jornada Anual 1.722

COMENTARIOS

Se había firmado el convenio el 26 de septiembre y se publicó en el BOE del 25 de enero de 2017.

Con la firma del acuerdo, no solo se logran incrementos salariales muy razonables, también consolidamos la senda de crecimiento de las retribuciones salariales llevada a cabo en las últimas negociaciones para los próximos años (año 2016 1.3%. año 2017 1%, año 2018 1%, año 2019 1.5% y 2020 1.5%). A su vez damos solución definitiva al conflicto de la antigüedad sin cargos para las trabajadoras y trabajadores evitando las reclamaciones judiciales individuales y el conflicto entre ellos y las empresas.

En materia de derechos mejoró las licencias retribuidas considerando las cesáreas como intervención quirúrgica y todas las licencias se extienden a las parejas de hecho. Las vacaciones se fijan en 22 días laborales, lo que significa que en función del mes de disfrute se puede conseguir un día natural más de vacaciones y trabajaremos en breve en una nueva clasificación profesional que nos dará la oportunidad de volver a mejorar las condiciones laborales en el sector a través de esta nueva negociación.

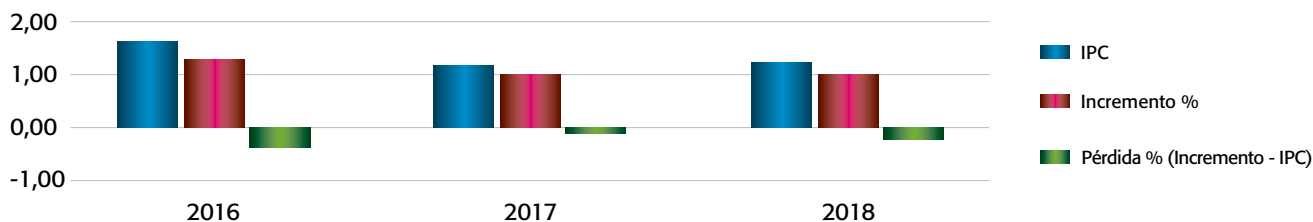
Como de todos es ya sabido, el tercer sindicato presente en la mesa de negociación no ha ratificado el acuerdo y ha anunciado que impugnaría el convenio firmado por nuestra organización sindical y CIG. A fecha de hoy, aún no la ha hecho.

Jornada laboral de 1.722 horas anuales

Este convenio da cobertura a 31.899 trabajadores, de los cuales, 6.380 son hombres y 25.519 mujeres. Estando afectadas por este convenio 485 empresas

CONVENIO COLECTIVO DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



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

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

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

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	0%	-1,60%
2017	1,1%	%	-1,10%
2018	1,2%	5,50%	4,30%

Cláusula Revisión Salarial	NO
Jornada Anual	1.752

COMENTARIOS

Se firma convenio el 27 de noviembre de 2018 y se publica el 15 de abril de 2019.

Se firma un incremento salarial del 5.5% con una jornada laboral de 1.752 horas anuales.

Se crea una comisión de estudio con el objeto de analizar la idoneidad y futuro del convenio en el marco del sector.

Se recomienda promover Planes de Igualdad y se incorpora Cláusula de no discriminación.

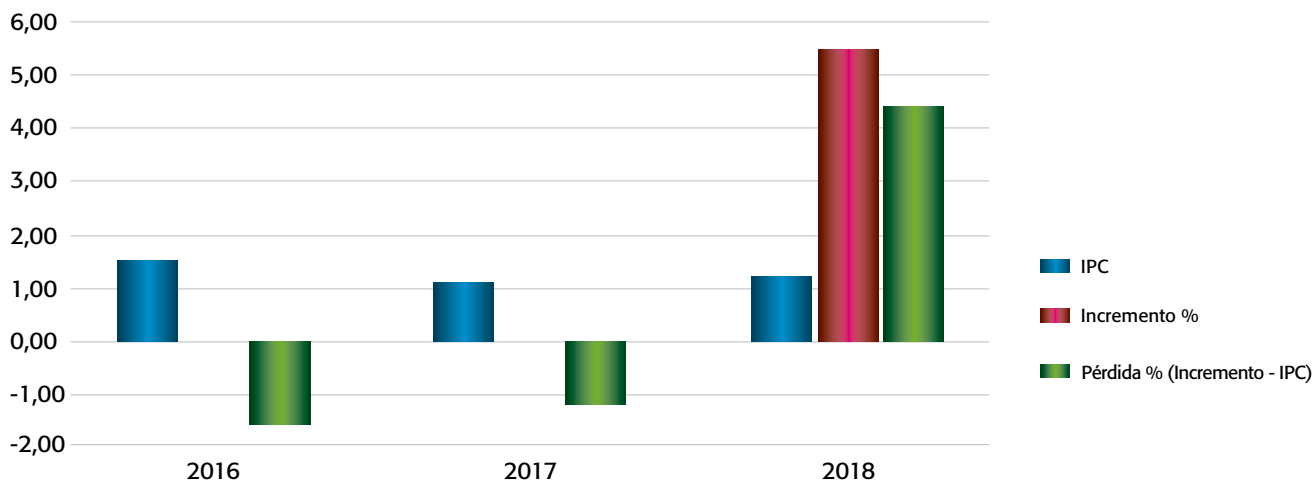
Jornada laboral de 1.752 horas anuales.

Este convenio da cobertura a 9.475 trabajadores, de los cuales, 2.842 son hombres y 6.633 mujeres. Estando afectadas por este convenio 91 empresas

66

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

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2018 - 2020



CONVENIO COLECTIVO PARA GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

VIGENCIA	01-01-2017 al 31-12-2019		
ESTADO	Revisado		
Nº TRABAJADORES	5.850	HOMBRES: 4.680	MUJERES: 1.170

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	0,30%	-1,30%
2017	1,1%	1,50%	0,40%
2018	1,2%	1,60%	0,40%

Cláusula Revisión Salarial Suma IPC's / 2015,2016,2017 > al 4% / El exceso actualiza tablas 2018

Jornada Anual 1.780

COMENTARIOS

Firmado el convenio el 2 de octubre de 2017. Se publicó en el BOE del 1 de enero de 2018.

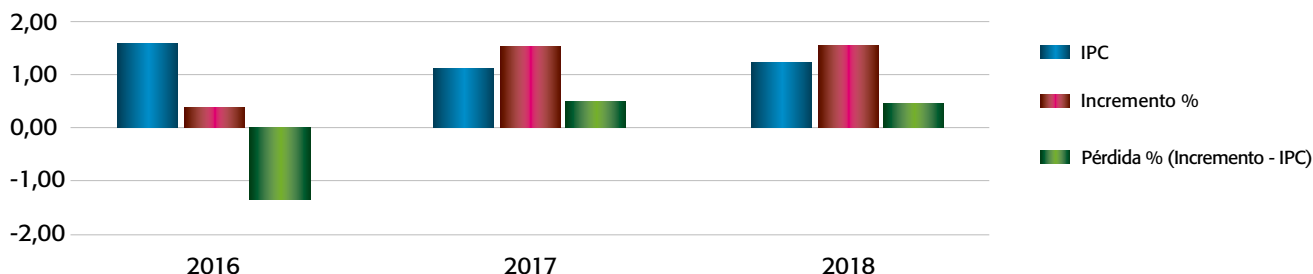
Se pacta un incremento para 2017 del 1,5%. Para 2018 del 1,6% y para 2019 del 1,7%. Con una cláusula de revisión salarial en los siguientes términos: en el caso que el IPC real del período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, superase los incrementos pactados en este Artículo se aplicará una revisión salarial sobre las tablas salariales de 2019 en igual cuantía, teniendo su abono carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019. El pago de los atrasos se efectuará por las empresas durante los tres primeros meses posteriores a la firma de la revisión de las Tablas Salariales. En caso de operar esta Cláusula de Revisión Salarial, las tablas salariales que se firmen al efecto servirán como base de cálculo para las del año siguiente.

Jornada Laboral de 1.780 horas anuales

Este convenio da cobertura a 5.850 trabajadores, de los cuales, 4.680 son hombres y 1.770 mujeres. Estando afectadas por este convenio 900 empresas.

CONVENIO COLECTIVO PARA GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

VIGENCIA	01-01-2017 al 31-12-2018		
ESTADO	Revisado		
Nº TRABAJADORES	2.500	HOMBRES: 2.000	MUJERES: 500

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	0,75%	-0,85%
2017	1,1%	2,00%	0,90%
2018	1,2%	2,00%	0,80%

Cláusula Revisión Salarial Topada / IPC real + 0,25%

Jornada Anual 1.784

COMENTARIOS

Se firma el convenio el 19 de julio de 2017, publicándose en el BOE el 21 de diciembre de 2017.

Se pacta un incremento del 2% para 2018. Con una cláusula de revisión salarial que recoge que en el caso de que el IPC real de 2017 sea superior al 2%, se actualizarán las tablas salariales a dicho IPC con el pago de los correspondientes atrasos a 1 de enero de 2017. En el supuesto de que el IPC real de 2017 sea positivo pero inferior al 2% sólo se actualizarán las tablas salariales al IPC real más 0,25% y sin que ello suponga devolución de cantidad alguna para los trabajadores.

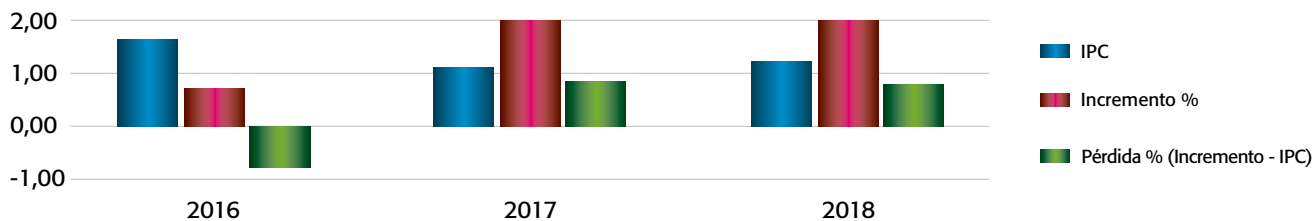
Jornada laboral de 1.784 horas anuales.

Este convenio da cobertura 2.500 trabajadores, de los cuales 2.000 son hombres y 500 mujeres. Estando afectadas por este convenio 110 empresas.

Recogido en convenio el Protocolo de Acoso.

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

VIGENCIA	01-01-2018 al 31-12-2020		
ESTADO	Nuevo		
Nº TRABAJADORES	44.755	HOMBRES: 35.820	MUJERES: 8.955

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	1,50%	-0,10%
2017	1,1%	1,50%	0,40%
2018	1,2%	2,50%	1,30%

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

Jornada Anual 1.770

COMENTARIOS

Se firma el convenio el 11 de diciembre de 2018 publicándose en BOE el 10 de abril de 2019.

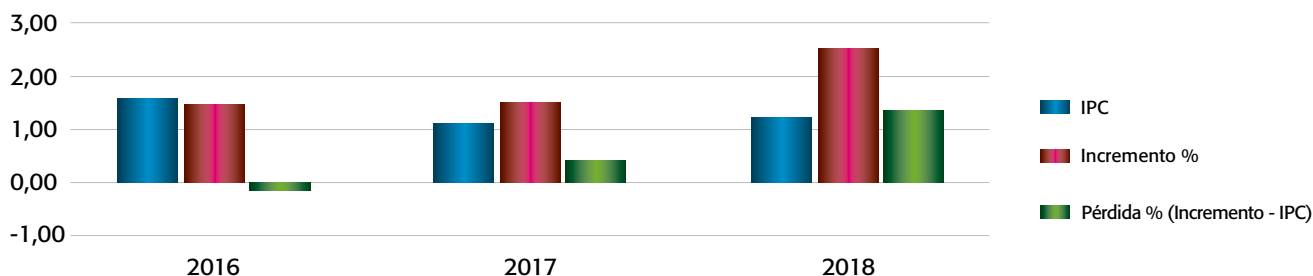
Se pacta un incremento salarial del 2,5%. Con revisión salarial si el IPC acumulado durante la vigencia del convenio colectivo, superaba el 7,5%, el exceso será la base de cálculo para los salarios del año 2021.

Jornada laboral de 1.770 horas anuales.

Este convenio da cobertura 44.755 trabajadores, de los cuales 35.820 son hombres y 8.955 mujeres. Estando afectadas por este convenio 1.394 empresas.

En el convenio anterior, el 23 de julio de 2018 las partes firmantes acuerdan anexar al convenio el "Protocolo para la Prevención y actuación en los casos de acoso".

69

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS**Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018**

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

VIGENCIA	01-01-2018 al 31-12-2018		
ESTADO	Nuevo		
Nº TRABAJADORES	13.028	HOMBRES: 9.120	MUJERES: 3.908

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	0,90%	-0,70%
2017	1,1%	0,80%	0,30%
2018	1,2%	2,00%	0,80%

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

Jornada Anual 1.760

COMENTARIOS

Se firma el convenio el 10 de octubre de 2018 y se firma el 4 de febrero de 2019.

Se firma un incremento salarial del 2% . Se establece una cláusula de revisión si el IPC real definitivo del 2018 supera esa cantidad y con un tope máximo del 2,3%, a los efectos de establecer las tablas salariales vigentes a partir del 1 de enero del 2019.

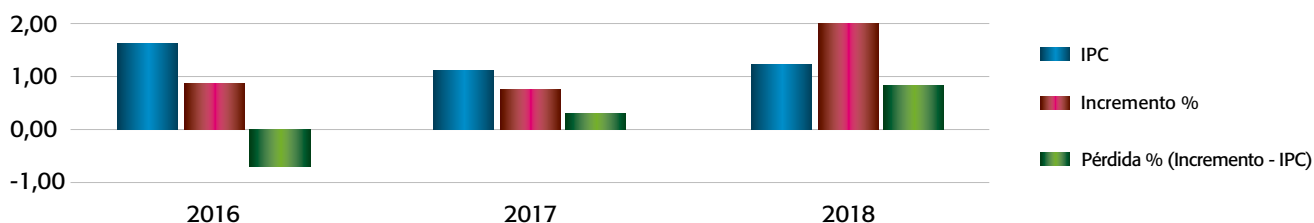
Afecta a 13.028 trabajadores de los que 9.120 son hombres y 3.908 mujeres. Este convenio afecta a 10.000 empresas.

Cuenta como anexo 6 con Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

70

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

VIGENCIA	01-01-2017 al 31-12-2020		
ESTADO	Revisado		
Nº TRABAJADORES	1.774	HOMBRES: 1.176	MUJERES: 598

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	1,00%	-0,60%
2017	1,1%	1,35%	0,25%
2018	1,2%	1,00%	-0,20%

Cláusula Revisión Salarial IPC real +0,25%

Jornada Anual 1.784

COMENTARIOS

Se firma el convenio el 27 de julio de 2017, publicándose en el BOE el 25 de octubre de 2017. Se pacta, para los ejercicios 2017, 2018, 2019 y 2020, el incremento salarial será el correspondiente al IPC real de cada uno de los años más 0,25%. En el caso de IPC negativo se tomará para esta revisión un valor de IPC igual a 0%.

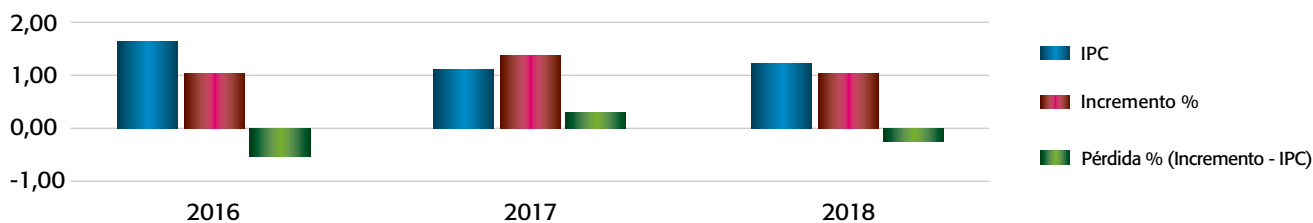
Para cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio se establece un incremento provisional del 1%. En ningún caso habrá devolución de los salarios percibidos como provisionales ni éstos servirán de base para el cálculo de las tablas definitivas del año en curso ni del siguiente.

Una vez conocido el IPC 2018 y operando la cláusula de revisión salarial el incremento final 2018 es de 1,45%.

Jornada laboral de 1.784 horas anuales.

Este convenio da cobertura a 1.774 trabajadores, de los cuales, 1.176 son hombres y 598 mujeres. Estando afectadas por este convenio 53 empresas.

71

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ**Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018**

CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

VIGENCIA	01-01-2017 al 31-12-2019		
ESTADO	Revisado		
Nº TRABAJADORES	3.300	HOMBRES: 800	MUJERES: 2.500

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	0,60%	-1,00%
2017	1,1%	1,10%	0%
2018	1,2%	1,30%	0,10%

Cláusula Revisión Salarial A partir del 1,3%

Jornada Anual 1.770

COMENTARIOS

Se firma el convenio el 8 de noviembre de 2017, publicándose en el BOE el 12 de febrero 2018.

Se pacta un incremento para cada año de vigencia vinculado al IPC real de cada año, así como una cláusula de revisión salarial en los siguientes términos:

72

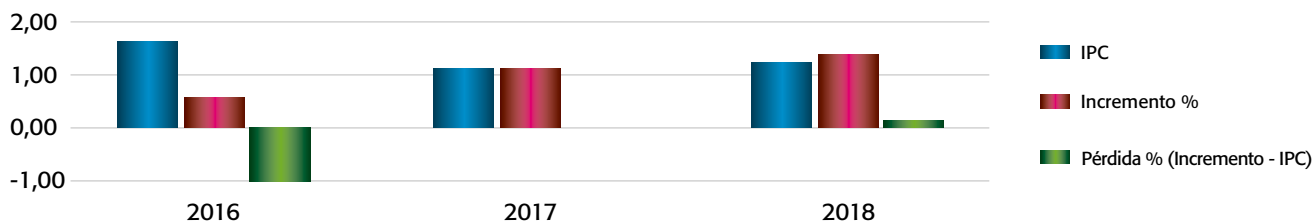
Año 2018: Una vez revisadas las tablas salariales y demás conceptos previstos en convenio con arreglo al punto anterior se incrementa con efectos del 1 de Enero de 2018 todos los importes previstos en convenio colectivo en un porcentaje equivalente al 1,3 %. Al final del año se comparará con el IPC estatal real del año y, si es más alto, se paga la diferencia retroactivamente desde el 1 de Enero de 2018 (atrasos) proporcionalmente al tiempo trabajado y se actualizarán las tablas salariales. Por el contrario, si la variación del IPC es menor, lo pagado de más no se descuenta, pero las tablas salariales se actualizan en la misma proporción que el IPC real estatal del año 2018. (Por ejemplo, si el IPC al final es 1%, la tabla para el año siguiente parte de 1% en lugar del 1,3% inicialmente previsto).

Jornada laboral de 1.770 horas anuales.

Este convenio da cobertura a 3.300 trabajadores, de los cuales, 2.500 son hombres y 800 mujeres. Estando afectadas por este convenio 140 empresas.

CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES**DATOS GENERALES DEL CONVENIO**

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

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	0,90%	-0,70%
2017	1,1%	1,20%	0,10%
2018	1,2%	2,00%	0,80%

Cláusula Revisión Salarial NO

Jornada Anual 1.770

COMENTARIOS

Se firma el convenio el 24 de enero de 2019 y se publica en el BOE de 9 de mayo de 2019.

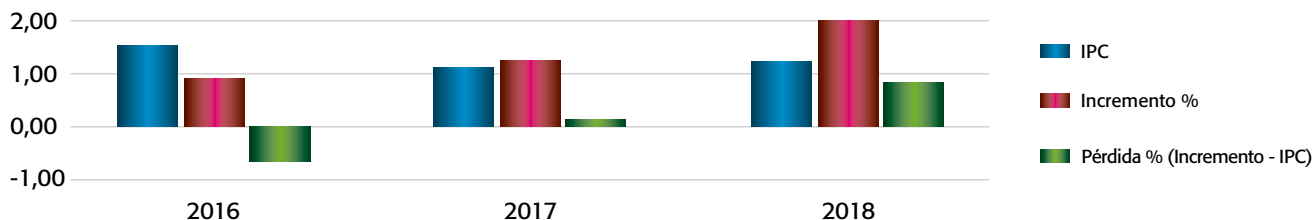
Se pacta para 2018 un incremento del 2% progresivo hasta 14.000 en 4 categorías durante los 4 años de vigencia.

Este convenio afecta 5.029 trabajadores, de los que 2.012 son hombres y 3.017 son mujeres. En lo relativo al número de empresas, afecta a 111 empresas.

73

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

DATOS GENERALES DEL CONVENIO

VIGENCIA	01-01-2017 al 31-12-2020		
ESTADO	Revisado		
Nº TRABAJADORES	32.800	HOMBRES: 18.205	MUJERES: 14.595

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	2,00%	0,40%
2017	1,1%	1,10%	0%
2018	1,2%	1,00%	-0,20%

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

Jornada Anual 1.770

COMENTARIOS

Firmado el 5 de febrero de 2018, se publicó en el BOE el 12 de junio de 2018.

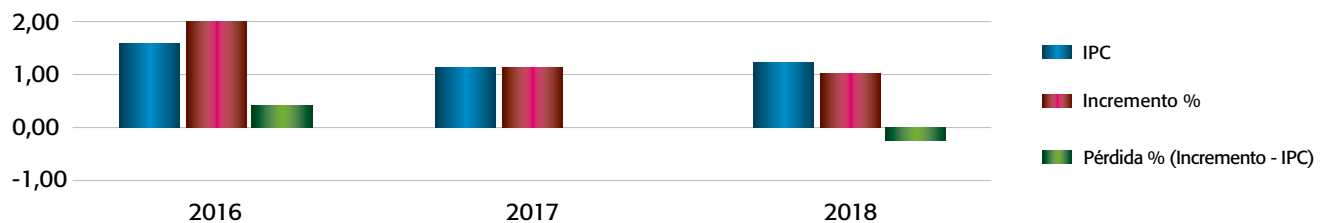
Se pactan unos incrementos del 1,10% para 2017 y una cláusula de revisión salarial para los ejercicios 2017, 2018, 2019 y 2020, la revisión salarial de las tablas se realizará conforme a la evolución que experimente el IPC real en cada uno de los referidos años de vigencia. Y en el supuesto de un IPC superior al 2,5%, sólo se abonarían los atrasos hasta dicho porcentaje. Para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, se establece un incremento provisional del 1 %. En ningún caso habrá devolución de los salarios percibidos como incrementos provisionales, ni éstos servirán de base para el cálculo de las tablas definitivas del año en curso ni del siguiente.

Jornada Laboral de 1.770 horas anuales.

Este convenio da cobertura a 32.800 trabajadores, de los cuales, 18.205 son hombres y 14.595 mujeres. Estando afectadas por este convenio 164 empresas.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



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

VIGENCIA	01-01-2016 al 31-12-2018		
ESTADO	Revisado		
Nº TRABAJADORES	14.025	HOMBRES: 5.610	MUJERES: 8.415

DATOS ECONÓMICOS

Año	IPC	Incremento%	Pérdida % Inc. IPC
2016	1,6%	1,60%	0%
2017	1,1%	1,70%	0,60%
2018	1,2%	1,80%	0,60%

Cláusula Revisión Salarial \sum incrementos (5,1%) \leq \sum IPC de 2016,2017,2018 diferencia actualiza tablas 2018

Jornada Anual 1.780

COMENTARIOS

En las negociaciones que comenzaron en 2016 y que duran en septiembre de 2017, la representación empresarial tiene los mismos planteamientos que en las negociaciones de 2013. Ante el bloqueo de las negociaciones, llevamos a cabo una huelga de 48 horas los días 11 y 12 de abril. Después de la mencionada huelga, hemos celebrado varias reuniones, pero sin fortuna. Por lo que el estancamiento de las conversaciones continúa hasta la firma del acuerdo el 21 de noviembre de 2017. Publicándose en el BOE del 13 de febrero de 2018.

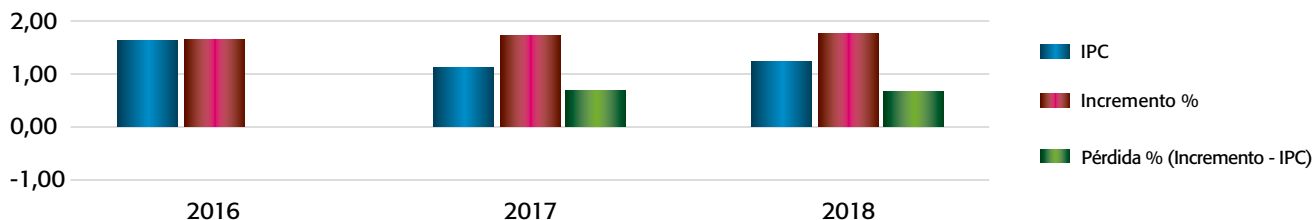
Se pactan unos incrementos del 1,7% para el año 2017 y el 1,8% en el 2018. Acordando una cláusula de revisión salarial vinculada al IPC en los siguientes términos: en el caso de que la suma de los IPC de 2016, 2017 y 2018, excediera de la suma de los incrementos salariales indicados anteriormente (5,1%) se producirá una revisión en el exceso que se aplicará a las Tablas salariales del año 2018, con los correspondientes atrasos.

Jornada Laboral de 1.780 horas anuales.

Este convenio da cobertura a 14.025 trabajadores, de los cuales, 5.610 son hombres y 8.415 mujeres. Estando afectadas por este convenio 1.800 empresas.

CONVENIO COLECTIVO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

Evolución Incremento - IPC / Pérdida % / Período 2016 - 2018



A wooden platter filled with various cured meats, including salami, chorizo, and prosciutto, along with a bowl of olives and cheese. The platter is set on a woven placemat.

DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL TERRITORIAL 2018

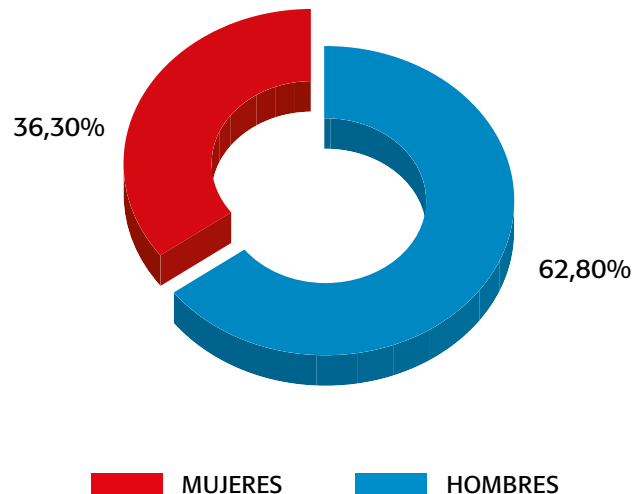
De la totalidad de los 225 Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal que a continuación analizaremos, debemos destacar la inclusión para este año 2018 de un nuevo parámetro en las fichas de cada convenio. Siempre y cuando este convenio se hallara registrado en REGCON y, de este modo, dispusiéramos de estos datos. Por este motivo se puede dar la circunstancia que haya alguna diferencia en el contenido de alguna ficha de los convenios analizados o convenios sin actualizar en los últimos años.

Como parámetro nuevo en las fichas descriptivas de los convenios hemos incluido si el convenio recoge Protocolo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

En cuanto a los parámetros comunes a todas las fichas de convenios analizados de todos los sectores y subsectores podemos concluir en lo relativo al número de trabajadores, que se da cobertura a casi un millón de trabajadores de los sectores agrarios y alimentario. Y a pesar de tratarse solo de datos estimados, ya que como hemos explicado no es un dato que aparezca en la totalidad de convenios analizados, podemos concluir que un 63% del total de trabajadores de los sectores son hombres, frente a un 37% de mujeres.

TRABAJADORES DEL SECTOR AGROALIMENTARIO DESGLOSADO POR SEXO

77



SECTOR AGRARIO Y DEL MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

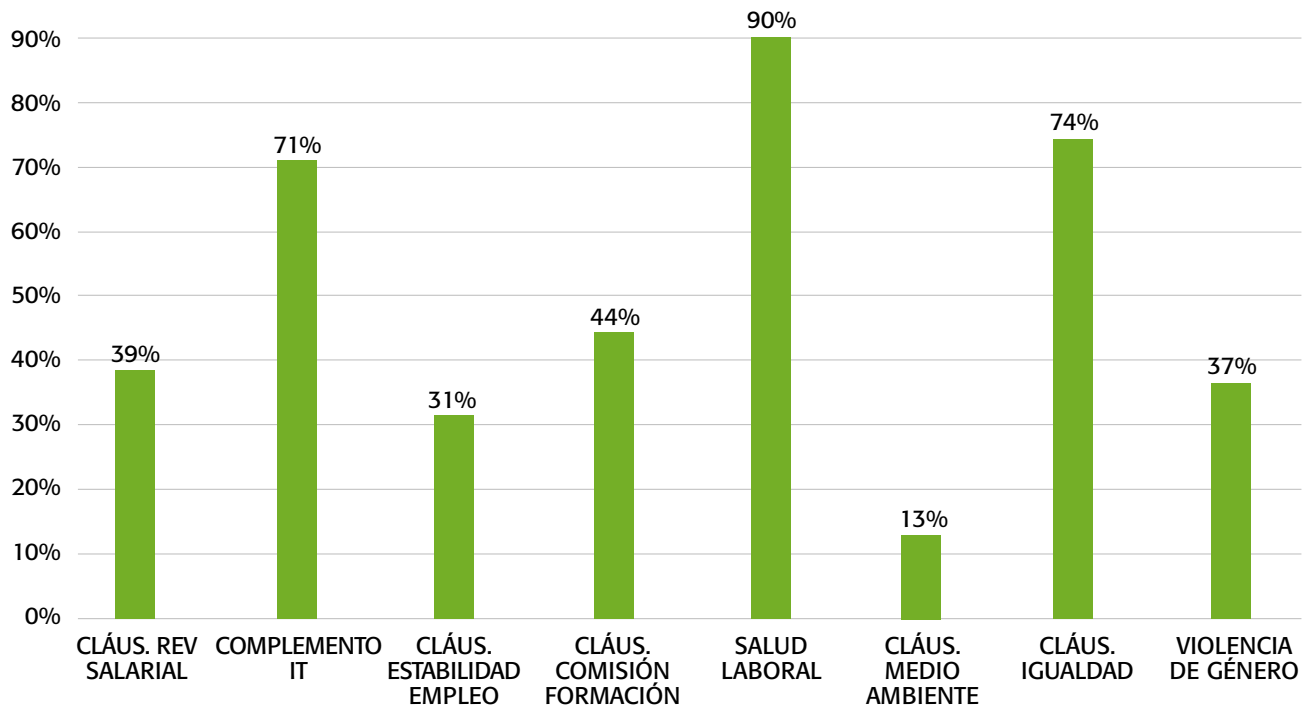


Existen un total de 63 Convenios encuadrados dentro del sector agrario, y del manipulado hortofrutícola. De los 63 Convenios, 18 son de ámbito de Comunidad Autónoma y 45 de ámbito provincial.

Así encontramos que las CC.AA. que disponen de Convenios en el sector agrario son: Canarias, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana (2), Extremadura, Islas Baleares, La Rioja (2), Madrid, Murcia (7) y Navarra.

Y los Convenios agrarios y/o del manipulado hortofrutícola provinciales se encuentran en: Álava, Albacete, Alicante, Almería (2), Ávila, Burgos, Cádiz (2), Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada (3), Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén (2), Las Palmas (3), León, Lérica, Málaga, Palencia, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife (2), Segovia, Sevilla (2), Soria, Tarragona, Teruel, Toledo, Valencia (2), Valladolid, Zamora, Zaragoza (2).

RESUMEN DE CONTENIDOS



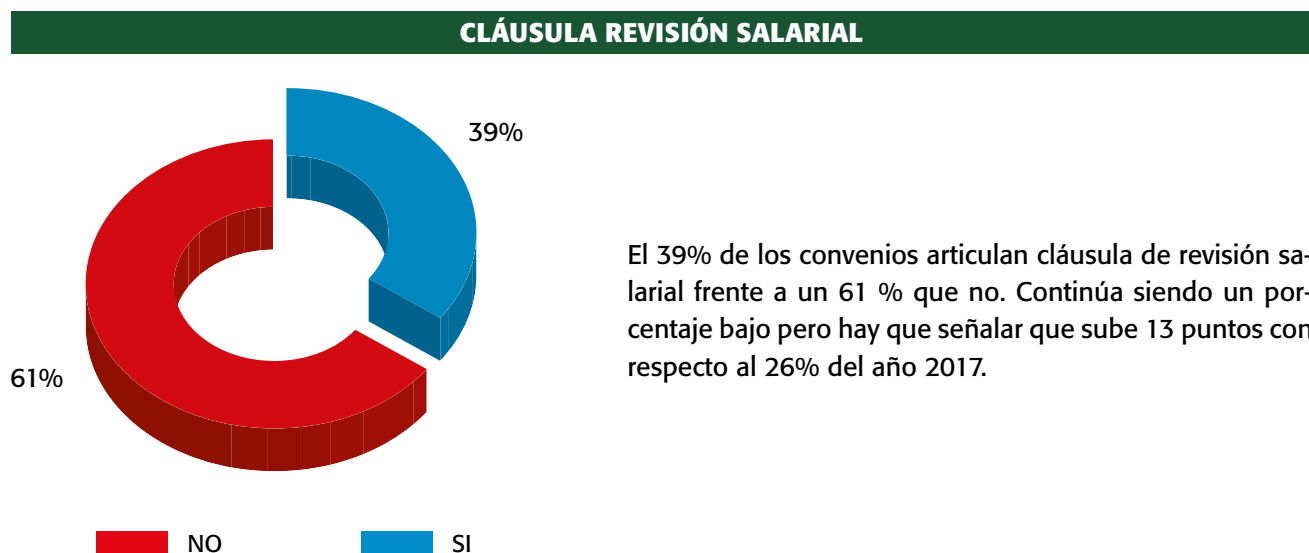
CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

La casi totalidad de los convenios analizados del Sector Agrario y de Manipulado Hortofrutícola cuenta con vigencia plurianual. Dan cobertura a más de 768.000 trabajadores, de los que el 36% son mujeres y el 64% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas semanales o horas anuales. Siendo el Convenio Colectivo sindical de trabajo de actividades agropecuarias de la provincia de Teruel con 1.563 horas el que menor horas de jornada laboral recoge y los Convenios de Ávila, Almería y Las Palmas los que más horas de jornada laboral tiene (1.826 horas). Las vacaciones están reguladas por días laborales o naturales y todos cuentan, como mínimo, con 2 pagas extraordinarias y 1 paga más de beneficios.

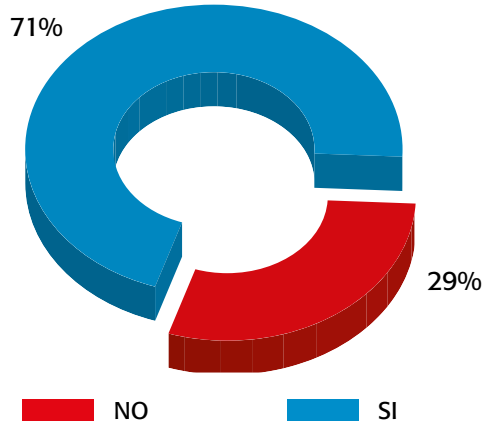
En cuanto al promedio de los salarios de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 12.777,96 euros y en la categoría de Oficial primera es de 14.498,26 euros.

En lo referente a Protocolos de Acoso, encontramos 4 convenios. Dos de ellos con Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género, y otros dos con medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

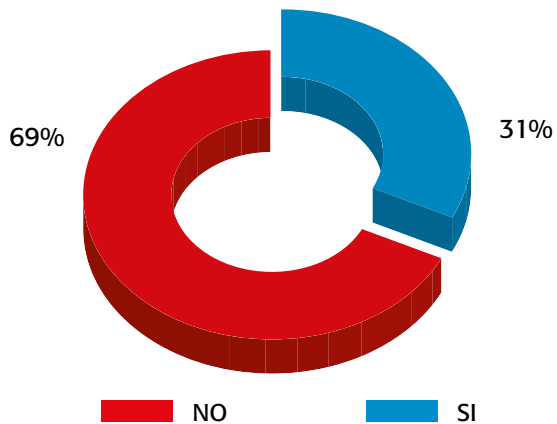


COMPLEMENTO IT



La inmensa mayoría de los convenio, 44 de los 62, recoge Complemento de Incapacidad temporal.

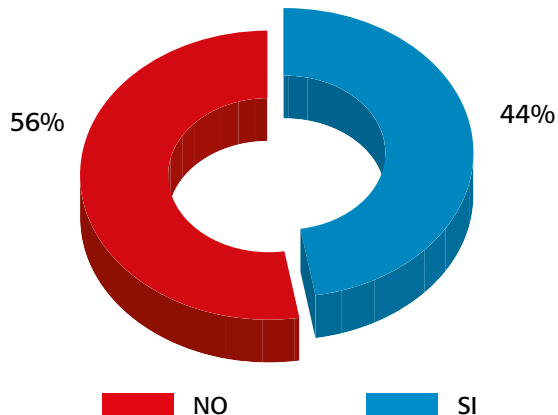
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



El 31% de los convenios recogen cláusula de estabilidad en el empleo, la mayoría de ellas referidas a la contratación indefinida.

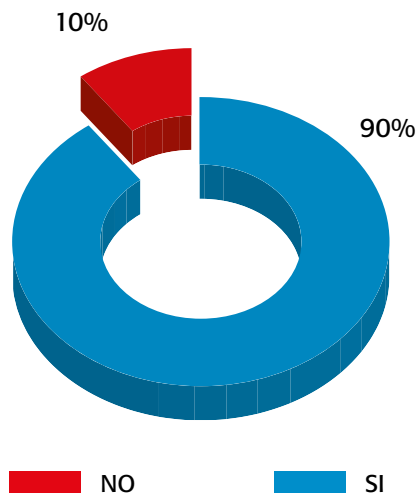
81

COMISIÓN DE FORMACIÓN



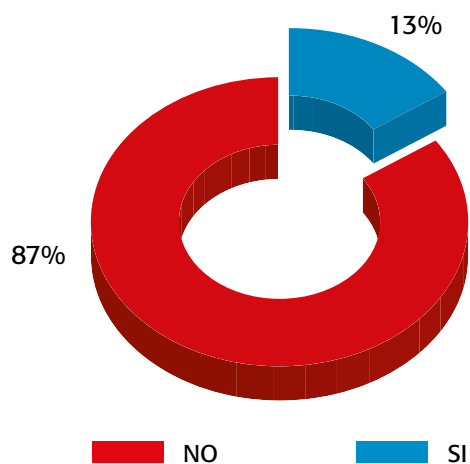
El 44% de los convenios recogen contenidos en formación. Mayoritariamente, a través de la Comisión Paritaria de Formación.

COMITÉ DE SALUD LABORAL



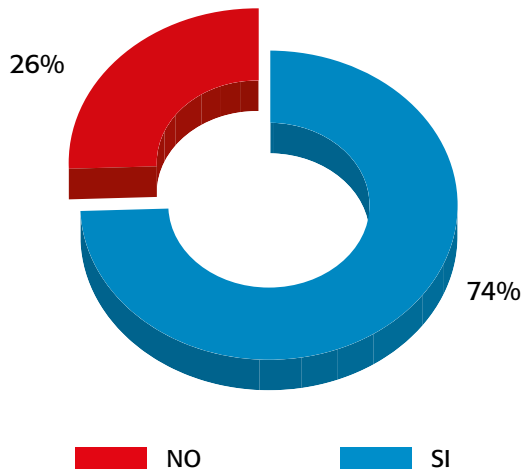
Casi la totalidad de los convenios analizados cuentan con un Comité de Salud laboral.

CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE



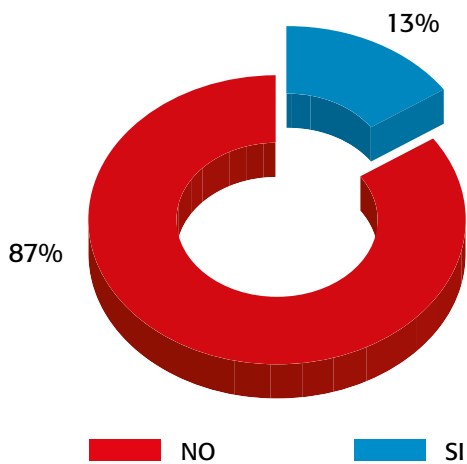
El 13 % tiene cláusula de medio ambiente, lo que supone un ligero aumento respecto al año 2017.

CLÁUSULA DE IGUALDAD



El 74% de los convenios cuentan con cláusula de Igualdad de trato y oportunidades.

CLÁUSULA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



El 13% de los convenios del sector Agrario y de Manipulado hortofrutícola cuenta con alguna cláusula de regulación y protección para las víctimas de violencia de género.

1.- CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTADUTARIO DE EFICIA LIMITADA SECTORIAL PARA EL SECTOR DE TEMPORERISMO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE ÁLAVA. (Convenio denunciado, Sin actualización salarial desde 2015)

VIGENCIA	2015
CÓDIGO CONVENIO	11100015012013
DENUNCIA DEL CONVENIO	Queda automáticamente denunciado
NÚMERO DE TRABAJADORES	600
MUJERES	100
HOMBRES	500
JORNADA	1.826 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad
SALARIO ANUAL	Peón: 7 euros a la hora Oficial 1º:
INCREMENTO SALARIAL	8.33%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UAGA, UGT y CC.OO.

2.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE.

VIGENCIA	2017 - 2019.
CÓDIGO CONVENIO	02000015011986
DENUNCIA DEL CONVENIO	No obstante lo anterior, y en virtud del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que fuera sustituido por otro. Este convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes firmantes, en el último mes de su vigencia inicial, o de la de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.000
MUJERES	2.000
HOMBRES	8.000
JORNADA	1.792 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 13.075,65 Oficial 1º: 13.276,95
INCREMENTO SALARIAL	1,50 %
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En los supuestos de incapacidad temporal transitoria derivada de accidente de trabajo, los trabajadores percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirán el derecho, el 100 % de su salario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí. Se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del campo, que estará compuesta por cuatro miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Disposición adicional que regula el Acoso Sexual.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, CCOO y UGT

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

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	03000745011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia a efecto de rescisión o revisión del convenio deberá formalizarse por parte de la representación de los trabajadores o de los empresarios con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	14.000
MUJERES	10.000
HOMBRES	4.000
JORNADA	1.802 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 11.902,80 Oficial 1º: 13067,6
INCREMENTO SALARIAL	1,40%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el caso de que los incrementos del IPC acumulado entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020 se situasen por encima del 4,5%, las tablas salariales para la negociación del siguiente convenio, a partir de 2021, serán actualizadas en el exceso sobre el 4,5%.
COMPLEMENTO DE I.T.	A todos los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se les abonará íntegro su salario, durante los cuatro primeros días, en los procesos de incapacidad temporal, en el año natural.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las partes manifiestan su compromiso de fomentar y promover el empleo estable, entendiéndose por tal tanto la contratación como indefinido continuo como la contratación como fijo discontinuo. A tal fin, las empresas se comprometen a disponer de un porcentaje de plantilla estable de un 70% de su plantilla total al finalizar la vigencia del convenio, es decir, a partir del 1 de enero de 2021
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
SALUD LABORAL	Al objeto de prevenir y evitar los casos de accidentes de trabajo y enfermedades, se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1.995 de 8 de noviembre. A tal fin se elegirán los Delegados de Prevención y se constituirán los Comités de Seguridad y Salud, dotándolos de las competencias y facultades dispuestas por dicha Ley.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo en toda su integridad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA ALICANTE, FEXPHAL, INTERCOOP, UGT Y CCOO

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

VIGENCIA	2015 - 2018
CÓDIGO CONVENIO	04000485011984
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se proroga por años sucesivos Sí no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación.
NÚMERO DE TRABAJADORES	19.000
MUJERES	17.100
HOMBRES	1.900
JORNADA	1.826 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. 1 paga del 5% del salario devengado durante el año
SALARIO ANUAL	Peón: 11.379,58 Oficial 1º: 17.158,88
INCREMENTO SALARIAL	1,00 %
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Sí. El Comité de Seguridad y Salud, se reconoce como órgano paritario y colegiado de participación, destinada a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí
VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí, lo regula por Ley
PARTES FIRMANTES	COEXPAL, ECOHAL, APAL, AEMPAL, UGT, CC.OO.

5.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA. (Convenio denunciado, Sin actualización salarial desde 2012)

VIGENCIA	2012/2015
CÓDIGO CONVENIO	04000795011990
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	40.000
MUJERES	30.000
HOMBRES	10.000
JORNADA	1.826 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad
SALARIO ANUAL	Peón: 12.828,06 Oficial 1º: 14.538,71
INCREMENTO SALARIAL	2015: 0,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Durante el tiempo que un trabajador fijo o fijo-discontinuo permanezca en Situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, a partir del día 11 inclusive, y hasta un máximo de doce meses, la empresa completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral, o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias a partir del 1º día y hasta un máximo de doce meses. Al trabajador eventual o de temporada que por causa de accidente laboral o enfermedad profesional sea hospitalizado o enyesado, durante el tiempo que dure la hospitalización o enyesamiento, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 7 € diarios, hasta un máximo de doce meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí, a través de la Comisión Paritaria. Hay que destacar que se incluye una cláusula de formación específica para inmigrantes. Podrá quedar integrada en los programas de formación continua que se lleven a efecto en desarrollo del Acuerdo Tripartito a que se ha hecho mención en el artículo anterior
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL. Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio: UGT y CC.OO., como representación laboral, y ASEMPAL, ASAJA y COAG, en representación empresarial.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Discriminación económica. Los salarios que rigen este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores Sin discriminación por razón de su edad, sexo o nacionalidad
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASEMPAL, ASAJA, COAG, UGT y CC.OO.
BUENAS PRÁCTICAS	Artículo 23.- Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán. Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio y Siempre que la Situación del trabajo lo permita, tendrán derecho a un mes por año de permiso Sin retribuir, por motivos plena y claramente justificados, según la casuística del artículo anterior. Este permiso especial habrá de ser solicitado previamente y justificado adecuadamente con posterioridad. Durante la duración de este permiso, el trabajador que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariado por cuenta ajena. Fiestas con motivo del Ramadán. a) Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren "la Fiesta Chica" y "la Fiesta del Cordero", disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar. b) Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde. A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para la empresa y los trabajadores afectados.

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

VIGENCIA	2018/2020
CÓDIGO CONVENIO	05000235011990
DENUNCIA DEL CONVENIO	La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.900
MUJERES	1.200
HOMBRES	700
JORNADA	1.762 horas anuales.
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.682,76 Oficial 1ª: 12.392,08
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los/as Trabajadores/as que causen baja por Incapacidad Temporal se les abonará el salario real durante cuatro días como máximo y por una sola vez al año. En Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del día 15, la empresa completará la prestación del organismo correspondiente hasta el 100% del salario real. A efectos del cómputo de los 15 días para alcanzar el derecho a la prestación con cargo a la empresa, se sumarán las sucesivas bajas que por la misma enfermedad se produzcan en el período de un año.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua de los sectores agrarios, forestales y pecuarios, comprometiéndose al desarrollo del citado Acuerdo Sectorial.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SÍ
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género y Siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio efectivo de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral se estará a lo dispuesto en la L.O. 1/2004 y demás normas que la sustituyan y/o la complementen.
PARTES FIRMANTES	UPA ,UCCL, ASAJA, FAA, UGT y CC.OO.

7.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRABAJO EN EL CAMPO DE LAS ISLAS BALEARES (Sin actualización salarial desde 2004)

VIGENCIA	2002/2004
CÓDIGO CONVENIO	07000000002165
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se entenderá prorrogado este Convenio por un año, y así sucesivamente Sí, con al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento del mismo o de algunas de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiere denunciado en forma.
NÚMERO DE TRABAJADORES	—
MUJERES	—
HOMBRES	—
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de S.B+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 8.554,90 Oficial 1º: 10.860,12
INCREMENTO SALARIAL	2004: IPC 2003+1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. Se crea además la Comisión Paritaria de Salud Laboral
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA. UAGA, UGT, CC.OO.

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

VIGENCIA	2015/2019
CÓDIGO CONVENIO	09000025011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
MUJERES	3.500
HOMBRES	1.500
JORNADA	1.790 horas anuales.
VACACIONES	22 días laborables si la jornada es de lunes a viernes y 26 días laborables si la jornada es de lunes a sábado.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.396,71 Oficial 1º: 17.530,74
INCREMENTO SALARIAL	2,00 %
CLÁUSULA DE REVISIÓN	SÍ
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ Si es por accidente o enfermedad laboral el 100% En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre el salario abonado y el que percibe como prestación económica devengada por tal contingencia hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos económicos en la empresa a partir del 3.er día desde el inicio de dicha contingencia y el 75% en las mismas condiciones durante los tres primeros días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SI
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Se creará la comisión paritaria de Medio ambiente.
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Remisión a la ley.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	Unión de campesinos de Burgos, ASAJA, UGT Y CC.OO.

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

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	11000215011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	35.000
MUJERES	7.000
HOMBRES	28.000
JORNADA	39 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base. 1 paga de beneficios, de 25 días de salario.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.392,17 Oficial 1ª: 15.186,54
INCREMENTO SALARIAL	0,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL, regula la Comisión Sectorial de Salud Laboral.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT y CC.OO.

10.- CONVENIO COLECTIVO VITICULTURA DE CÁDIZ

VIGENCIA	2018/2020
CÓDIGO CONVENIO	11000215011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Tres meses antes de la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.500
MUJERES	250
HOMBRES	1.250
JORNADA	39 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de 11 días
SALARIO ANUAL	Peón: 12.748,64 Oficial 1ª: 14.680,12
INCREMENTO SALARIAL	1,8%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si la suma del IPC final de los años 2018 y 2019 fijados por el INE superan el 3,7%, con dichas diferencias se actualizarán las tablas de 2019
COMPLEMENTO DE I.T.	Desarrollada en el Art. 20
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Acuerdo Nacional de Formación Continua
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comisión Sectorial de Salud Laboral
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Varias medidas
VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí
PARTES FIRMANTES	ASEVI, ASAJA, UGT, CC.OO.
BUENAS PRÁCTICAS	Acoso sexual y discriminación por razón de sexto

11.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS DE CASTELLÓN.
 (Salarios Sí actualizar desde 2017)

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	12000125011970.
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.260
MUJERES	398
HOMBRES	2.862
JORNADA	40 horas semanales. 36 horas semanales para fijo-discontinuos y eventuales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de una mensualidad de salario base. 1 paga de beneficios del 5,5% del salario anual.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.638,09 Oficial 1ª: 13.248,98
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	SI, si el IPC a 31 de diciembre superase dicho porcentaje, se incrementarán las retribuciones en un 75% de la diferencia entre el IPC real, con el tope del 3%, y los anteriores porcentajes.
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ. Para los trabajadores fijos, la empresa abonará durante dicho periodo de incapacidad la diferencia entre lo que el trabajador perciba por dicha situación y el salario real que percibió durante el mes anterior al causar baja. En cuanto a los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, el trabajador tendrá derecho a que, durante los primeros quince días, la empresa le abone la diferencia entre lo que el trabajador perciba por dicha situación y el salario convenio.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	Unió de L'auradors i Ramaders, Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana, UGT, CC.OO.

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

VIGENCIA	2018/2020
CÓDIGO CONVENIO	13000065011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	La duración del presente Convenio será de tres años, contando desde el 1-1-2018 al 31-12-2020. El mismo se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso. Una vez finalizada la duración del convenio y denunciado, las partes acuerdan un periodo de ultra actividad de 18 meses para alcanzar un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.000
MUJERES	1.000
HOMBRES	9.000
JORNADA	1.794 horas anuales.
VACACIONES	25 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios de 15 días
SALARIO ANUAL	Peón: 12.748,64 Oficial 1ª: 14.680,12
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio el IPC fuera superior al incremento pactado, este exceso se incrementará a la subida pactada en el párrafo anterior.
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Medidas de igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT Y CCOO

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

VIGENCIA	2017/ 2020
CÓDIGO CONVENIO	14000675011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	70.000
MUJERES	23.000
HOMBRES	47.000
JORNADA	39 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales de vacaciones, garantizando al menos 26 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario bruto cada una de ellas y 1 paga de beneficio de 15 días de salario bruto.
SALARIO ANUAL	Peón: 19.198,26 Oficial 1º: 19.970,11
INCREMENTO SALARIAL	1,40%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>El personal fijo y fijo discontinuo afectado por el presente convenio colectivo que se encuentre de baja por incapacidad temporal, motivada por accidente laboral y enfermedad profesional, la empresa complementará el 100% del salario durante un máximo de 3 meses desde la fecha de la baja médica.</p> <p>En el caso de que la incapacidad temporal venga motivada por enfermedad común y accidente no laboral la empresa procederá de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los 3 primeros días: la empresa abonará el 100% del salario. - Entre el 4º día y el 15º día: la empresa abonará el 60% del salario. - Del 16º día hasta el 60º día: la empresa complementará hasta el 100%.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SÍ, tienen Comisión de Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	SÍ, tienen Comisión de Igualdad
PARTES FIRMANTES	ASAJA, COAG, UGT y CC.OO.

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

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	160000850119982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se mantiene la ultraactividad del presente convenio en todas sus condiciones estipuladas para los años sucesivos, quedando prorrogado indeterminadamente hasta la firma de otro nuevo, obligándose las partes a constituir la mesa de negociación de un nuevo convenio, en el último mes de duración del mismo. Queda así denunciado automáticamente al término de su duración. Al mismo tiempo cualquiera de los firmantes del presente convenio podrá denunciarlo mediante escrito dirigido a las otras partes negociadoras un mes antes de finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.000
MUJERES	8.000
HOMBRES	2.000
JORNADA	1.752 horas anuales.
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 13.559,00 Oficial 1ª: 13.631,79
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	"las partes firmantes del presente convenio se reunirán durante el mes de noviembre de cada año para dar cumplimiento a lo acordado en el IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020 que establece una subida salarial del 1% ligada a la evolución de la productividad, resultados económicos, absentismo injustificado y otros indicadores ligados a los resultados de las principales campañas agrícolas de la provincia de Cuenca".
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal afectado por el presente Convenio que se encuentre en Situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su retribución. En el supuesto de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, el trabajador percibirá el 80% del salario a partir del cuarto día de la baja hasta el día 81 de dicha baja, salvo cuando concurra hospitalización, quedando estipulado el cobro del 100% mientras dure la misma. Ante cualquier modificación legislativa que afecte a las prestaciones por I.L., la Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, se reunirá para reajustar el contenido de este artículo.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Cláusula antidiscriminatoria
COMISIÓN DE FORMACIÓN	El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según ley
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Capítulo en Igualdad/ Acciones positivas contratación mujeres/ Artículo Conciliación
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.
PARTES FIRMANTES	ASOCIACION DE JOVENES AGRICULTORES DE CUENCA (ASAJA), UGT Y CCOO
BUENAS PRÁCTICAS	Clausula de equiparación de las diferentes formas de familia

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

VIGENCIA	2017/2019
CÓDIGO CONVENIO	17002095012005
DENUNCIA DEL CONVENIO	Qualsevol de les parts firmants del present conveni podran solicitar per escrit a l'altra la revisió del mateix, amb un mínim de tres mesos d'antelació al venciment del termini inicial de la vigència senyada en l'Artic. anterior, o de qualsevol de les seves pròrrogues.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.312
MUJERES	312
HOMBRES	1.000
JORNADA	1.792 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 12.230,05 Oficial 1º: 13.738,29
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Permisos individuales
COMITÉ DE SALUD LABORAL	NO
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Disposición adicional en igualdad de oportunidades
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASSOCIACIÓ DE CENTRALS HORTOFRUTÍCULES, UGT Y CCOO

16.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO

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

17.- CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA

VIGENCIA	2018/2019
CÓDIGO CONVENIO	18000435011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Con al menos con 2 meses de antelación
NÚMERO DE TRABAJADORES	515
MUJERES	25
HOMBRES	490
JORNADA	1.800 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	4 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 15.877,89 Oficial 1º: 16.702,54
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Las Comunidades abonarán a su personal en Situación de baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la diferencia entre el abono que realicen las entidades gestoras de la Seguridad Social de forma que el trabajador reciba el 100% de sus emolumentos, excluidos el transporte.</p> <p>En el caso de baja por contingencias comunes o accidente no laboral el trabajador tendrá derecho al 100% de sus emolumentos, en iguales términos que en el párrafo anterior, durante la primera baja que se produzca en el año natural. En el caso de las segundas y sucesivas el complemento hasta el 100% de sus emolumentos será abonado a partir del cuarto día de baja.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	<p>Durante el período de vigencia de este convenio, la Administración Municipal se compromete a adoptar las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural. Así como a garantizar la estabilidad laboral de la plantilla municipal.</p>
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que determine en la legislación laboral.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ACOREGRA, COMUNIDAD DE REGANTES BAJO GUADALFEO Y UGT
BUENAS PRÁCTICAS	Premio de jubilación. Ayudas para estudios

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

VIGENCIA	2016/2019
CÓDIGO CONVENIO	18001675012001
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	4.000
MUJERES	2.800
HOMBRES	1.200
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días
SALARIO ANUAL	Peón: 14.532,14 Oficial 1º: 20.577,90
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí. En caso de enfermedad común los trabajadores percibirán un complemento salarial por parte de la empresa, en los siguientes términos: Desde el 1º al 7º día inclusive percibirán el 75% de la base mínima de referencia, y desde el 8º día inclusive en adelante el 100% de esta base. En el resto de Situaciones de I.T. el trabajador percibirá el 100% de la base referida desde el primer día de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí. Se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE ALHODIGUISTA DE GRANADA COSTA, COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DE GRANADA, UGT

19.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA (Vigente hasta 2017. Sin actualización de tablas)

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	19001025012001
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
MUJERES	50
HOMBRES	450
JORNADA	1.715 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base más pluses convenio.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.293,90 Oficial 1ª: 13.537,20
INCREMENTO SALARIAL	0,75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	SI
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí. En los supuestos de incapacidad derivada de accidente de trabajo, accidente, enfermedad común o enfermedad profesional los trabajadores percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirá el derecho, el 100% de su salario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales. Se regula el delegado territorial de Prevención
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí. Se crea y regula la Comisión de Igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE AGRICULTORES Y GANADEROS Y SAT COAGRAL, UGT y CC.OO.

20.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA.

VIGENCIA	2018/2020
CÓDIGO CONVENIO	21000165011981.
DENUNCIA DEL CONVENIO	Dos meses antes de su vencimiento
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.000
MUJERES	7.000
HOMBRES	3.000
JORNADA	39 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 10.850,25 Oficial 1º: 11.152
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal fijo afectado por el presente Convenio que se encuentre en I.T. percibirá de sus respectivas Empresas un complemento que para 2018 será de 4,35 euros diarios hasta llegar a un máximo de 250 días. Este complemento se abonará únicamente en los casos de accidente laboral y enfermedad con hospitalización
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Comisión paritaria de formación
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Desarrollo en artículo 36 del Convenio colectivo
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT y CC.OO.
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género. Ayudas al estudio

21.-CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA. (Vigente hasta 2017. Sin actualización salarial)

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	22000015012004
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	7.000
MUJERES	1
HOMBRES	6.999
JORNADA	1.760 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario cada una de ellas. 1 paga de 20 días de salario.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.890,20 Oficial 1º: 13.879,35
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO. No obstante, si el IPC acumulado entre 2016 y 2017, fuera superior al 2%, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año 2018, siempre y cuando no excediera de 0,5%.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común, el trabajador tendrá derecho a percibir el Salario Convenio durante los primeros 15 días, a contar desde el día del parte de baja médica. Si la causa de incapacidad deriva en hospitalización o esta se produce, durante los 120 primeros días de I.T., la empresa abonará la diferencia existente entre lo abonado por la entidad gestora de la Seguridad Social y el 100% del salario de Convenio. En caso de accidente o enfermedad laboral, la empresa abonará la diferencia existente entre lo satisfecho por la entidad gestora de la Seguridad Social y el 100% del salario de convenio durante un periodo máximo de 3 meses para los trabajadores eventuales y 6 meses para los hijos.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO. No obstante, Sí el IPC acumulado entre 2016 y 2017, fuera superior al 2%, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año 2018, Siempre y cuando no
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	SI
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí. Se incluye la Creación de una Comisión de Igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este permiso será retribuido con arreglo al salario real del trabajador.
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UAGA, UGT y CC.OO.

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

VIGENCIA	10.2018-9.2022
CÓDIGO CONVENIO	23000165011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Las partes firmantes se comprometen a comenzar la próxima negociación antes del mes de septiembre del año 2022
NÚMERO DE TRABAJADORES	80.000
MUJERES	30.000
HOMBRES	50.000
JORNADA	39 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 14.227,85 Oficial 1º: 15.406,29
INCREMENTO SALARIAL	3,20%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Para el personal fijo del sector, las empresas vendrán obligadas, en tanto la Seguridad Social y Seguro de Accidentes no indemnicen el 100% del salario real, a completar éste, durante la Situación de Incapacidad Temporal, por un tiempo que no podrá exceder de seis meses por año natural en caso de accidente de trabajo y de tres meses por año natural en caso de enfermedad común. En caso de enfermedad común se establece un período de carencia de 15 días, excepto en caso de que el trabajador o trabajadora sea hospitalizado.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Acuerdo Nacional de formación continua
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Seguridad y salud en el trabajo
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Comisión de Medio Ambiente.
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Protección a las embarazadas y maternidad. Igualdad de Género
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, CEJ, UPA, UGT, CC.OO.
BUENAS PRÁCTICAS	Acoso sexual y moral

23.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA PRODUCCIÓN DE PLANTAS VIVAS Y SU VENTA DE LA PROVINCIA DE JAÉN. (Vigence hasta 2011. Sin actualización salarial desde 2011)

VIGENCIA	2009/2011
CÓDIGO CONVENIO	23001225011999
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de tres en tres años, dándose por denunciado en el momento de su firma. Comprometiéndose ambas partes a iniciar su negociación tres meses antes de su vencimiento.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
MUJERES	0
HOMBRES	0
JORNADA	1.742 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario convenio
SALARIO ANUAL	Peón: 12.025,65 Oficial 1ª: 13.367,90
INCREMENTO SALARIAL	Año 2009: 4,9% Año 2010: I.P.C. real de Jaén + 0,75 puntos. Año 2011: I.P.C. real de Jaén + 0,75 puntos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UDOE-ASAGA, UGT y CC.OO.

24.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN. (Vigente hasta 2017. Sin actualización de salario)

VIGENCIA	2019/2021
CÓDIGO CONVENIO	24000375012003
DENUNCIA DEL CONVENIO	Denunciado automáticamente a su vencimiento
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
MUJERES	400
HOMBRES	1.600
JORNADA	1.792 horas anuales.
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.002,00 Oficial 1ª: 12.452,50
INCREMENTO SALARIAL	2% (2019)
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, el IPC, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero, Sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.
COMPLEMENTO DE I.T.	En Situación de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100% de su salario real, desde el momento del hecho causante hasta la alta médica con el límite máximo de un año. En el resto de Situaciones de incapacidad temporal, la empresa abonará también hasta el 100% de los conceptos antes mencionados desde los 30 días del hecho causante hasta un máximo de dos meses desde el momento de la baja. En cualquier caso, percibirán íntegramente las gratificaciones extraordinarias
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comité de seguridad y salud encargado de Programa de actuación contra la drogadicción
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Principio de no discriminación
VIOLENCIA DE GÉNERO	Derechos de las víctimas de violencia de género
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGAL-UPA, UGT Y CCOO
BUENAS PRÁCTICAS	Cláusula de Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

VIGENCIA	2017/ 2019
CÓDIGO CONVENIO	25000395011993
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	4.429
MUJERES	1.772
HOMBRES	2.657
JORNADA	1.780 horas anuales.
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas
SALARIO ANUAL	Peón: 11.279,10 Oficial 1ª: 15.067,5
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	SI, si al finalizar cada año de vigencia del Convenio colectivo si el IPC de Cataluña sobrepasa el 2,5% de incremento respecto al año anterior, se producirá una revisión salarial en la medida que exceda del 2.5%
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	AFRUCAT, UGT y CC.OO.

26.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.**(Vigente hasta 2013. Sin actualización de salarios)**

VIGENCIA	2010-2013
CÓDIGO CONVENIO	26000015011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá ser efectuada indistintamente por cualquiera de las partes. Se producirá de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se efectuará dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio colectivo. En caso contrario se prorrogará de manera automática.
NÚMERO DE TRABAJADORES	0
MUJERES	0
HOMBRES	0
JORNADA	1.791 horas anuales.
VACACIONES	26 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario convenio + antigüedad.
SALARIO ANUAL	Peón: 14.850,80 Oficial 1º: 18.609,09
INCREMENTO SALARIAL	Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán un incremento salarial único y global por los cuatro años de vigencia del presente Convenio colectivo, es decir, por los años 2010, 2011, 2012 y 2013.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE CULTIVADORES DE CHAMPIÑÓN, ASOCIACIÓN DE EMPRESAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y PECUARIAS, UGT

27.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIA DE CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. (Convenio vigente hasta 2017. Sin actualización salarial desde 2015)

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	26100025012015
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.103
MUJERES	882
HOMBRES	221
JORNADA	1.791 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base más antigüedad
SLARIO ANUAL	Peón: 11.643,45 Oficial 1ª: 15.224,29
INCREMENTO SALARIAL	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	La empresa se obliga al cumplimiento de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos Laborales y resto de conceptos legales. Y se compromete en especial a suministrar a sus trabajadores los materiales de protección y seguridad establecidos con ellos. Los trabajadores, por su parte se obligan y responsabilizan de ejecutar los trabajos con precaución y a utilizar obligatoriamente los equipos, medios y materiales de protección y seguridad entregados por parte de las empresas, debiendo conservarlas en buen estado de uso y cuidar convenientemente estos materiales.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE PRODUCTORES DE COMPOST Y HONGOS DE LA RIOJA, UGT

28.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID.

VIGENCIA	2017/2021
CÓDIGO CONVENIO	28000415011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.723
MUJERES	260
HOMBRES	1.463
JORNADA	39 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de un mes de salario convenio más complementos consolidados. 1 paga del 10% del salario base anual
SALARIO ANUAL	Peón: 10.862,25 Oficial 1ª: 15.177,12
INCREMENTO SALARIAL	1,20%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Si. En el caso de incapacidad temporal de un trabajador, la empresa abonará el complemento hasta el 100% del salario fijado en la tabla salarial del presente Convenio para su respectiva categoría.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	SÍ
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se crea y regula la comisión de igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT y CC.OO.

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

VIGENCIA	2016/ 2018
CÓDIGO CONVENIO	29000255011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	35.000
MUJERES	15.000
HOMBRES	20.000
JORNADA	39 horas semanales.
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de 30 días + 1 paga de beneficios para los trabajadores fijos de una paga de 30 días de salario base más antigüedad que por su categoría le corresponda.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.642,73 Oficial 1º: 12.881,95
INCREMENTO SALARIAL	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	SI. Si el IPC del año 2017 fuese superior al 1%, la diferencia por exceso revisará las tablas
COMPLEMENTO DE I.T.	Sólo para los casos de accidente de trabajo, en el resto de caso sólo tendrán derecho a ella, quienes tuvieran consolidado el derecho a la entrada en vigor del convenio 2007-2009.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	SI
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Según Ley 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás disposiciones legales vigentes.
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT, CC.OO

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

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	30000045011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Quedara automáticamente denunciado a su finalización.
NÚMERO DE TRABAJADORES	22.000
MUJERES	7.000
HOMBRES	15.000
JORNADA	1.818
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios de 199,60€
SALARIO ANUAL	Peón: 12.269,56 Oficial 1ª: 15.289,41
INCREMENTO SALARIAL	0,90%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Al salario proviSional establecido para el año 2018, se le incrementará con carácter retroactivo delde el 1 de enero del 2018, la diferencia que pudiera existir entre la suma del ipc de los años 2017 y 2018 y la cantidad del 3.7 % en caso de que la suma sea superior al 3.7%
COMPLEMENTO DE I.T.	A partir de los 30 días de Incapacidad Temporal, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementarán a los trabajadores/as hasta el 100% de la base reguladora, mientras dure la relación laboral con la empresa o hasta que se extinga la relación laboral.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Fomento de la estabilidad en el empleo
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Formación Continua
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley y Principios de Acción preventiva
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Fomento de igualdad y contra la discriminación.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ADEA-ASAJA, COAG-IR, UGT Y CCOO

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

VIGENCIA	2016/2019
CÓDIGO CONVENIO	30000055011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
MUJERES	800
HOMBRES	200
JORNADA	1.800 horas/año
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de 30 días de salario base y Plus de fidelización + 1 paga de beneficios para los trabajadores fijos, que percibirá en concepto de paga de beneficios, un 10% del salario base, abonable mensualmente. El trabajador fijo discontinuo y eventual, percibe dicho importe en el salario diario.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.675,68 Oficial 1º: 13.874,68
INCREMENTO SALARIAL	0,0%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI. En caso de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% de la base de cotización, la retribución del trabajador que sufra tal contingencia y ello a partir del 4.º día del accidente, procediéndose al abono de tal complemento exclusivamente en los días en que le hubiera correspondido trabajar al accidentado por el número de orden de antigüedad a efectos de llamamiento.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI, por comisión paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS HORTOFRUTÍCOLAS, UGT Y CC.OO

32.-CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGIÓN DE MURCIA. (Vigencia 2014. Salarios Sin actualizar)

VIGENCIA	2012/2014
CÓDIGO CONVENIO	30001555011991
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
MUJERES	2.000
HOMBRES	3.000
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario convenio+1 paga determinada en el convenio
SALARIO ANUAL	Peón: 13.465,67 Oficial 1º: 15.623,67
INCREMENTO SALARIAL	Según tablas
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si el IPC alcanza una cifra superior en negativo al 1% no habrá incremento alguno en ninguna forma ni tampoco a cuenta.
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Si, por comisión paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	APOEXPA, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	2012/2020
CÓDIGO CONVENIO	30001665011992
DENUNCIA DEL CONVENIO	En todo caso la denuncia expresa antes del vencimiento del convenio por cualquiera de las representaciones, social o empresarial, dejaría Sin efecto el párrafo anterior, a los solos efectos de denuncia automática, viniendo obligadas por tanto a constituir la comisión negociadora y negociar el convenio vencido.
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
MUJERES	250
HOMBRES	250
JORNADA	1.816 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios de 236,67€
SALARIO ANUAL	Peón: 12.183,42 Oficial 1º: 13.330,92
INCREMENTO SALARIAL	0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Como medida de igualdad
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Medidas de igualdad. Comisión de Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACION HORTOFRUTICOLA DE MURCIA, CC.OO y UGT

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

VIGENCIA	2016/2019.
CÓDIGO CONVENIO	30000675011991
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	15.000
MUJERES	10.000
HOMBRES	5.000
JORNADA	1.818 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base convenio más antigüedad cada una de ellas +1 paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, en la cuantía que figura en convenio (para el año 2018 es de 270,86)
SALARIO ANUAL	Peón: 12.120,41 Oficial 1º: 14.891,19
INCREMENTO SALARIAL	Según tablas
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	PROEXPORT, UGT, CC.OO.

35.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA DE LA REGIÓN DE MURCIA.
 (Vigencia 2015. Salarios Sin actualizar)

VIGENCIA	2015
CÓDIGO CONVENIO	30000985011988
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando el convenio vencido hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que de lugar a un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
MUJERES	4.000
HOMBRES	1.000
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.204,44 Oficial 1º: 17.363,58
INCREMENTO SALARIAL	Según tablas
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI, por comisión paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	APOEXPA, UGT, CC.OO.

36.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRECO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA. (Salarios 2017)

VIGENCIA	2015-2017
CÓDIGO CONVENIO	30001335011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando todo su contenido hasta que se suscriba un nuevo Convenio y como máximo hasta un año después de la fecha de la denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	4.500
MUJERES	3.500
HOMBRES	1.000
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad
SALARIO ANUAL	Peón: 11.828,05 Oficial 1ª: 12.455,42
INCREMENTO SALARIAL	1,60%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ. La empresa completarán hasta el 100% de la base reguladora diaria a los trabajadores que causen baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, a partir del primer día de baja y mientras persista la situación de I.T
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	PROEXPORT, UGT, CC.OO.

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

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

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

VIGENCIA	2015/2019
CÓDIGO CONVENIO	34000705011993
DENUNCIA DEL CONVENIO	Si finalizado el presente Convenio, las partes no hubieran llegado a un acuerdo o se prolongase la negociación, este Convenio se mantendrá en vigor hasta la firma del nuevo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	110
MUJERES	5
HOMBRES	105
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base + antigüedad.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.309,29 Oficial 1º: 11.768,93
INCREMENTO SALARIAL	1,60%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	CPOE, UGT Y CC.OO

39.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CULTIVO DEL TOMATE DE LAS PALMAS. (Vigencia hasta 2014. Sin actualización salarial)

VIGENCIA	2009-2014
CÓDIGO CONVENIO	35000665011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se mantienen vigentes todas las condiciones, hasta que no se pacte uno nuevo.
NÚMERO DE TRABAJADORES MUJERES HOMBRES	DESCONOCIDO
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días
SALARIO ANUAL	Peón: — Oficial 1º: —
INCREMENTO SALARIAL	SE FIJA EN TABLAS
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL. Además se prevé la creación de un plan de prevención
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	Asociación de Cosecheros Exportadores de Tomates de las Palmas y Coordinadoras de Aparcerías en Canarias, UGT y CC.OO.

40.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS. (Vigencia hasta 2011. Sin actualización salarial)

VIGENCIA	2010-2011
CÓDIGO CONVENIO	35000715031981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, este quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el periodo que transcurra entre la fecha de vencimiento del presente convenio y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuarán en vigor todas sus condiciones actuales.
NÚMERO DE TRABAJADORES MUJERES HOMBRES	DESCONOCIDO
JORNADA	1.826 horas Y 27 minutos anuales.
VACACIONES	33 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	6 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.161,70 Oficial 1º: 12.398,87
INCREMENTO SALARIAL	2010: 1,7%. 2011: 2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL. Constitución de una Comisión para crear un plan de Prevención. Comité de Seguridad y Salud en todos los centros con más de 50 trabajadores
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SÍ. Se crea Comisión de Igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASPROCAN, FSOC, UGT y CC.OO.

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

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	35000785011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Las normas del presente convenio colectivo quedarán denunciadas automáticamente una vez finalizada su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
MUJERES	100
HOMBRES	400
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	33 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 10.517,04 Oficial 1ª: 10.681,55
INCREMENTO SALARIAL	1,40%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Maternidad, enfermedad laboral con hospitalización o intervención quirúrgica, así como accidente laboral, tendrán derecho al abono de la diferencia entre lo que perciban de la Seguridad Social y el Salario establecido en las Tablas de este Convenio, incluido Prima de Asistencia, hasta el límite de la finalización de la zafra que tuvo lugar tal baja, entendiéndose a cargo de la Empresa el abono de la citada diferencia, para los/as trabajadores/as de carácter fijo/a-discontinuo/a y .eventual, dichas cantidades serán abonadas semanal o mensualmente según se liquide la hoja de salarios.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comité de seguridad y salud.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Artículo 57 lo desarrolla
VIOLENCIA DE GÉNERO	Permiso no retribuido con reincorporación al puesto de trabajo
PARTES FIRMANTES	FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ASOCIACIONES DE EXPORTADORES DE PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS DE LAS PALMAS, UGT, CCOO, GRUPO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES

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

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	37000015011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	En todo caso este convenio seguirá vigente hasta que sea firmado otro.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.034
MUJERES	332
HOMBRES	1.702
JORNADA	1.794 horas anuales.
VACACIONES	30 días, de los que 26 serán laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base + antigüedad.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.289,70 Oficial 1ª: 14.540,1
INCREMENTO SALARIAL	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI. Accidente de trabajo 100%. En el resto de los casos 100% con un máximo de 5 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SÍ. Se recoge el compromiso de garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, afiliación política y/o sindical, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velarán porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto alguno de infracción que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT, CC.OO.

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

(Vigente hasta 2017. Sin actualización salarial)

VIGENCIA	2013/2017
CÓDIGO CONVENIO	38000624011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado al término de su vigencia y por consiguiente, las negociaciones para establecer el nuevo convenio que le sustituya, podrán iniciarse un mes antes de su vencimiento. Para llevarlo a cabo, ambas partes deberán proceder a constituir la Mesa Negociadora en el transcurso del indicado mes anterior a su vencimiento. Formalizada la vigencia del presente convenio, y hasta la firma del que le sustituya, continuarán en vigor todas sus condiciones, tanto obligacionales como normativas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
MUJERES	800
HOMBRES	1.200
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de una mensualidad de salario base + complemento personal, cada una de ellas + 1 paga denominada Bolsa de vacaciones de 373,98€
SALARIO ANUAL	Peón: 12.594,54 Oficial 1º: 14.686,99
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí. Al final de año se revisarán las mensualidades de 2017 con el IPC y hasta un máximo de incremento máximo total y conjunto de hasta un 1,75%. Sí el IPC aplicable fuera inferior al 1%, se consolidará dicho porcentaje (1%) establecido.
COMPLEMENTO DE I.T.	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASPROCAN, UGT, CC.OO.

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

(Vigente hasta 2017. Sin actualización salarial desde 2004)

VIGENCIA	2012
CÓDIGO CONVENIO	38000624011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
MUJERES	500
HOMBRES	500
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	4 pagas de 30 días de S.B
SALARIO ANUAL	Peón: 9.535,11 Oficial 1º: 10.201,26
INCREMENTO SALARIAL	
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	
COMPLEMENTO DE I.T.	Durante los cuatro primeros días de enfermedad que se produzcan en el año, el empresario abonará a los/as trabajadores/as una cantidad igual al 100% de la base reguladora.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Las partes firmantes se comprometen a partir de la firma del convenio, todo/as los/as trabajadores/as que realicen tareas en carretillas elevadoras, tengan unos cursos de formación específica.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	SÍ
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	El personal al servicio de las empresas de ASEPALMA tiene derecho al respeto su intimidad y la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
VIOLENCIA DE GÉNERO	SÍ
PARTES FIRMANTES	ASEPALMA, UGT

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

VIGENCIA	2016/2020
CÓDIGO CONVENIO	39002935012004.
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	830
MUJERES	200
HOMBRES	630
JORNADA	1.772 jornada anual
VACACIONES	22 días laborables si la jornada es de 5 días semanales y 26 días laborables si la jornada es de 6 días semanales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.120,80 Oficial 1ª: 13.675,12
INCREMENTO SALARIAL	1,10%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si la suma de los IPC's de cada año supera la suma de incremento fijo pactado, se procederá a la revisión al alza de las tablas en la cuantía del 50% de la diferencia, sin que suponga el pago de atrasos
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí. Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán de sus respectivas empresas 8,15 euros diarios desde el primer día de la baja y durante 180 días como máximo. En los casos de enfermedad común y accidente no laboral que requieran hospitalización se percibirán 8,15 euros diarios mientras dure la hospitalización y con un máximo de 30 días. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización el trabajador percibirá de la empresa 16,29 euros los tres primeros días, siendo a partir del 4º día de 5,42 euros diarios. Este complemento tendrá un máximo de 30 días
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Acuerdan crear la Comisión Paritaria de Formación
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL, crea la Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	UGAM-COAG, ASAJA, UGT, CC.OO.

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

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	40000015011998
DENUNCIA DEL CONVENIO	1.500
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
MUJERES	500
HOMBRES	500
JORNADA	1.778 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.583,05 Oficial 1ª: 15.892,93
INCREMENTO SALARIAL	Según tablas
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, ASOCIACIÓN DE VIVERISTAS Y PLANTAS DE FRESA DE SEGOVIA, UNIÓN DE CAMPESINOS DE SEGOVIA, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	2012/2016
CÓDIGO CONVENIO	41001235011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este Convenio, por otro año más, y así sucesivamente, Sí con tres meses de antelación a tal fecha o a la de vencimiento de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse Simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	123.000
MUJERES	24.000
HOMBRES	99.000
JORNADA	1.781 horas anuales.
VACACIONES	31 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 13.904,80 Oficial 1º: 14.471,70
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En los supuestos de incapacidad temporal derivados de accidentes de trabajo o enfermedad común, el trabajador fijo, tendrá derecho a que la empresa cubra la diferencia entre el 100% de su salario real y la prestación que perciba de la Seguridad Social o Mutua.</p> <p>El citado complemento lo percibirá dicho trabajador, desde el nacimiento del derecho al percibo del subsidio por I.T. con un máximo de 60 días en caso de enfermedad común y accidente no laboral. En caso de accidente de trabajo el citado complemento lo percibirá con un de 90 días.</p> <p>El trabajador fijo discontinuo lo percibirá mientras esté trabajando, con el máximo establecido en el párrafo anterior para el trabajador fijo.</p> <p>En el supuesto de accidente de trabajo del trabajador eventual, tendrá derecho a que la empresa cubra la diferencia entre su salario, y la prestación que perciba de la Mutua, hasta que finalice su contrato, con un límite de 30 días.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Bolsa de contratación
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sistema de acreditación en formación para la prevención de riesgos laborales.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Sistema de acreditación en formación para la prevención de riesgos laborales.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Comisión de Igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Medidas facilitadoras para las víctimas de violencia de género.
PARTES FIRMANTES	ASAJA Y CC.OO
BUENAS PRÁCTICAS	<p>Anexo I Obligaciones básicas de los empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Anexo II. Permisos</p>

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

VIGENCIA	2017/2019
CÓDIGO CONVENIO	41001745011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Tres meses.
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.620
MUJERES	2.461
HOMBRES	1.159
JORNADA	39 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.162,67 Oficial 1º: 14.242,82
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores que se hallen en Situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo percibirán un complemento consistente en la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación Siempre que el accidente origen de la incapacidad sea atendido y controlado por un médico de Empresa de una Mutua Patronal. La duración de dicho complemento se circunscribe al tiempo de vigencia del contrato de trabajo del accidentado
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Comisión paritaria y fomento de igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIAFRUIT, UGT Y CC.OO
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género. Premio a la jubilación

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

VIGENCIA	2015/2018
CÓDIGO CONVENIO	42000015011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	220
MUJERES	40
HOMBRES	180
JORNADA	1.790 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, una de S.B.+Ant. Dos de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.633,02 Oficial 1ª: 13.763,52
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo la totalidad del salario base, se percibirá desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	FOES, APORSO, AGES, UGT Y CCOO

50.-CONVENIO COLECTIVO PARA COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA.

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	43000165011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	El acuerdo tácito extenderá año tras año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia. En el caso de la demanda existente, el contenido normativo del presente acuerdo, mantendrán su validez hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	350
MUJERES	220
HOMBRES	330
JORNADA	1.784 horas anuales.
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad, cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.504,36 Oficial 1º: 15.568,87
INCREMENTO SALARIAL	150%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	Si. la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad social hasta llegar al 75 % del salario real desde el primer día. Si la incapacidad temporal es debida a un accidente laboral, la empresa completará las prestaciones económicas de la Seguridad social hasta llegar al 100 % de las percepciones reales del trabajador , hasta la primera alta médica y en todo caso, hasta 18 mensualidades como máximo.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	FCAC, UGT, CC.OO

51.-CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL.**(Vigente hasta 2016. Sin actualizar salarios)**

VIGENCIA	2015
CÓDIGO CONVENIO	44000445011997
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio deberá denunciarse con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento, previa comunicación a la otra parte.
NÚMERO DE TRABAJADORES	—
MUJERES	—
HOMBRES	—
JORNADA	1.593 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días salario convenio+porcentaje pactado
SALARIO ANUAL	Peón: 11.211,50 Oficial 1º: 12.074,25
INCREMENTO SALARIAL	En el supuesto de no ser denunciado o de prolongarse su vigencia, el 1º de enero de 2016, se incrementará automáticamente en el Índice de Precios al Consumo que, para el estado español, señale el Instituto Nacional de Estadística.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI. En caso de que el trabajador se encuentre en Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real. Este complemento se abonará desde el 1º día de dicha situación hasta un máximo de 6 meses. En caso de que el trabajador se encuentre en I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% de su base de cotización. Este complemento se abonará desde el 12º día de dicha situación hasta un máximo de 6 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UAGA Y UGT

52.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO.

VIGENCIA	2018/2019
CÓDIGO CONVENIO	45000075011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado Sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.098
MUJERES	400
HOMBRES	1.698
JORNADA	1.784 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios de 22 días
SALARIO ANUAL	Peón: 12.878,07 Oficial 1º: 14.067,09
INCREMENTO SALARIAL	1,10%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral de los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa complementará a los trabajadores/as que se encuentre en esta Situación con el 25% del salario mínimo Interprofesional a partir del quinto día de baja.</p> <p>En caso de accidente laboral los trabajadores que se encuentren en Situación de baja medica por esta causa, la empresa completará la prestación a la que tuvieran derecho, con el 25% del salario mínimo Interprofesional a partir del cuarto día.</p> <p>Este complemento se abonará únicamente mientras la relación laboral esté vigente y Siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia requerido para tener derecho a la prestación.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Incremento de la contratación indefinida. Limitación de las ETT's
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Desarrollado en artículo 46
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Artículo específico dedicado a la Mujer trabajadora. Medidas de igualdad y conciliación
VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT, CCOO Y USO
BUENAS PRÁCTICAS	Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

VIGENCIA	2016/2019
CÓDIGO CONVENIO	46000255011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Un mes
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.100
MUJERES	420
HOMBRES	1.680
JORNADA	1.803 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 5% salario convenio de paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 13.200,07 Oficial 1º: 14.610,21
INCREMENTO SALARIAL	1,90%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí el IPC interanual del año 2018 supera el 1,9% se añadirá dicha diferencia al incremento aplicable para 2019
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de enfermedad, el trabajador tendrá derecho a percibir íntegro el jornal de los diez primeros días, limitándose este beneficio a una vez por año, y a que se le reserve el uso de la vivienda que tuviere concedida por razón de contrato de trabajo, así como el disfrute de las parcelas complementarias por todo el tiempo que dura su periodo de incapacidad temporal; pasado el cual, de continuar el trabajador en tal Situación, podrá la empresa disponer libremente de las mismas. Sin embargo, la empresa podrá, Sí así lo desea, proporcionarle a sus expensas una habitación digna, a la que deberán trasladarse el enfermo y sus familiares que con él convivan, durante el referido tiempo.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Seguridad e higiene en el trabajo
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE FLORES , PLANTAS, Y TEC. CV. (ASPFLANT) ASOCIACIÓN VALENCIANA AGRICULTORES (AVA-ASAJA), UNIÓ DE LLAURADORS I RAMADERS, UGT Y CCOO

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

VIGENCIA	2017/2019
CÓDIGO CONVENIO	46000565011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Un mes.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
MUJERES	400
HOMBRES	600
JORNADA	1.768 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	5 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 15.201,11 Oficial 1º: 16.914,47
INCREMENTO SALARIAL	1,70%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Cláusula de revisión salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de cada uno de los dos años de vigencia del Convenio, un incremento superior al incremento salarial inicialmente pactado para cada uno de los años de vigencia, se efectuará una revisión salarial, por la diferencia que exista entre el IPC real y el incremento pactado inicialmente, abonándose en el primer trimestre del año.
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En esta Situación, y Sin perjuicio de otras Situaciones legales o convencionales que se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 25 por 100 de su salario Sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año. En estos casos en que la I.T. se origine por accidente laboral, la empresa completará las prestaciones que correspondan, hasta que en su conjunto perciba el accidentado el 100 por 100 de sus ingresos habituales desde el primer día de la baja; en los casos producidos.</p> <p>por enfermedad la empresa abonará desde el primer día de la baja, sobre su base de cotización a la Seguridad Social particular: el 25 por 100, Siempre que el trabajador/a hubiese agotado el derecho que see reconoce en el punto primero del presente artículo.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Ampliamente desarrollado en artículo 13
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Seguridad e higiene
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Medidas lactancia y maternidad
VIOLENCIA DE GÉNERO	La trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
PARTES FIRMANTES	A.I.Z.C.E., CCOO Y UGT
BUENAS PRÁCTICAS	Artículo con Declaración antidiscriminatoria

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

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	47000555011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
MUJERES	700
HOMBRES	1.300
JORNADA	1.800 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.929,25 Oficial 1ª: 12.478,54
INCREMENTO SALARIAL	0,75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI. En caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa complementará al trabajador/a que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	COAG, UCCL, ASAJA, USO, UGT, CC.OO.

56.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA.**(Convenio vigente hasta 2017)**

VIGENCIA	2016/2017
CÓDIGO CONVENIO	49000105011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	351
MUJERES	81
HOMBRES	270
JORNADA	1.810 horas anuales.
VACACIONES	31 días naturales continuados.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario real. 2 pagas de 15 días de salario real.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.289,25 Oficial 1º: 12.125,4
INCREMENTO SALARIAL	1,00%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial con carácter retroactivo.
COMPLEMENTO DE I.T.	SI En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los trabajadores afectados por dichas contingencias, el 85% de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquella.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI, por comisión paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, COAG, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	2017/2018
CÓDIGO CONVENIO	50000045011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente convenio se producirá de forma automática con tres meses de antelación a la fecha su vencimiento, es decir el 1 de octubre de 2018.
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
MUJERES	1.500
HOMBRES	3.500
JORNADA	1.752 horas anuales.
VACACIONES	22 días laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.+Complementos
SALARIO ANUAL	Peón: 15.065,11 Oficial 1ª: 17.789,84
INCREMENTO SALARIAL	1,30%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí. En caso de que el IPC del año 2018 fuera superior al 1,3%, el incremento salarial del año 2018 se revisará en el mismo porcentaje que la diferencia entre el 1,3% y ese IPC final, abonándose la misma durante el primer trimestre de 2019. En caso de que el IPC del año 2018 sea inferior al 1,3%, no se producirá ninguna revisión.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de que el trabajador se encuentre en incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real, mientras dure esta contingencia, con el único límite que el que pudiera existir por la duración del contrato laboral. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real desde el primer día, hasta un máximo de cuatro meses, o hasta la finalización del contrato en caso de que éste acaezca antes de los cuatro meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UAGA, ARAGA, ASAJA, UGT, CC.OO.

58.-CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO PROVINCIAL DE ZARAGOZA

VIGENCIA	2017/2018
CÓDIGO CONVENIO	50000045011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente convenio se producirá de forma automática con tres meses de antelación a la fecha su vencimiento, es decir el 1 de octubre de 2018.
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
MUJERES	1.500
HOMBRES	3.500
JORNADA	1.752 horas anuales.
VACACIONES	22 días laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.+Complementos
SALARIO ANUAL	Peón: 15.065,11 Oficial 1º: 16.077,88
INCREMENTO SALARIAL	1,3%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En caso de que el IPC del año 2018 fuera superior al 1,3%, el incremento salarial del año 2018 se revisará en el mismo porcentaje que la diferencia entre el 1,3% y ese IPC final, abonándose la misma durante el primer trimestre de 2019. En caso de que el IPC del año 2018 sea inferior al 1,3%, no se producirá ninguna revisión.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de que el trabajador se encuentre en incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real, mientras dure esta contingencia, con el único límite que el que pudiera existir por la duración del contrato laboral.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA; ARAGA; UAGA, CCOO Y UGT

59.- CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO DE CANARIAS.

VIGENCIA	2016-2018	
CÓDIGO CONVENIO	75000475012009	
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente convenio sera de forma automatica	
NÚMERO DE TRABAJADORES	9.000	
MUJERES	7.500	
HOMBRES	1.500	
JORNADA	40 horas semanales.	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias.	
SALARIO ANUAL	Peón: 9.759,75	Oficial 1º: 10.228,4
INCREMENTO SALARIAL	1,40%	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	NO	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua de los sectores agrarios, forestales y pecuarios, comprometiéndose al desarrollo del citado Acuerdo Sectorial.	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión de trabajo con competencias insulares y regionales para el estudio y puesta en marcha en el sector de un Plan de Prevención para el Archipiélago Canario, Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Funciones del Delegado de Prevención de riesgos	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Acciones positivas y Comisión de Igualdad. Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	
VIOLENCIA DE GÉNERO	Las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.	
PARTES FIRMANTES	ASAGA, ASOCAN, ASAJA, FEDEX, UGT, CCOO Y SÍTACA	

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

VIGENCIA	2018
CÓDIGO CONVENIO	79001175011995
DENUNCIA DEL CONVENIO	Denuncia dentro de los dos meses anteriores a su finalización
NÚMERO DE TRABAJADORES	25.000
MUJERES	5.000
HOMBRES	20.000
JORNADA	1.796 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.513,88 Oficial 1º: 12.712,95
INCREMENTO SALARIAL	1,75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Sí
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	IACSÍ, JAR, UNIÓN DE PAGESOS DE CATALUNYA, UGT, CC.OO.

61.-CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. (Salarios campaña 2017-2018)

VIGENCIA	2014/2018
CÓDIGO CONVENIO	80000105011990
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	48.000
MUJERES	4.800
HOMBRES	43.200
JORNADA	5 horas diarias (Oct-Marzo) 6 horas diarias (Abril-Sept.)
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 23.936,00 Oficial 1º: 26.109,86
INCREMENTO SALARIAL	0,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	AICGC, APECA y UGT

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

VIGENCIA	2016-2020	
CÓDIGO CONVENIO	80000115011990	
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, pudiendo formularse dentro de los últimos tres meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante la autoridad laboral, dándose traslado de la misma a la otra parte.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	40.000	
MUJERES	30.000	
HOMBRES	10.000	
JORNADA	1.790 horas anuales.	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de S.B.	
SALARIO ANUAL	Peón: 13.820,20	Oficial 1º: 18.851
INCREMENTO SALARIAL	1,25%	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	NO	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI	
VIOLENCIA DE GÉNERO	La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.	
PARTES FIRMANTES	CGC, APECA y UGT	

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

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	81000095012001
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	65.000
MUJERES	26.000
HOMBRES	39.000
JORNADA	1.768 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen tres pagas extraordinarias (2 extraordinarias más 1 de beneficio). La cuantía de las tres pagas será por importe igual a la mensualidad anterior de salario base más antigüedad, y si el personal estuviese en I.T. la inmediatamente anterior a dicha situación.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.707,92 Oficial 1º: 16.663
INCREMENTO SALARIAL	0,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí. En caso de IT derivada de enfermedad o accidente, las Empresas complementaran a todo personal fijo que se encuentre en dicha situación hasta el 100 % del Salario Convenio de su categoría fija. Este complemento se percibirá desde el primer día de estar el personal asalariado en dicha situación hasta que sea dado de alta, y a los eventuales en caso de IT derivada de accidente el 100 % los veinte primeros días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí, Se crea una Comisión de Fomento de Empleo.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí. Se crea Comisión Formación.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL. Se establece una formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores que se encuadran dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT y CC.OO.

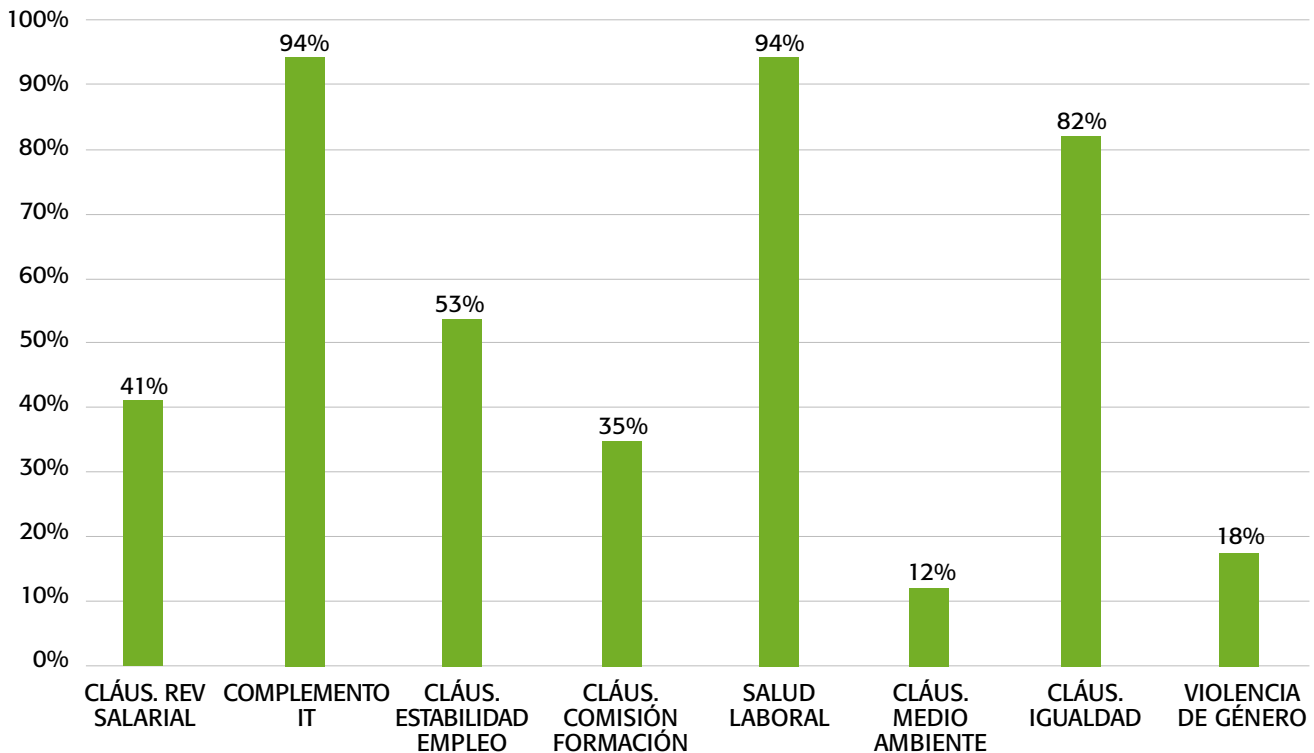


SECTOR DE ACEITES Y DERIVADOS



El número de Convenios del sector de Aceites y Derivados es de 17; 2 de ellos de aplicación en las Comunidades Autónomas de Madrid y Murcia y 15 en las provincias de Alicante, Barcelona (2), Ciudad Real, Córdoba, Granada, Jaén, Lérica, Málaga, Sevilla (2), Tarragona, Toledo, Valencia y Zaragoza.

RESUMEN DE CONTENIDOS

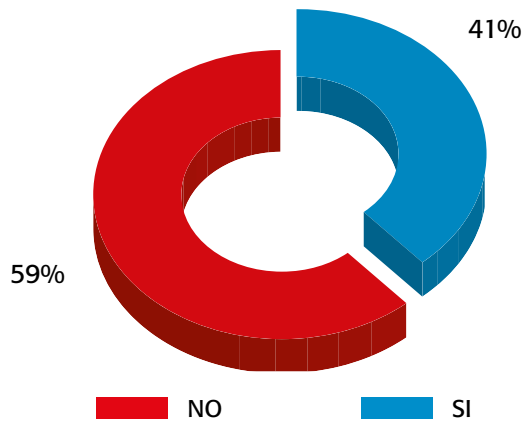


149

CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

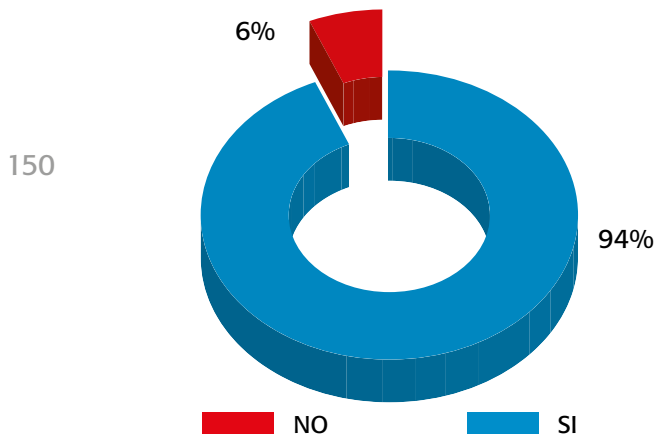
La casi totalidad de los convenios analizados del Sector de Aceites y Derivados cuenta con vigencia plurianual. Dan cobertura a más de 32.000 trabajadores, de los que el 31% son mujeres y el 69% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas semanales o horas anuales. Siendo el Convenio Colectivo provincial del Sector de las Industrias del Aceite y sus Derivados de Córdoba y sus trabajadores con 1.752 horas el que menor horas de jornada laboral recoge y el Convenio Colectivo provincial del Sector de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas para Sevilla y su provincia, el que más horas de jornada laboral tiene (1.808 horas). Las vacaciones están reguladas por días laborales o naturales y casi todos los convenios cuentan, con 2 pagas extraordinarias y 1 paga más de beneficios. En cuanto al promedio de los salarios de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 14.674,82 euros y en la categoría de Oficial primera es de 14.754,51 euros. El promedio de incremento salarial pactado es de 1,67%. En lo referente a Protocolos de Acoso, encontramos el convenio de Toledo que regula Medidas Específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. La regulación del sector Aceites y Derivados según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos.

CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL



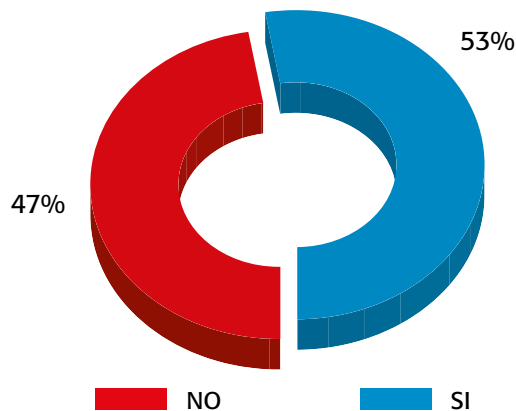
El 41% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 59 % que no. Continúa siendo un porcentaje insuficiente pero hay que señalar que sube 2 puntos con respecto al año 2017.

COMPLEMENTO DE IT



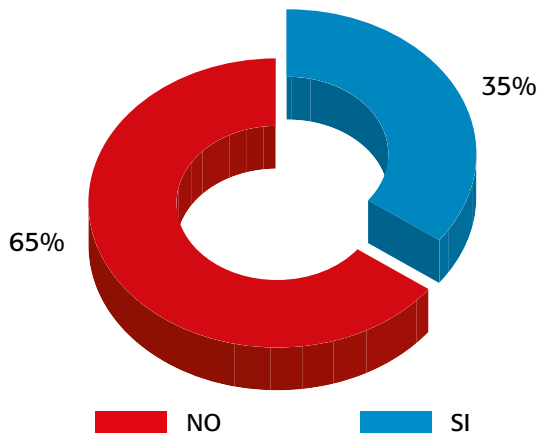
La práctica totalidad de los convenio, 16 de los 17, recoge Complemento de Incapacidad temporal.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



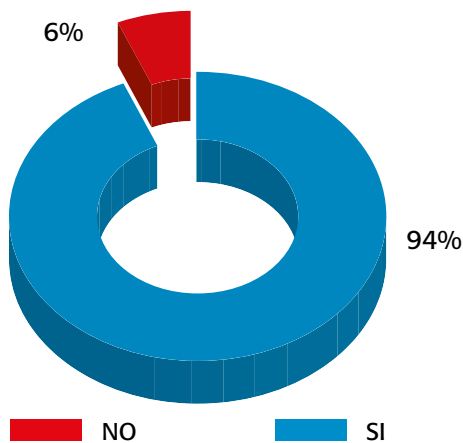
El 53% de los convenios recogen cláusula de estabilidad en el empleo.

COMISIÓN DE FORMACIÓN



El 35% de los convenios recogen contenidos en formación. Mayoritariamente, a través de la Comisión Paritaria de Formación.

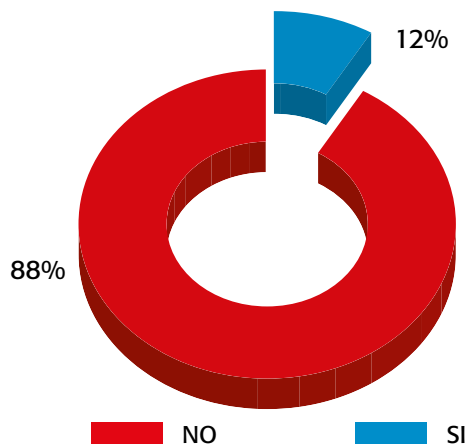
COMITÉ DE SALUD LABORAL



Casi la totalidad de los convenios analizados cuentan con un Comité de Salud laboral.

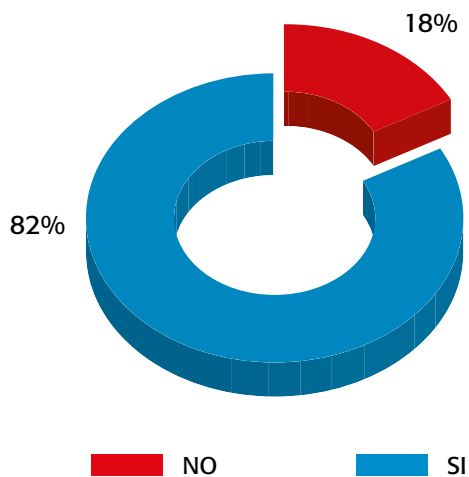
151

CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE



El 12 % tiene cláusula de medio ambiente, lo que supone aumento respecto al año 2017 que ningún convenio regulaba esta materia.

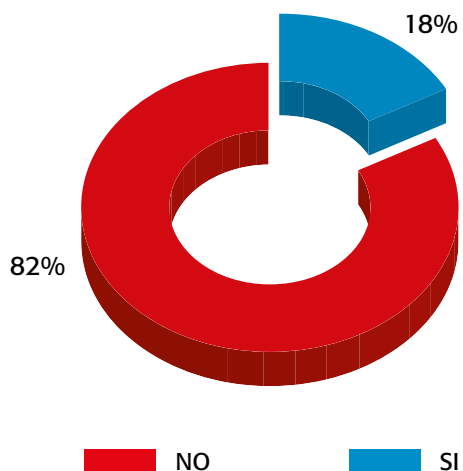
CLÁUSULA DE IGUALDAD



El 82% de los convenios cuentan con cláusula de Igualdad de trato y oportunidades.

152

CLÁUSULA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



El 18% de los convenios del sector de Aceites y Derivados cuentan con alguna cláusula de regulación y protección para las víctimas de violencia de género..

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

VIGENCIA	01.04.2017-31.03.2020
CÓDIGO CONVENIO	03004215012008
DENUNCIA DEL CONVENIO	La representación de los trabajadores o de los empresarios, podrá denunciar el convenio en cualquier momento y como máximo con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	550
HOMBRES	300
MUJERES	250
JORNADA	1.792 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Consistirán en 30 días en Navidad y 30 días en julio, a razón del salario base del Convenio, más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios en ambas gratificaciones.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.752,5 Oficial 1ª: 12.284,70
INCREMENTO SALARIAL	1,20%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para el segundo año, si el IPC real del año 2018 es superior al 1%, se regularizarán a IPC real. Dichas tablas se revisarán con carácter retroactivo al 1 de abril del 2018, abonando los atrasos correspondientes. Se aplicarán para el cálculo de las siguientes tablas.
COMPLEMENTO DE I.T.	En los casos de accidente laboral en el centro de trabajo y durante el desarrollo de la actividad laboral, enfermedad profesional legalmente declarada o accidente in itinere, las empresas completarán la prestación por incapacidad derivada de esta situación, hasta el cien por cien del salario del trabajador accidentado, estableciéndose el salario percibido en el mes anterior a efectos de este cálculo. En ningún caso se podrá, en esta situación, percibir mayor retribución que la que hubiere correspondido al trabajador de haber estado en activo.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Si
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Las empresas de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, adoptarán medidas de prevención que eviten situaciones de peligro para los trabajadores, a tal fin evaluarán los riesgos de actividad, facilitarán equipos de trabajo, y medios de protección según la legislación vigente. Informará y dará participación a los trabajadores a través de los delegados de prevención y comité en la forma prevista en las normas.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE RELLENO Y ADEREZOS DE ACEITUNAS, UGT, CC.OO.

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

VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	08002535011993
DENUNCIA DEL CONVENIO	Denuncia por cualquiera de las partes proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a partir de la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral, competente y simultáneamente a la otra parte. En el plazo máximo de dos meses desde la presentación de la denuncia, la parte denunciante entregará a la otra un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.
NÚMERO DE TRABAJADORES	319
HOMBRES	215
MUJERES	104
JORNADA	1.776 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 18.181,66 Oficial 1º: 19.042,52
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el supuesto que el IPC a 31 de diciembre del año 2018 superara el 1,50%, se procederá a la revisión del diferencial existente, al alza, entre el porcentaje de incremento establecido para 2018 y el IPC real resultante, revisión que si bien no comportará abono de atrasos económicos, pasará a incorporarse a las tablas de convenio correspondientes al año 2019.
COMPLEMENTO DE I.T.	En los casos de accidente de trabajo, el trabajador accidentado percibirá el 100% de la totalidad de los devengos desde el primer día de producirse éste. A estos efectos, se entenderá por devengo el importe previsto legalmente y en cuanto a la duración la correspondiente a la incapacidad temporal. No obstante lo anterior y para los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común en que exista el complemento para alcanzar el 90%, podrá existir un complemento suplementario para que pueda alcanzarse el 100%. Para que ello tenga lugar, deberá producirse en la empresa y en el año que se trate (1 de enero a 31 de diciembre) un índice de absentismo inferior al 4%.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Se creará una Comisión Mixta Sectorial para fomentar planes de formación continuada, la cual se reunirá durante el transcurso del presente Convenio.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas y trabajadores del sector, actúen de forma responsable y respetuosa, tanto en materia de seguridad en el trabajo como el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupación de la sociedad.
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Artículo de Política de Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y GREMI D'INDUSTRIES DE L'OLI DE BARCELONA
BUENAS PRÁCTICAS	Premio de constancia

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

(Se entenderá el Convenio prorrogado en su contenido un máximo de 24 meses contados desde su denuncia)

VIGENCIA	2017-2018
CÓDIGO CONVENIO	08002845011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia que proponga la revisión del presente Convenio a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas se efectuará, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, dándole cuenta de ello a la otra y a la autoridad laboral. La denuncia se acompañará de escrito donde se contengan las materias que se pretenda revisar.
NÚMERO DE TRABAJADORES	134
HOMBRES	92
MUJERES	42
JORNADA	1.796 horas anuales
VACACIONES	Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones: a) Las vacaciones serán de 30 días naturales. b) Para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de 2 días adicionales de vacaciones por uso y costumbre, consolidarán dichos días como condición más beneficiosa.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Antg.
SALARIO ANUAL	Peón: 15.243,05 Oficial 1ª: 16.320,80
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2017 y 2018 resultase una cifra superior a la suma de incrementos pactados en el presente convenio colectivo (2,5%) para los referidos años, se procederá a regularizar los conceptos económicos regulados en el presente convenio colectivo con efectos 01/01/2018, dando como resultado las tablas definitivas del 2018, que servirá de base para el cálculo de los incrementos salariales que pudieran pactarse a partir del año 2019.
COMPLEMENTO DE I.T.	En la situación de enfermedad, acreditada con la baja oficial, las empresas complementarán la prestación económica del 60% y, en su caso, del 75% de la Seguridad Social, hasta el 80% del salario real cotizable a estos efectos y desde el primer día de baja. Cuando exista internamiento, el trabajador en dicha situación percibirá el 100% del mencionado salario real cotizable, durante el período del internamiento más quince días de posterior convalecencia. En la situación de accidente de trabajo el complemento será hasta el 100%, también del salario real cotizable a este otro efecto.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Se promoverán la creación de comisiones paritarias de formación que determinen las necesidades de formación dentro de las empresas, así como el diseño y posterior seguimiento del los planes de formación.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	SI, el conjunto de las empresas del sector deben adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente, y al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que estén desarrollando las empresas en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las organizaciones firmantes del convenio tanto empresariales como sindicales están interesadas en desarrollar en sus respectivos ámbitos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombre y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones podrá formar parte del convenio.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	GREMIO DE ACEITEROS, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2013-2019
CÓDIGO CONVENIO	13000015011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.
NÚMERO DE TRABAJADORES	400
HOMBRES	350
MUJERES	50
JORNADA	1.790 hora anuales
VACACIONES	25 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen dos pagas extraordinarias de verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente el 30 de junio y el 22 de diciembre, a razón de treinta días cada una de ellas del salario base más antigüedad y la parte proporcional correspondiente a la participación en beneficios. Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de participación en beneficios, un complemento del 10% del salario base, incrementado con la antigüedad. Este complemento será efectivo juntamente con el salario base.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.965,54 Oficial 1º: 13.547,29
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal de las empresas afectadas por el presente convenio que reúnan los requisitos para ser beneficiarios de I.T., percibirán de sus respectivas empresas, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, en los noventa primeros días de baja un complemento hasta alcanzar el 100% de la retribución total. En los casos de baja por accidente de trabajo, los trabajadores percibirán de sus respectivas empresas un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	CEOE-CEPYME, UGT, CC.OO.

5.-CONVENIO COLECTIVO PARA PROVINCIAL DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE CÓRDOBA Y SUS TRABAJADORES.

VIGENCIA	2015-2019
CÓDIGO CONVENIO	14000265011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes, dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión o renovación del Convenio, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denunciase.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	2.000 1.600 400
JORNADA	1.752 horas anuales
VACACIONES	23 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>Para el personal que se rige por el presente Convenio, se establecen tres pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas correspondientes a Navidad, julio y feria o fiesta principal de la localidad, abonables los días 15 de diciembre, 15 de junio y 3 días antes de la feria o fiesta principal.</p> <p>Aquellas empresas vinculadas a este Convenio, que así lo decidan, podrán prorratear las pagas extras en doce mensualidades.</p> <p>Las pagas extraordinarias correspondientes a Navidad y Julio se percibirán con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios más 44,80 euros por cada una de ellas en el ejercicio 2017, más 45,47 euros por cada una de ellas en el ejercicio 2018, y más 46,16 euros por cada una de ellas en el ejercicio 2019.</p> <p>En el año 2017, 2018 y 2019 la paga extraordinaria correspondiente a feria o fiesta principal de la localidad se percibirá con el Salario Base exclusivamente.</p>
SALARIO ANUAL	Peón: 14.496,6 Oficial 1º: 16.137,54
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados o afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% del salario más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo excepto el Plus de Transporte por estar tipificado como extrasalarial, en caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASFACO, ACORA, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	01.01.2016-31.05.2020
CÓDIGO CONVENIO	18000125011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	<p>El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, manifestando por escrito con treinta días de antelación antes de la finalización de la vigencia ante la otra parte y la Autoridad Laboral competente. La parte que formule la denuncia del Convenio Colectivo, deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos a tratar. La parte receptora de la comunicación de la denuncia del Convenio Colectivo, deberá responder a la propuesta de la negociación y ambas partes, establecerán su calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en el plazo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.</p> <p>Ambas partes se comprometen a constituir la mesa negociadora del convenio, en el plazo máximo de 15 días a partir de la finalización del mismo.</p>
NÚMERO DE TRABAJADORES	834
HOMBRES	634
MUJERES	200
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad + porcentaje de participación en beneficios cada una de ellas. 1 paga del 9% de salario base + Antigüedad.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.859,42 Oficial 1ª: 14.653,70
INCREMENTO SALARIAL	1,15%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de incapacidad laboral transitoria producida por cualquier causa que no sea accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a su cargo, obligatoriamente, a los trabajadores/as afectados, la diferencia existente entre su salario real y la prestación obtenida de la Seguridad Social y ello, desde el primer día de esta situación. Este complemento tendrá una duración máxima de percepción de 12 meses por cada caso que se produzca, sin que pueda repetirse en el mismo período inicial de I.T.</p> <p>En caso de I.T., derivada de accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización, las empresas abonarán el complemento hasta el cien por cien del salario, desde el primer día.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL Y UGT

7.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN.

VIGENCIA	01.10.2014-30.09.2019
CÓDIGO CONVENIO	23000115011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez denunciado en tiempo y forma, las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la finalización de la vigencia. Transcurrido un año desde su denuncia, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará lo que regule la normativa legal vigente.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	4.000 Sin datos Sin datos
JORNADA	1.776 h. anuales
VACACIONES	25 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias. Con motivo del 1 de Mayo, veinte días; el 15 de Julio, 30 días, y en Navidad, 30 días. Estas pagas se prorratearán en razón al tiempo servido para el personal que cese o ingrese en el transcurso del año y se abonarán con arreglo al salario base aprobado en este Convenio más complemento ad personam y participación en beneficios, devengándose todas anualmente. Los trabajadores afectados por este convenio percibirán en concepto de participación en beneficios el 10% del salario base más complemento ad personam.
SALARIO ANUAL	Peón: 19.208,04 Oficial 1º: 19.867,22
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. Prevé comisión provincial de Seguridad y Salud
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI, estarán obligados a establecer un Plan de Igualdad aquellas empresas que tengan más de 200 empleados
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	AVEPA, ASOCIACIÓN DE EXTRACTORES, ASOCIACIÓN de COOPERTIVAS, UGT y CCOO

8.- 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. (Convenio denunciado. Sin actualización salarial desde 2014)

VIGENCIA	2012-2014
CÓDIGO CONVENIO	25000205011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio se considerará prorrogado por un año natural, salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes, al menos con tres meses de antelación a la terminación de la fecha de vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	720
HOMBRES	450
MUJERES	270
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	23 / 32 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores dispondrán de 2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad+ beneficios + plus convenio en Junio y en Abril. 1 pagas de 31 días de salario base + antigüedad+ beneficios + plus convenio en Diciembre 1 paga de beneficios equivalente al 10% de Salario Base+ Antigüedad
SALARIO ANUAL	Peón: 19.208,04 Oficial 1ª: 19.867,22
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si, en el caso del IPC negativo, se aplicará un incremento del 0,50%
COMPLEMENTO DE I.T.	En casos de Incapacidad Temporal, Accidente de Trabajo y enfermedad profesional, los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán el 100% de su salario real a partir del primer día; La diferencia entre la prestación económica que ha de pagar la entidad gestora y el 100% lo asumirá la empresa.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí. Por comisión mixta
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.

9.- ACEITE Y DERIVADOS.(COMERCIO E INDUSTRIA)

VIGENCIA	2016-2019
CÓDIGO CONVENIO	28000015011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Un mes
NÚMERO DE TRABAJADORES	550
HOMBRES	330
MUJERES	220
JORNADA	1.788 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.878,80 Oficial 1ª: 12.076,37
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para el año 2018, los salarios del año 2017 tendrán como incremento, un 0,60%, siempre que el incremento del IPC sea inferior al 1%. Si el IPC fuese superior al 1% e inferior al 2%, los salarios se incrementarán un 1%. Si el IPC fuese superior al 2%, los salarios se incrementarán un 1,50%.
COMPLEMENTO DE I.T.	1.- Cuando el trabajador o trabajadora cause baja por enfermedad, percibirá durante el periodo de 12 meses, a partir del cuarto día, el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que por la Seguridad Social pudiera corresponderle. 2.- En los casos de baja por accidente de trabajo, el trabajador o trabajadora percibirá el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba por la Seguridad Social, hasta tanto sea dado de alta en su situación.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Funciones de la paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Sí
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASLinsa
BUENAS PRÁCTICAS	Sí

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

VIGENCIA	2017-2020
CÓDIGO CONVENIO	29000765011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Las partes deberán denunciar el convenio dentro de los tres meses de antelación a la vigencia del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	8.500
HOMBRES	5.000
MUJERES	3.500
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 15.768,91 Oficial 1ª: 17.120,90
INCREMENTO SALARIAL	1,7%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Los trabajadores/as percibirán de la empresa a partir del día que fije la ley por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia.</p> <p>Caso de que la baja se debiera a accidente de trabajo o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día. Cualquier trabajador/a que acredite tres meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del séptimo día.</p> <p>La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si el trabajador/a se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la inspección médica, como sanción por su falta.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Como medida de fomento de empleo y si la situación económica del sector lo permita, se incorporarán, si es posible, al mercado de trabajo prioritariamente discapacitado, jóvenes y mujeres, cumpliendo así con las leyes que actualmente están en vigor a tal.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	<p>No discriminación en el Trabajo.-</p> <p>Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo.</p>
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	DCCOOP, UGT Y CCOO
BUENAS PRÁCTICAS	Premio de constancia Premio de nupcialidad

11.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO, ADEREZO, RELLENO Y DESHUESO DE ACEITUNAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA. (Convenio sin actualización salarial desde 2016)

VIGENCIA	2010-2016
CÓDIGO CONVENIO	30000965011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	200
HOMBRES	120
MUJERES	80
JORNADA	1.784 horas anuales.
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B. mas Ant. 10% de beneficios prorrateados
SALARIO ANUAL	Peón: 15.768,91 Oficial 1ª: 17.120,90
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Aspectos Asistenciales. Prestaciones complementarias en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de Trabajo.</p> <p>En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa abonará al trabajador accidentado desde el comienzo de la IT el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba de la Seguridad Social. Este complemento se abonará hasta el agotamiento del plazo en dicha situación.</p> <p>En caso de Accidente no laboral o enfermedad común, la empresa abonará el 100% de la base reguladora del trabajador durante los primeros tres días de baja y por una sola vez en cada año.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	<p>SI .Conversión automática en contrato indefinido de los contratos temporales (excepto los contratos formativos, que no contabilizarían a estos efectos). Las empresas acogidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a efecto una política de estabilidad en el empleo, entendiéndose por tal el conjunto de contratos celebrados con carácter indefinido y, a tal efecto, las partes acuerdan, en su caso, la transformación de contratos de duración determinada (Eventual por circunstancias de la producción y/u obra o servicio determinado) en contratos indefinidos, de acuerdo con las condiciones y plazos siguientes:</p> <p>A partir del 1 de enero de 2008, las empresas mantendrán, como mínimo un 70% de contratos indefinidos sobre el total de sus plantillas, tomando como base tanto los días efectivamente trabajados como los períodos de vacaciones, festivos, IT.</p>
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI. Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente el II Acuerdo Nacional de Formación Continua y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL MANIPULADO Y RELLENO DE ACEITUNAS Y CC.OO

12.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA. (Firmado preacuerdo de eficacia limitada, sin publicación)

VIGENCIA	2013-2017
CÓDIGO CONVENIO	41000045011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Denunciado
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.571
HOMBRES	4.548
MUJERES	3.023
JORNADA	1.808 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de S.B.+Complmentos+Ant. 1 paga paga de beneficios de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 15.193,29 Oficial 1ª: 15.697,66
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajador
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASEOAGRA, UGT Y CC.OO

13.-ACEITES Y SUS DERIVADOS

VIGENCIA	2018-2022
CÓDIGO CONVENIO	41001535011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.549
HOMBRES	943
MUJERES	1.606
JORNADA	1.808 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga especial
SALARIO ANUAL	Peón: 12.452,1 Oficial 1ª: 12.772,45
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida salarial acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo en el período de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, contándose desde el primer día de la baja y por una sola vez en cada año de vigencia de este Convenio.</p> <p>En los mismos supuestos, se complementará a los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo desde la última baja médica de ese trabajador. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes efectivo de trabajo devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio.</p> <p>En los mismos supuestos, se complementará a los trabajadores temporales y eventuales de manera proporcional al tiempo de trabajo contratado. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes de trabajo contratado devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio.</p> <p>En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica los partes de I.T. correspondientes a la Seguridad Social serán complementados por las empresas a partir del primer día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social.</p> <p>Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la Incapacidad Laboral y por una sola vez al año. Como quiera que en la base reguladora de la seguridad social van incluidas las gratificaciones extraordinarias, en todos los casos contemplados en el presente Artículo se descontará al trabajador de sus gratificaciones Extraordinarias la demasía que se hubiese abonado al hacer efectivos los partes de I.T. con respecto a la retribución diaria, semanal o mensual que le hubiere correspondido al trabajador si hubiese trabajado. En caso de baja por accidente de trabajo el trabajador percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	En relación al artículo anterior y a la Disposición Transitoria del presente convenio colectivo y a cambio de la regulación en ellos contenida, las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Disposición 5ª
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Disposición 4ª
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Sí
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Fomento de la igualdad y contra la discriminación
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN SEVILLANA EMPRESARIAL DEL OLIVO Y DE LA GRASA, UGT Y CCOO
BUENAS PRÁCTICAS	Premio de natalidad

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

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	43000385011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	3 meses de antelación a la fecha de vencimiento del convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	150
HOMBRES	75
MUJERES	75
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 14.651,84 Oficial 1º: 15.276,52
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Contingència comuna. En aquesta situació, durant la primera baixa de l'any en curs, l'empresa complementarà fins el 100% del salari que s'escaigui en cada cas des del primer dia fins el sisè mes. En les baixes posteriors, es complementarà fins un 50% del salari durant els 3 primers dies, del 4t dia fins el 30è fins un 75% i a partir del 31è dia fins el setè mes es complementarà fins un 100% del salari. Contingència professional. En aquesta situació, l'empresa complementarà fins el 100% del salari que s'escaigui en cada cas des del primer dia fins el vuitè mes. En tots dos casos el treballador està obligat a sotmetre's a la inspecció mèdica que l'empresa, si s'escau, estableixi.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Mantenimiento de empleo
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, USO Y ASSOCIACIÓ PROVINCIAL EMPRESES OLIS COMESTIBLES DE TARRAGONA

15.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE TOLEDO.

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	45000425011989
DENUNCIA DEL CONVENIO	Llegada su finalización quedará, automáticamente, denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.
NÚMERO DE TRABAJADORES	372
HOMBRES	300
MUJERES	75
JORNADA	1.792 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 13.194,45 Oficial 1º: 13.982,10
INCREMENTO SALARIAL	1,10%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Enfermedad común: En los casos de enfermedad común, los trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, percibirán el 100% de su salario base más antigüedad. Este complemento se abonará únicamente mientras la relación laboral esté vigente y siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia requerido para tener derecho a la prestación.</p> <p>Accidentes: En el supuesto de accidente se estará a lo que disponga la Ordenanza Laboral, percibiéndose el 100% del salario base más la antigüedad y beneficios. Dado que los trabajadores/as fijos de temporada o campaña perciben a diario las partes proporcionales de domingos o festivos, pagas extraordinarias y vacaciones, esta garantía se aplicará también en dichos conceptos.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Cursos de Formación. Permisos individuales de formación
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Capítulo VIII. Amplia regulación
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, a su vez comprometen a prevenir y gestionar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse, desarrollando protocolos de actuación.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Aplicar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contenidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.
PARTES FIRMANTES	ASOC. PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE INDUSTRIAS DE ACEITE, UGT, CCOO Y USO
VARIOS	Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

16.- CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y DEL COMERCIO MAYORISTA DE ACEITUNAS Y ENCURTIDOS DE ZARAGOZA Y SU PROVINCIA. (Convenio prorrogado hasta 2008. Sin actualizaciones salariales. Año 2008: las tablas salariales y conceptos retributivos de 2.003, se incrementarán en un 4,2%partiendo de las tablas salariales del año 2.008 y de la revalorización habida del 3%.)

VIGENCIA	2003-2005
CÓDIGO CONVENIO	50000015011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del Convenio se realizará en los dos últimos meses de su vigencia ante la autoridad laboral competente. En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes se entenderá prorrogado por años sucesivos.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	— — —
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una de ellas, que serán abonadas con el salario convenio, más la antigüedad en cada caso. Estas pagas se devengarán en los meses de junio y diciembre de cada año y deberán ser abonadas en el mes de junio y en la segunda quincena del mes de diciembre, respectivamente. El personal de la Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos afectado por este convenio percibirá en concepto de participación de beneficios un 10% de los salarios relacionados en las correspondientes tablas salariales
SALARIO ANUAL	Peón: 8.604,56 Oficial 1º: 9.277,75
INCREMENTO SALARIAL	4,20%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a sus trabajadores las diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social o el seguro y lo que realmente deberían percibir, de conformidad con las disposiciones del convenio si estuvieran trabajando, devengándose a partir del quinto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral, y a partir del primer día en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL Y UGT.

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

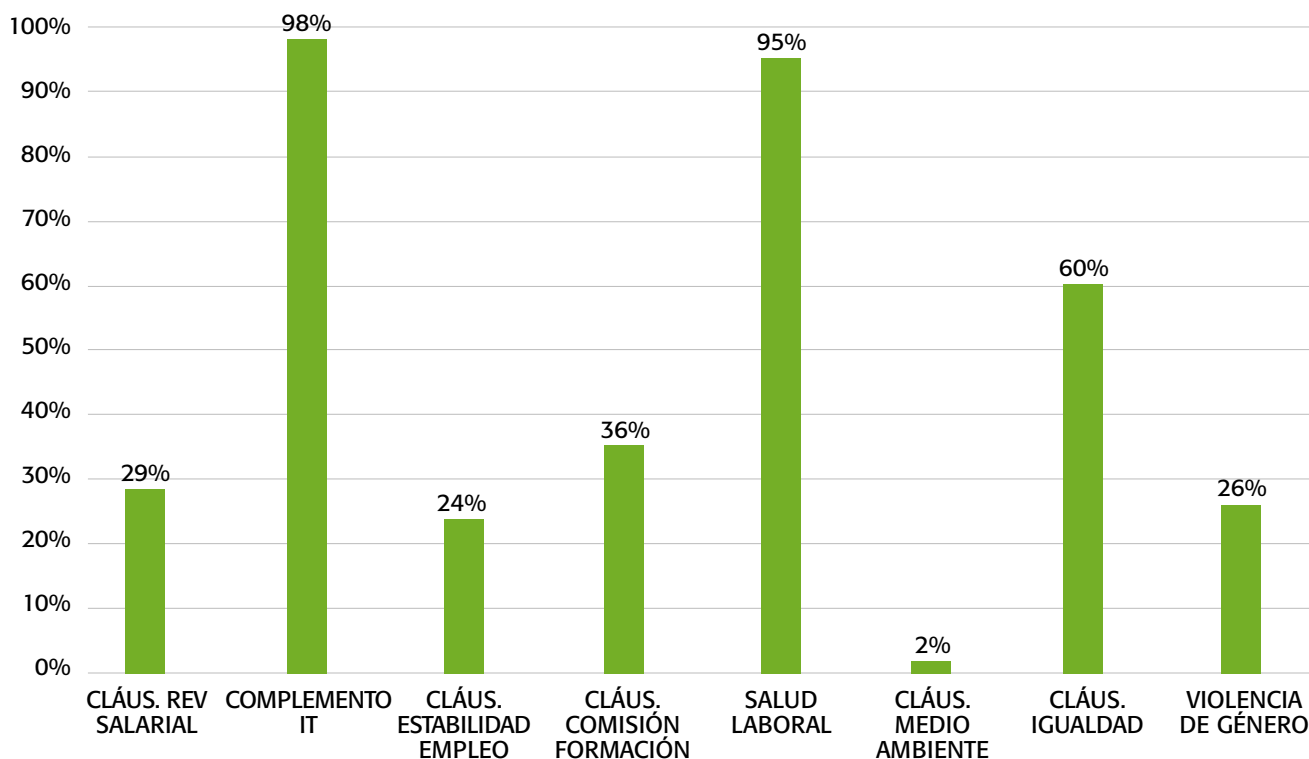
VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	80100035012012
DENUNCIA DEL CONVENIO	Un mes.
NÚMERO DE TRABAJADORES	281
HOMBRES	182
MUJERES	99
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.517,50 Oficial 1º: 11.016
INCREMENTO SALARIAL	1,60%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Finalizado el año de vigencia el convenio y tan pronto se constate el ipc real a 31 de diciembre, las empresas deberán abonar con efectos retroactivos al uno de enero la diferencia exacta entre el 1,6 y el ipc real constatado con un tope del 2,2%
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas complementarán a los trabajadores/as en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores/as por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de trabajadores, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a y trabajadores/as de la plantilla.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Seguridad e higiene
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Sí
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Artículo de Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y FEDACOVA
BUENAS PRÁCTICAS	Ayuda familiar Premio de fidelidad

SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES



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

RESUMEN DE CONTENIDOS



171

CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

La casi totalidad de los convenios analizados del Sector de Bebidas Refrescantes cuenta con vigencia plurianual. Dan cobertura a más de 2.800 trabajadores, de los que el 28% son mujeres y el 71% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas anuales con un promedio de 1.781 horas anuales. Las vacaciones están reguladas por días laborales en dos de los convenios y en días naturales en los otros dos. En lo relativos a las pagas extraordinarias, tres de los cuatro convenios cuentan con 3 pagas extraordinarias, y uno de ellos con 2 pagas.

En cuanto al promedio de los salarios de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 15.171,56 euros y en la categoría de Oficial primera es de 17.518,39 euros.

La regulación del sector de Bebidas Refrescantes según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los datos recogidos en el gráfico de resumen de contenidos. El 25% de los convenios analizados recogen cláusula de revisión salarial, mismo porcentaje que en contenidos de Violencia de Género y Estabilidad en el empleo. Así mismo, el 75% regula complementos en IT, el 50% contenido de Igualdad y el 100% de los convenios regulan la materia de Salud Laboral.

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

VIGENCIA	2017-2018
CÓDIGO CONVENIO	08001815011995
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, salvo que sea objeto de denuncia para la revisión o la rescisión. La denuncia para la revisión o la rescisión de este Convenio debe ser formulada por la representación que lo proponga, como mínimo con 1 mes de antelación a la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.200
HOMBRES	900
MUJERES	300
JORNADA	1.768 horas anuales
VACACIONES	25 días laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se calcularán a razón de 1 mensualidad del salario mensual de convenio más plus vinculación para aquellos trabajadores que tengan garantizado este concepto y complemento ad personam de asimilación de antigua categoría a los nuevos grupos profesionales establecido en el artículo 20 del Convenio.</p> <p>La gratificación de julio se hará efectiva entre los días 15 a 20 de julio y la de Navidad, del 15 al 20 de diciembre.</p> <p>La participación en beneficios se calcula con las mismas bases que las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.</p>
SALARIO ANUAL	Peón: 16.459,83 Oficial 1º: 18.034,59
INCREMENTO SALARIAL	1,9%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Las empresas complementarán, desde el primer día de IT, la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social, hasta el 75% de Salario. Dicho complemento solo lo podrán cobrar los trabajadores que no hayan tenido más de 2 bajas por enfermedad durante todo el año anterior.</p> <p>En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional se complementa hasta en un 100%.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. DISPONDE DE DELEGADO SINDICAL DEL SECTOR.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	GREMI DE BEGUDES REFRESCANTS , XAROPS I ORXATES DE BARCELONA, UGT, CC.OO.

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


VIGENCIA	2017-2021	
CÓDIGO CONVENIO	25000155011994	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Un mes.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	100	
HOMBRES	80	
MUJERES	20	
JORNADA	1.790 horas anuales.	
VACACIONES	23 días laborables.	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias	
SALARIO ANUAL	Peón: 12.503,4	Oficial 1º: 14.910,35
INCREMENTO SALARIAL	2,5%	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	NO	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley.	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Conciliació vida laboral, familiar y personal Les parts signants del present conveni es remeten expressament a la vigent normativa en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar y personal així com a la vigent Llei d'Igualtat.	
VIOLENCIA DE GÉNERO		
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y AGRUPACIO PROVINCIAL DE DISTRIBUIDORS DE BEHUDES REFRESCANTS	

3.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA.**(Sin actualización salarial desde 2015)**

VIGENCIA	2009-2015
CÓDIGO CONVENIO	36000165011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio Colectivo se considerará automáticamente prolongado una vez finalizada su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	900
HOMBRES	650
MUJERES	250
JORNADA	1.790 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 15.733,9 Oficial 1º: 19.592,30
INCREMENTO SALARIAL	1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas tendrán que pagar la compensación adicional al 100% de su salario base de la clasificación un máximo de 18 meses
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE GASEOSAS Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE PONTEVEDRA, UGT, CC.OO.

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

VIGENCIA	2016-2018	
CÓDIGO CONVENIO	80000555012002	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de tres meses a su vencimiento.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	630	
HOMBRES	372	
MUJERES	258	
JORNADA	1.776 horas anuales.	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Anualmente el personal tendrá 2 gratificaciones extraordinarias que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad consolidada según corresponda. Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda. Se recomienda por las partes se abone de una sola vez el 15 de marzo, y que corresponderá al ejercicio económico del año anterior.	
SALARIO ANUAL	Peón: 15989,1	Oficial 1ª: 17.536,29
INCREMENTO SALARIAL	1,2%	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Finalizados cada uno de los tres años de vigencia del convenio si la tasa de variación anual del índice de precios al consumo general español del mes de diciembre de cada uno de los tres años fuera superior a la tasa de variación anual del índice de precios al consumo armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 por ciento al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles. La anterior cláusula de revisión únicamente operará en el caso de que el diferencial resultante de la aplicación de la misma sea superior al 1 por ciento.	
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de IT debidamente acreditada por la entidad u organismo correspondiente, la empresa garantizará que la retribución del trabajador/a no sea inferior a los porcentajes detallados a continuación. En caso de IT por contingencias profesionales: el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día con límite de 18 meses. En caso de IT por contingencias comunes: El 80 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día. En caso de hospitalización, el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día. Para las situaciones de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, que por cualquier causa se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en este artículo. Para poder tener derecho a los beneficios recogidos en este artículo, será necesario justificar la baja, las confirmaciones semanales y el alta, en los partes oficiales de la Seguridad Social, careciendo de validez a estos efectos cualquier otro documento. Las empresas podrán en todo momento comprobar la efectividad de la enfermedad por los medios oportunos, y el trabajador/a se someterá a los reconocimientos médicos que se le indiquen, si está en condiciones de efectuarlos. En caso de que la empresa considerase que el trabajador/a no está realmente enfermo, se requerirá la intervención del comité de empresa o delegados de personal, a los que dará traslado de la información que posea, y, conjuntamente, se resolverá lo que estimen justo y, en caso de desacuerdo, se someterá el caso a la comisión paritaria del convenio, que informará lo que estime conveniente, sin perjuicio de las reclamaciones y acciones que estime la empresa y el trabajador/a.	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI	
VIOLENCIA DE GÉNERO		
PARTES FIRMANTES	FEDAVOCA, UGT, CC.OO.	

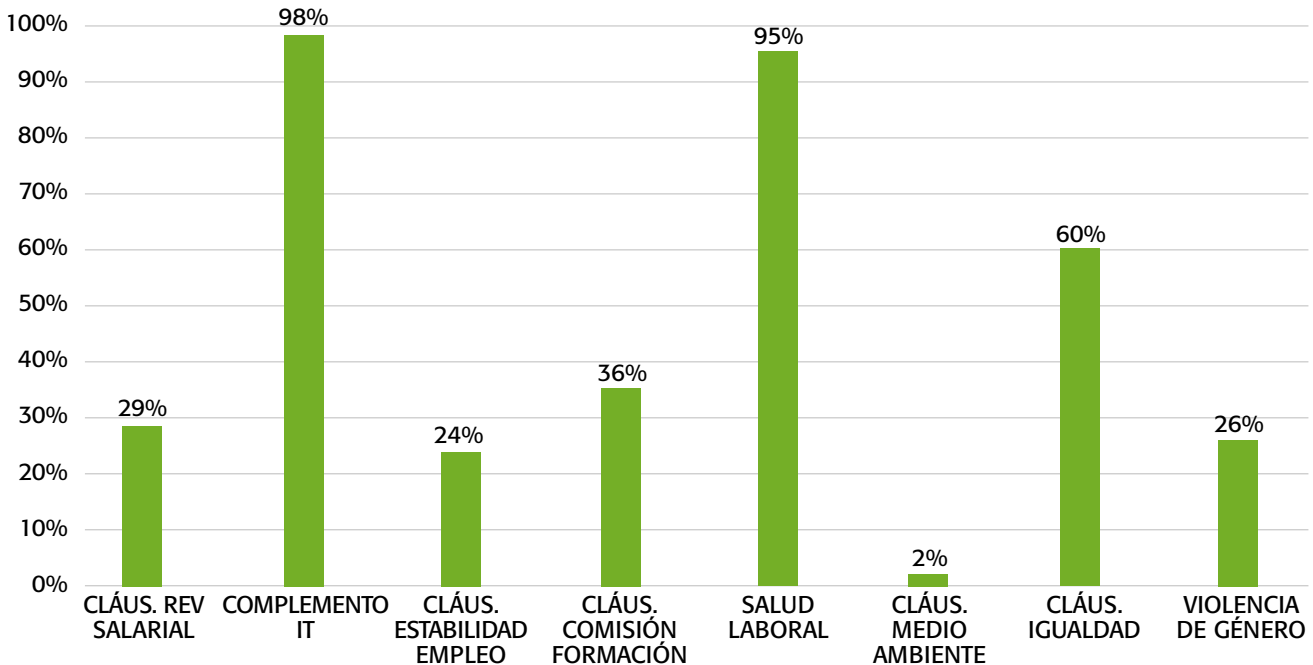


**SECTOR DE CONFITERÍAS,
PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CARAMELOS
Y TURRONES**

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

De los analizados, un total de 8 convenios son de aplicación en las Comunidades Autónomas de: Asturias, Cantabria, Madrid (2), Murcia (2), Comunidad Valenciana y Navarra; 34 convenios se aplican en las provincias de: Álava, Albacete, Alicante, Ávila, Barcelona (2), Burgos, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Girona (2), Guadalajara, Guipúzcoa, Huesca, Las Palmas, León, Lleida, Lugo, Málaga, Ourense, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid (2), Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

RESUMEN DE CONTENIDOS



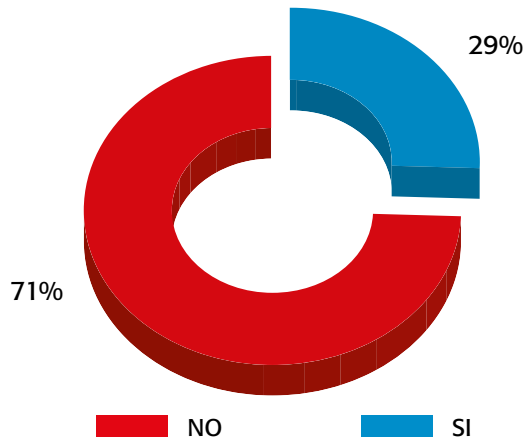
177

CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

La casi totalidad de los convenios analizados del Sector de Confiterías, Pastelerías, Chocolates, Masas fritas, Caramelos y Turrone cuenta con vigencia plurianual. Dan cobertura a más de 30.000 trabajadores, de los que el 47% son mujeres y el 53% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas semanales o horas anuales. Siendo el Convenio Colectivo De Industria Y Comercio De Confiterías De Guipúzcoa y sus trabajadores con 1.734 horas el que menor horas de jornada laboral recoge y el Convenio Colectivo provincial del Sector de Madrid, Sevilla y Zamora loa que más horas de jornada laboral tienen (1.826 horas).

Las vacaciones están reguladas por días naturales en casi los 42 convenios, reglando solo 4 de ellos las vacaciones, en días laborales. En cuanto al promedio de los salarios de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 13.177,02 euros y en la categoría de Oficial primera es de 19.422,83 euros. El promedio de incremento salarial pactado es de 1,49%. En lo referente a Protocolos de Acoso, encontramos 6 convenios que regula Medidas Específicas para prevenir del acoso sexual, así como protocolos de actuación en caso de acoso. La regulación del sector de Confiterías, Pastelerías, Chocolates, Masas fritas, Caramelos y Turrone según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos.

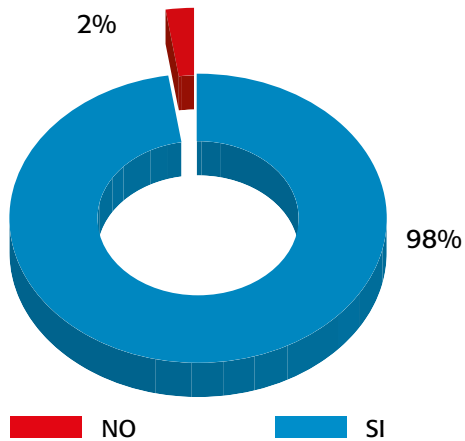
CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL



El 29% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 71 % que no. Continúa siendo un porcentaje insuficiente pero ha aumentado casi en 8 puntos respecto a 2017.

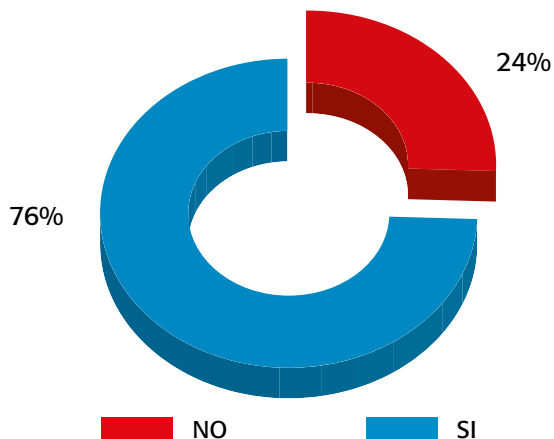
COMPLEMENTO DE IT

178



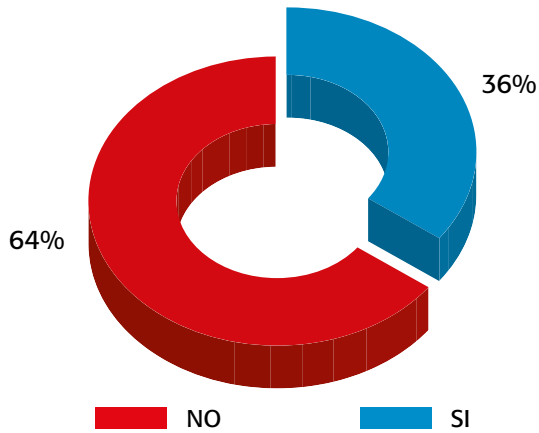
La práctica totalidad de los convenio, 41 de los 42, recoge Complemento de Incapacidad temporal.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



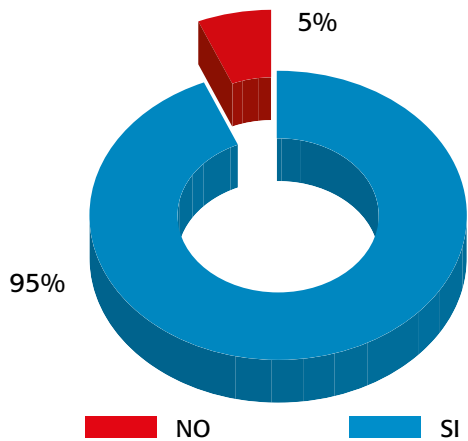
El 24% de los convenios recogen cláusula de estabilidad en el empleo.

COMISIÓN DE FORMACIÓN



El 36% de los convenios recogen contenidos en formación. Mayoritariamente, a través de la Comisión Paritaria de Formación.

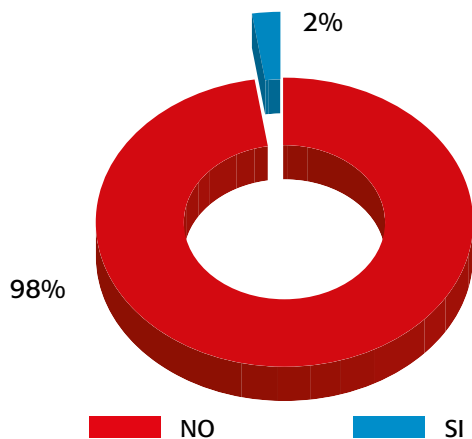
COMITÉ DE SALUD LABORAL



Casi la totalidad de los convenios analizados cuentan con un Comité de Salud laboral.

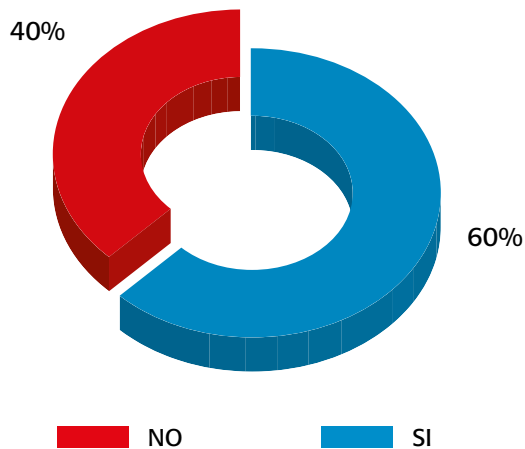
179

CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE



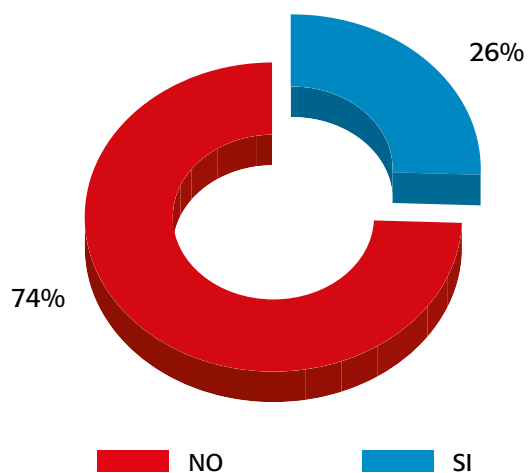
Solo el 2 % tiene cláusula de medio ambiente, lo que supone aumento respecto al año 2017 que ningún convenio regulaba esta materia.

CLÁUSULA DE IGUALDAD



El 60% de los convenios cuentan con cláusula de Igualdad de trato y oportunidades.

CLÁUSULA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



El 26% de los convenios del sector de Aceites y Derivados cuentan con alguna cláusula de regulación y protección para las víctimas de violencia de género.

1.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ÁLAVA PARA LA INDUSTRIA DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES Y CAMELOS.
(Vigente hasta 2015. Sin actualización salarial desde el final de su vigencia)

VIGENCIA	2015/2018
CÓDIGO CONVENIO	01000425011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la terminación de su vigencia. El convenio permanecerá ultra activo por 30 meses, hasta el 30 de junio de 2020, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
NÚMERO DE TRABAJADORES	227
HOMBRES	136
MUJERES	101
JORNADA	1.757 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario base+ antigüedad.
SALARIO ANUAL	Peón: 17.111,62 Oficial 1º: 19.942,24
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Los trabajadores que causen baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán durante un tiempo máximo de doce meses un complemento extra salarial equivalente a la cuantía necesaria para alcanzar la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, considerándose éste el promedio del recibido en los tres meses inmediatamente anteriores al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional.</p> <p>En caso de enfermedad común el mencionado complemento se abonará a partir de 16 días del comienzo de la baja hasta el límite de los 90 días contados desde la fecha de la baja. En ningún caso, el salario líquido a percibir por el trabajador durante el período antes mencionado podrá ser superior al que le corresponde en jornada laboral ordinaria.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	<p>Conscientes de la importancia de la adecuada formación de los trabajadores para la buena marcha y mejora del servicio en el sector, las partes estudiarán el establecimiento de planes de formación profesional durante la vigencia del presente Convenio.</p> <p>Estos planes serán aprobados por la Comisión Paritaria del Convenio, la cual además asumirá el control y seguimiento de los mismos. A tal efecto esta Comisión se reunirá con carácter trimestral, salvo que las partes acuerden otra periodicidad.</p>
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.

2.-CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS DE ALBACETE.**(Salarios sin actualizar desde 2007)**

VIGENCIA	01.09.2017-31.08.2019
CÓDIGO CONVENIO	0200035011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.
NÚMERO DE TRABAJADORES	650
HOMBRES	260
MUJERES	390
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. 1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 14.044,09 Oficial 1º: 17.309,20
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán el 100 % de su salario, siendo por cuenta de la empresa el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del día siguiente al de la fecha del accidente. Asimismo, se percibirá el 100 % del salario real, a partir del primer día de la baja en caso de intervención quirúrgica y hospitalización. En los casos de enfermedad, las empresas complementarán desde el cuarto al vigésimo día, hasta el 75 %, sobre los conceptos de salario base, antigüedad y plus de responsabilidad. En todos los supuestos señalados en el presente artículo, el complemento de prestaciones de incapacidad temporal se abonará, siempre que el trabajador tuviere derecho a la prestación, mientras dure la situación de incapacidad temporal, y siempre y cuando la relación laboral del trabajador permanezca vigente.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	FEDA, UGT, y CC.OO

3.-CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.**(Convenio vigente hasta 2014. Sin actualización salarial)**

VIGENCIA	2002-2013
CÓDIGO CONVENIO	03000095011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia. Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, salvo las que vengan impuestas por normativa legal. Independientemente de lo anterior los valores económicos vigentes en el último año de aplicación del convenio colectivo (31 de diciembre de 2014) serán de aplicación hasta que sean sustituidos por lo pactado en el nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	—
HOMBRES	—
MUJERES	—
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias de S.B.+ antigüedad+ plus de asistencia+ plus de actividad 1 paga extraordinaria de 20 días de S.B.+Ant.+plus asistencia+plus actividad
SALARIO ANUAL	Peón: — Oficial 1ª: —
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Se complementa hasta el 100%
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	GREMIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA y REPOSTERÍA, UGT, CC.OO

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

VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	3400055011992
DENUNCIA DEL CONVENIO	Quedará automáticamente denunciado al finalizar el periodo de vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	190
HOMBRES	52
MUJERES	140
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. 1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 12.138,87 Oficial 1ª: 12.459,09
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior en los casos de accidente laboral, siempre que exista hospitalización y durante un máximo de 60 días
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas afectadas por el presente convenio a fin de potenciar la estabilidad en el empleo en este sector, se comprometen a la firma del mismo e incrementar el empleo indefinido de sus plantillas hasta alcanzar al menos el 50% de trabajadores indefinidos en las empresas
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	CPOE, UGT, CC.OO.

5.- PASTERÍA Y CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

VIGENCIA	2015-2018
CÓDIGO CONVENIO	05000635012010
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se dará por denunciado de manera automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes, subsistiendo en su contenido hasta la publicación de uno nuevo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	79
HOMBRES	49
MUJERES	30
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 11.061,00 Oficial 1ª: 12.684,75
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2.018 un incremento superior al 1,5%, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados para el año 2.018, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año 2.018. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas complementarán hasta el 100 % del salario real líquido, que el trabajador debiera percibir de estar en activo, siempre que se encuentre en cualquiera de estas situaciones: a) En situación de I.T derivada de accidente de trabajo, desde el primer día y hasta la fecha del alta médica. b) En situación de enfermedad común que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario hasta el alta médica y en caso de posterior convalecencia fuera del hospital hasta la finalización de la misma, y un período máximo de ocho meses desde la fecha de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Contratación indefinida
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	NO
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las partes afectadas por el presente convenio se comprometen a promover el Principio de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACION ABULENSE DE EMPRESARIOS DE PASTERERÍAS Y CONFITERÍAS
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo

6.- CONFITERÍA, PASTISSERIA I BRIOXERIA DE BARCELONA I PROVÍNCIA

VIGENCIA	2018
CÓDIGO CONVENIO	08001025011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Con una antelación de tres meses
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.050
HOMBRES	1.230
MUJERES	820
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 11.327,40 Oficial 1º: 11.438,70
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el caso de que el incremento del IPC nacional a 31 de diciembre de 2018, respecto a 31 de diciembre de 2017, fuera superior al 1,5%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre el 1,5% de incremento para el presente año 2018 y el IPC real, con un tope del 0,5%, que se abonará a los trabajadores/as con efectos desde el 1 de enero de 2018 en un solo pago, una vez que se constate tal circunstancia según los datos oficiales publicado por el INE. Tal revisión, de producirse, se añadirá a las tablas salariales para la aplicación del incremento del Convenio colectivo del año 2019.
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de enfermedad debidamente acreditada con el parte de baja de incapacidad temporal de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador/a la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el 100% del total resultante de la suma de retribución del Convenio más la antigüedad, todo ello a partir del cuarto día de la fecha de la baja de incapacidad temporal y hasta un máximo de 8 meses por año, siempre que el trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa superior a 6 meses. Se exceptúan las 2 primeras bajas del año, en las cuales percibirá el 100% del total resultante de la suma de la retribución del Convenio más antigüedad correspondiente a los 3 primeros días de baja de incapacidad temporal.</p> <p>El trabajador/a que cause baja por accidente de trabajo percibirá el mismo complemento que en el supuesto de enfermedad, pero sin obligación por parte del trabajador/a de cubrir período de carencia alguno, es decir, dicho complemento se percibirá a partir del propio día de la fecha de la baja de incapacidad temporal y hasta un máximo de 18 meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Ambas partes consideran necesario que se constituya a partir de enero de 2018 una Comisión compuesta por 2 representantes de cada una de las partes de la Comisión Negociadora, cuya función será la de elaborar un plan de formación dirigido a todos/as los trabajadores/as del sector que permita la competitividad de las empresas y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores/as.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Las empresas y los trabajadores/as afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Artículo de Principio de Igualdad y no discriminación
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y GREMI PROVINCIAL DE PASTISSERIA
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo de Acoso Moral y acoso sexual.

7.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CHOCOLATES, BOMBONES, CAMELOS Y CHICLES DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LÉRIDA Y TARRAGONA

VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	08100015012014
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio, tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación de 2 meses. Transcurridos 18 meses desde la denuncia del convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquel perderá vigencia y se aplicará, si hay, el Convenio colectivo de ámbito superior que fuera aplicable.
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	230
MUJERES	270
JORNADA	1.784 horas anuales (745 horas para la jornada nocturna)
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días
SALARIO ANUAL	Peón: 11.933,16 Oficial 1º: 19.144,27
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Constituir una Comisión de formación profesional para el desarrollo de un plan de formación sectorial durante la vigencia del presente Convenio colectivo. Las reuniones de esta Comisión serán bimensuales aunque se celebrarán las que se necesiten de forma extraordinaria a petición de la mitad de sus miembros.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Se acuerda constituir una Comisión de salud y advertencia de riesgos que velará por el desarrollo y la planificación de una verdadera política preventiva en cada empresa, en su ámbito territorial, afectada por este Convenio colectivo. Esta Comisión la formarán tres representantes de Arita y tres representantes de los sindicatos. Las reuniones se harán como máximo cada tres meses.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	La mujer y el hombre en igualdad de trabajo recibirán las mismas retribuciones.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	CEOE y CEPYME, PIMEC, UGT, CC.OO

8.- CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE RESPOSTERÍA INDUSTRIAL Y OBRADORES Y DESPECHOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE BURGOS.**(Convenio vigente hasta 2012. Sin actualización salarial)**

VIGENCIA	2015-2018
CÓDIGO CONVENIO	09000485011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	281
HOMBRES	93
MUJERES	183
JORNADA	1.763 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las empresas abonarán a su personal dos gratificaciones equivalentes cada una al importe de una mensualidad del salario pactado y plus convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidada: Una «Paga de verano», pagadera dentro de la segunda quincena del mes de junio, y una «Paga de navidad», pagadera antes del día 22 de diciembre. Con carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario correspondiente y Plus Convenio más el complemento personal de antigüedad consolidada, cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una, la primera, que se abonará durante el mes de marzo y la segunda en septiembre.
SALARIO ANUAL	Peón: 15.769,21 Oficial 1ª: 19.361,52
INCREMENTO SALARIAL	0,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Se reservará el puesto de trabajo al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal. Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, percibirá el trabajador, en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando a aquella, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse. Este complemento procederá igualmente y en las mismas condiciones reseñadas en los casos de hospitalización e intervención quirúrgica, cualquiera que sea la contingencia de la que deriven. A estos efectos se entenderá como hospitalización la permanencia del trabajador en un establecimiento sanitario durante cuatro o más días. El abono del complemento se dilatará mientras persista el ingreso hospitalario, cesando cuando el trabajador abandone el centro sanitario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Una vez homologado el Convenio, la Comisión Negociadora se constituye en Comisión para la interpretación y vigilancia del presente Convenio. Teniendo como funciones: Colaborar en la promoción de una formación profesional específica para el sector y concretamente en la creación de una Escuela Profesional de Repostería.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según FPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA de BURGOS, UGT,CC.OO, USO
VIARIOS	Las vacaciones serán de veintiséis días laborables, excepto para los mayores de 60 años, que serán de 27, y cuatro domingos cada año, las cuales se disfrutarán en los meses de Junio a Septiembre, siempre de mutuo acuerdo con la empresa.

9.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE PASTELERÍA, CONFITERÍAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ**(Sin actualizar los salarios desde 2017)**

VIGENCIA	2015-2017
CÓDIGO CONVENIO	11000785011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio se tendrá por prorrogado por un año, si antes de su vencimiento no fuere denunciado por alguna de las partes, de acuerdo con la normativa vigente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	600
HOMBRES	480
MUJERES	120
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.092,30 Oficial 1º: 14.988,90
INCREMENTO SALARIAL	0,75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de enfermedad común, las Empresas, mientras no cambie la legislación vigente, abonarán al personal que se encuentre en esta situación:</p> <p>A partir del primer día de enfermedad hasta el tercer día, el cincuenta por ciento (50%) del salario cotizable en cuanto a enfermedad.</p> <p>Del cuarto día hasta el vigésimo, el veinticinco por ciento (25%) del salario cotizable en cuanto enfermedad. - A partir del día veintiuno de estar de baja por enfermedad, las empresas abonarán un complemento sobre la prestación oficial, de tal forma que el trabajador perciba en esta situación el cien por cien (100%) de su salario. En el supuesto de que la Baja sea con Hospitalización o por accidente, la empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario Convenio más antigüedad desde el primer día. En caso de que la legislación fuera modificada en el supuesto de baja por enfermedad común sin hospitalización y quedara alterado el actual subsidio por IT, a instancia de cualquiera de las partes se reunirá la comisión</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según FPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	HORECA, UGT, CC.OO.

10.- PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE CIUDAD REAL

VIGENCIA	2017-2020
CÓDIGO CONVENIO	13000605011993
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio queda automáticamente denunciado al concluir su periodo de vigencia. No obstante e independientemente del tiempo de negociación del convenio, sin llegar a acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	300
HOMBRES	200
MUJERES	100
JORNADA	1.790 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 13.006,65 Oficial 1º: 150.007,20
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, el IPC superara el incremento salarial pactado, este desfase iría a tablas de cada uno de los años para determinar el incremento salarial del año siguiente y se pagarían atrasos hasta el 2,5% de dicho desfase. Si se diera esta circunstancia y una vez conocido el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio, las partes se reunirán para actualizar las tablas salariales y señalar los atrasos si correspondiesen según el acuerdo establecido.
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, se les complementarán las retribuciones a que tengan derecho, hasta el 100% desde el primer día en los casos de accidente laboral. En los casos de baja por I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora de dicha prestación, todo ello a partir del día 21 de la baja y hasta un máximo de sesenta días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Se establece un porcentaje máximo de temporalidad en las empresas que en ningún caso superará el 20, en las empresas de menos de 50 trabajadores el porcentaje será del 20%.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Comisión paritaria de formación
COMITÉ DE SALUD LABORAL	En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Igualdad de oportunidades y medidas de no discriminación.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y FECIR

11.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE CÓRDOBA**(Sin actualizar salarios desde 2009)**

VIGENCIA	2008-2009
CÓDIGO CONVENIO	14000395011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes firmantes podrá efectuar su denuncia dentro del último mes de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si ello no se produjera. Una vez denunciado en tiempo y forma y hasta que no se hubiese pactado un nuevo acuerdo que afecte al Sector, las partes convenientes acuerdan expresamente quedar vinculados al conjunto del presente Convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	—
HOMBRES	—
MUJERES	—
JORNADA	1.768 horas anuales
VACACIONES	32 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.314,90 Oficial 1ª: 12.172,95
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si, la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas garantizaran a los/las trabajadores y trabajadoras que tengan en la empresa una antigüedad igual o superior a 120 días y causara baja médica por enfermedad común o accidente de trabajo un complemento de percepción salarial hasta alcanzar el 100 de su salario. Dicho complemento se abonará a partir del primer día de la baja médica.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 30% del conjunto de sus trabajadores y trabajadoras mediante la modalidad de contratos de carácter eventual. Los puestos de trabajo que en aplicación del porcentaje establecido se deban convertir en puesto de trabajo de carácter indefinido, Se establece la expresa prohibición de contratar personal pluriempleado salvo que el empleo anterior sea a jornada parcial.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según FPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las contrataciones en las empresas de trabajadores y trabajadoras fijos o fijas, respetaran un porcentaje en contratación igual para ambos sexos del 50%.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.

12.- Confitería, pastisseria i brioixeria de la provincia de Girona. DATOS 2017

VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	17000045011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Treinta días
NÚMERO DE TRABAJADORES	660
HOMBRES	290
MUJERES	370
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 13.399,75 Oficial 1º: 18.377,45
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de enfermedad debidamente acreditada por la baja de I.T (Seguridad Social) la empresa abonará al trabajador la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de dicho seguro de Enfermedad y el 100% del total resultante de la suma de la retribución del Convenio más el complemento de antigüedad, todo ello a partir del cuarto día de la baja de IT y hasta un máximo de seis meses por año, siempre que el trabajador tenga una antigüedad superior a 6 meses.</p> <p>El trabajador que sea baja por accidente de trabajo percibirá el mismo complemento que en el caso de enfermedad, pero no tendrá la obligación de cubrir el periodo de carencia, o sea que dicho complemento será percibido a partir del mismo día de la baja por IT y hasta un máximo de 18 meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Formació professional, aprenentatge, i durada de la formació dels aprenents
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASSOCIACIÓ DE PASTISSER ARTESANS DE GIRONA I PROVÍNCIA

13.- Xocolates, bombons i caramels de la província de Girona

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	17000585011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Antel.lació mínima de 3 mesos respecte a la dta del seu venciment.
NÚMERO DE TRABAJADORES	915
HOMBRES	522
MUJERES	393
JORNADA	1.776 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de salario base + plus convenio cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 15.518,00 Oficial 1º: 16.958,00
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>a) Enfermedad común y accidente no laboral: en caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, a partir del día 21 de la baja y hasta las 24 semanas, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social que consiste en la diferencia entre el salario base, plus personal y plus convenio, que cobre el trabajador/a y la prestación de la Seguridad Social.</p> <p>b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional: En los supuestos de IT, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación que abona la mutua hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta el día del alta del accidente, con el máximo legal de 18 meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Les empreses i els treballadors manifesten la seva voluntat de complir amb especial cura la normativa vigent en matèria de salut laboral i concordant, no només amb el seu aspecte legal, sinó, en la mesura que sigui possible, activant les polítiques, pràctiques, procediments o inversions que millorin les condicions de treball. S'atorga, en aquest àmbit, un paper rellevant als Comitès de Seguretat i Salut Laboral (CSSL), i a actuar d'acord amb la normativa de prevenció.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Medidas
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de FABRICANTES de CHOCOLATES, BOMBONES y CAMELOS, UGT y CC.OO

14.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADOR DE CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS, PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE GUADALAJARA**(Vigente hasta 2017. Sin actualización salarial)**

VIGENCIA	2006-2007
CÓDIGO CONVENIO	—
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se dará por denunciado de una forma automática desde el momento de su vencimiento, es decir, el 31 de diciembre de 2007. Hasta tanto en cuanto no sea sustituido por otro, tendrá vigencia en todas las cláusulas obligacionales, así como en su contenido normativo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	—
HOMBRES	—
MUJERES	—
JORNADA	1.791 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.244,55 Oficial 1º: 14.388,30
INCREMENTO SALARIAL	4,95%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En caso de que el IPC real al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio supere el IPC previsto se hará una revisión salarial en el exceso.
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de incapacidad por enfermedad grave, operación, fracturas o cualquier otra que obligue a guardar cama o asistencia domiciliaria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, desde el primer día, las empresas se comprometen a complementar las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta completar un período de cuatro meses, en lo necesario para llegar al 100% del salario convenio, con sus complementos.</p> <p>En caso de accidente de trabajo, a partir del primer día se complementará hasta el 100% del salario convenio más antigüedad, hasta un límite de doce meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según FPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	<p>No discriminación por razón de sexo. Los firmante del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido.</p> <p>En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.</p>
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, UGT Y CCOO

15.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERÍAS DE GUIPÚZCOA

(Vigente hasta 2015. Sin actualización salarial)

VIGENCIA	2016-2019
CÓDIGO CONVENIO	20000415011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de Julio del año 2019, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya. Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio por ultraactividad hasta el 31 de diciembre de 2022.
NÚMERO DE TRABAJADORES	800
HOMBRES	320
MUJERES	480
JORNADA	1.734 horas anuales
VACACIONES	32 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario real
SALARIO ANUAL	Peón: 19.272,64 Oficial 1ª: 23.581,77
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	El trabajador que causa baja por accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día en que se encuentre en situación de I.T., el 100% del salario establecido en el presente Convenio, más antigüedad. En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja del año, percibirá del 1.º hasta el 3.º día, el 50% del salario convenio más antigüedad. Del 4.º al 10.º día el 65% del salario convenio más antigüedad. En la segunda baja del año, el 65% del salario convenio más antigüedad, en los diez primeros días. En todo caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá el cien por cien del salario convenio más antigüedad, a partir del décimo primer día en situación de I.T. En el supuesto de baja por enfermedad común o accidente no laboral y que sea necesaria la hospitalización en cualquier momento de esta situación, el trabajador percibirá el cien por cien del salario convenio más antigüedad, a partir del primer día en la expresada situación de I.T. La empresa se reserva el derecho a suprimir dicha ayuda, cuando del informe médico del facultativo libremente designado por ella, se deduzca que el trabajador abusa de los derechos que la situación de I.T. le concede.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según FPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón a su sexo. Todos los trabajadores tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, los comités de empresa y los representantes de los trabajadores, vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas: <ul style="list-style-type: none"> – Que no figure en las condiciones de contratación, ningún requisito que suponga discriminación de sexo. – Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función de sexo. – Que ningún trabajador podrá ser objeto de decisiones y condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón del sexo.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ALIMENTACIÓN DE GUIPÚZCOA, ELA, LAB, UGT, CC.OO.

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

VIGENCIA	2018-2021
CÓDIGO CONVENIO	22001125012010
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.
NÚMERO DE TRABAJADORES	153
HOMBRES	58
MUJERES	95
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 12.172,35 Oficial 1º: 14.912,97
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si el IPC resultante de cada uno de los años fuera superior al incremento salarial pactado, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año siguiente con un tope máximo de 0,50%
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se recibirá un complemento hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador/a afectado, hasta un periodo máximo de seis meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Capítulo X. Formación y promoción profesional
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comisión sectorial de seguridad y salud
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Medidas de Protección del Medio Ambiente. Desarrollado en Capítulo XV
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Medidas sociolaborales. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIAL PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITURA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo de acoso sexual y por razón de género. Artículo 48.-Abuso de Autoridad.

17.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y CONFITERÍA DE LEÓN. (Convenio vigente hasta 2018. Tablas sin actualizar dedes 2017)

VIGENCIA	2010-2017
CÓDIGO CONVENIO	24004055011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.
NÚMERO DE TRABAJADORES	610
HOMBRES	—
MUJERES	—
JORNADA	1.805 horas anuales
VACACIONES	30 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario
SALARIO ANUAL	Peón: 10.901,64 Oficial 1º: 12.919,14
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.

18.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA DE LAS COMARCAS DE LÉRIDA

VIGENCIA	2012-2013
CÓDIGO CONVENIO	25000125011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	A la finalización del presente convenio y mientras no se negocie uno nuevo, quedarán vigentes las cláusulas normativas y obligacionales del convenio anterior.
NÚMERO DE TRABAJADORES	—
HOMBRES	—
MUJERES	—
JORNADA	1.816 horas anuales
VACACIONES	30 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Plus convenio+Ant. 1 paga de beneficios según tablas
SALARIO ANUAL	Peón: 13.514,06 Oficial 1º: 14.637,22
INCREMENTO SALARIAL	SIN DATOS.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En casos de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Mutua de Accidente de Trabajo, las empresas abonarán a los trabajadores y las trabajadoras la cantidad percibida del importe entre la cantidad percibida por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el 100% de la base de cotización por accidente, pero tiene la obligación de cubrir un periodo mínimo de carencia de al menos 6 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Remisión genérica
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen la necesidad de la creación de un Comité de Seguridad, Higiene y Salud Laboral en los centros de trabajo, con el objetivo de mejorar la prevención dentro de las empresas.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	El convenio habla sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical, estado civil.....
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	GREMIO DE PASTELEROS DE LLEIDA, UGT, CC.OO.

19.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE PASTELERÍA, CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE LUGO.
(Se han publicado las tablas salariales del 2010. Sin actualización salarial desde entonces)

VIGENCIA	2008-2011
CÓDIGO CONVENIO	—
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este convenio tendrá que ser denunciado con un mes de antelación, a la fecha de su vencimiento, por alguna de las partes.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	— — —
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad+ Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1ª: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Las empresas completarán las prestaciones con cargo a la Seguridad Social hasta el 100% del salario de convenio en los casos y con la duración que se indica a continuación: a) En el supuesto de que la situación de IT sea a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento se abonará mientras dure la situación.</p> <p>b) En el supuesto de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento se abonará en el supuesto de que se produzca hospitalización del trabajador y mientras dure ésta.</p> <p>c) A partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, en el supuesto de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento se abonará desde el día 10 de la baja, con un máximo de 4 mensualidades.</p> <p>Este derecho una sola vez al año</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	<p>Contrato indefinido de fomento del empleo: Entendiendo las partes firmantes que la modalidad contractual de contrato para el fomento de la contratación indefinida es un instrumento adecuado para la consecución de empleo estable, en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá concertarse esta modalidad contractual con trabajadores empleados en la empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, suscrito una vez transcurrido un año desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997.</p>
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Las partes asignadas acuerdan constituir una comisión paritaria provincial sectorial de Formación Profesional, integrada por 1 representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del convenio y un número de representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Confiterías de Lugo igual al total de las centrales sindicales.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL Las partes signatarias acuerdan constituir una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del convenio y un número de representantes de la Asociación de Empresarios de Confiterías de Lugo, igual al total de las centrales sindicales.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA, UGT, CC.OO

20.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIAS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID

VIGENCIA	2012-2015
CÓDIGO CONVENIO	28001025011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de Enero de 2012, y habrá de ser denunciado conforme marca la Ley aplicable, con tres meses de antelación al término de su vigencia, por escrito dirigido entre las partes, así como a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid. Las partes negociadoras se comprometen, en caso de que sea denunciado, a sentarse a la Mesa de Negociación, un mes antes de finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.500
HOMBRES	2.000
MUJERES	1.500
JORNADA	1.826 horas anuales más 27 minutos
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario mensual
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio, complementarán las prestaciones de Incapacidad Temporal originadas por accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo, desde el primer día de contingencia, hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador afectado. En el resto de contingencias, y siempre y cuando el trabajador tenga acreditados los periodos de carencia exigidos en la normativa aplicable, se establece una bolsa de 10 días anuales por cada trabajador, durante los cuales éste tendrá derecho a percibir un complemento a cargo de la empresa que, desde el primer día y hasta agotar los días señalados, complemente la prestación de Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100% de su salario bruto mensual.</p> <p>Con independencia de la bolsa de 10 días antes señalada, en las citadas contingencias la empresa, a partir del 10 día de Incapacidad Temporal garantizará el 100% del salario.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	<p>En cuanto a materias que afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.</p> <p>No obstante, ambas partes se comprometen a desarrollar plenamente los puntos que a continuación se indican:</p> <p>a) En todo centro de trabajo debe existir un Comité de Salud Laboral en que los representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa, delegado de personal o por votación de los trabajadores.</p>
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	<p>Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y de la no discriminación, constituyen la Comisión Paritaria para la Igualdad. Las empresas no podrán condicionar el empleo de un trabajador ni sus ascensos a cuestiones de ideología, religión, raza, sexo, afiliación política o sindical, etcétera.</p> <p>Se respetará el principio de igualdad en todos los puestos de trabajo, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna, desapareciendo cualquier trato de desigualdad tanto a favor o en contra que tuviera la mujer, por su matrimonio, o cualquier otra causa.</p>
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE PASTELERÍA ARTESANA, UGT, CC.OO

21.- CONVENIO COLECTIVO DE MASAS Y PATATAS FRITAS DE MADRID.

(Convenio vigente hasta 2012. Actualizados los salarios según IPC anual hasta 2018)

VIGENCIA	2013-2015
CÓDIGO CONVENIO	28002765011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado automáticamente por tácita reconducción si cualquiera de las partes firmantes no lo denuncia en debida forma con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia, ante la autoridad laboral.
NÚMERO DE TRABAJADORES	650
HOMBRES	525
MUJERES	125
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores/as que causen baja por enfermedad tendrán derecho a percibir, desde el día que fueron dados de baja oficialmente y mientras dure su incapacidad temporal, el 100 por 100 de su salario real, siempre que tuvieran una antigüedad mínima de un año, al servicio de la empresa, con resarcimiento para la empresa de las prestaciones económicas a que tenga derecho por la Seguridad Social. En caso de accidentes no le afectará la antigüedad de un año y devengará el 100 por 100 del salario real.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se crea la comisión paritaria de igualdad para la igualdad, que estará compuesta por cuatro miembros: Dos designados por las centrales sindicales CC OO y UGT, y dos designados por la Asociación Provincial de Empresarios de Churros y Patatas, con el objeto de negociar la obligación de las empresas del sector de establecer planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título OV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586) , de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PORTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.

22.- CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CARAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA. (Sin actualizar los salarios desde 2016)

VIGENCIA	2014-2016
CÓDIGO CONVENIO	29001185011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes antes de la finalización de su vigencia. En caso de no ser denunciado se aplicará el IPC real de cada año
NÚMERO DE TRABAJADORES	4.000
HOMBRES	1.600
MUJERES	2.400
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas + 1 paga del 9% del salario anual
SALARIO ANUAL	Peón: No estan publicadas las tablas Oficial 1º: No estan publicadas las tablas
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Cuando un trabajador sea dado de baja por incapacidad laboral transitoria por el seguro de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará desde el primer día de la baja la diferencia que exista entre el salario real que percibía el trabajador y la prestación económica que le abone la Seguridad Social; a partir de la tercera baja en IT, dentro del año, el complemento será abonado solamente a partir del cuarto día de enfermedad.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.

23.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CONFITERÍA, PASTERERÍA, MASAS FRITAS Y TURRONES DE LA REGIÓN DE MURCIA

VIGENCIA	2015-2017
CÓDIGO CONVENIO	30000305011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado su articulado hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.500
HOMBRES	700
MUJERES	800
JORNADA	1.776 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de S.B +complemento personal +plus convenio
SALARIO ANUAL	Peón: 13.618,95 Oficial 1º: 15.591,73
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando aquella, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, el abono de este complemento tendrá una duración máxima de 12 meses y empezará a devengarse desde el primer día del accidente. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.</p> <p>En caso de enfermedad común o accidente no laboral, por la empresa, se abonará al trabajador un complemento del 15% del salario base de éste Convenio y se pagará al 5.º día de la baja. No obstante, en caso de llegar a dicho día de baja, el complemento será abonado con efectos desde el momento en que se inició ésta.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Conversión automática en contrato indefinido de los contratos de duración determinada (excepto los contratos formativos -de formación y en prácticas- y contrato de interinidad, que no contabilizarían a estos efectos) realizados en el supuesto siguiente: Cuando un trabajador/a haya prestado servicios más de 2 veces en la misma empresa, es decir, con más de 2 contratos durante 12 meses en un período de 18 meses. El período de referencia (de 18 meses), empezará a computar a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Se creará una Comisión de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención del Sector, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, CC.OO.

24.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CAMELOS, CHICLES, GOLOSINAS Y CHOCOLATES DE LA REGIÓN DE MURCIA

VIGENCIA	2004-2008
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	1.760 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario completo. 1 en 2.006 del 50% de la cantidad total de una paga extra, en 2007 del 75% y en 2.008 del 100%
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En el supuesto de IT por enfermedad común, Accidente de Trabajo y Accidente no laboral, las Empresas abonarán al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.</p> <p>Las Empresas podrán crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.</p> <p>En los casos de visita médica el tiempo máximo será:</p> <p>a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la Empresa: Desde media hora antes y hasta media hora después del horario de consulta del facultativo que corresponda.</p> <p>b) En localidad distinta: Desde una hora antes y hasta una hora después de la correspondiente consulta.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Se incluirá como punto de negociación la estabilidad en el empleo, teniendo en cuenta la evolución del empleo en el sector y de la legislación laboral, a fin de determinar las bases correspondientes.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	<p>La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Los ascensos serán igualmente considerados para el personal fijo que para el fijo discontinuo. Serán de aplicación en el sector cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general, y en particular en lo referido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) de 22 de diciembre de 1992 (RCL 1993, 840).</p> <p>La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo para el sector.</p>
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIA, UGT, USO, CC.OO.

25.- CONFITERÍAS PASTELERÍAS Y REPOSTERÍA (OBRADORES) DE NAVARRA

VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	31002705011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio queda automáticamente denunciado en el momento de su expiración, esto es, el 31 de diciembre de 2019.
NÚMERO DE TRABAJADORES	320
HOMBRES	192
MUJERES	128
JORNADA	1.774 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 16.971,50 Oficial 1º: 20.702,50
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de baja por enfermedad, la empresa abonará a partir del primer día, la diferencia existente entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y las remuneraciones totales del actual convenio, siempre que el índice colectivo de absentismo no supere el 4% en el año inmediatamente anterior a la fecha de baja, debiendo las empresas justificar al trabajador afectado el cálculo seguido para fijar el índice de absentismo. No computándose a estos efectos la baja maternal. Si se superara, se estará a lo establecido por la Ley.</p> <p>En la situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la remuneración total que percibía en el momento de accidentarse, a cuyo fin la empresa completará las prestaciones concedidas por el Seguro de Accidentes.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comité da Seguridad y salud
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Desarrollado en cláusula adicional segunda
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, ELA Y ASOCIACION NAVARRA DE EMPRESARIOS ARTESANOS DE PASTELERÍA, HELADERÍA Y BOMBONERÍA (ANEP)
BUENAS PRÁCTICAS	IT por Riesgo durante el embarazo.—Las trabajadoras afectadas por este convenio que se encuentren situación de Incapacidad Temporal (IT) por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a percibir desde el primer día de la baja y mientras permanezca en tal situación, un complemento sobre la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de su salario.

26.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE

VIGENCIA	2019
CÓDIGO CONVENIO	32000785011999
DENUNCIA DEL CONVENIO	3 meses
NÚMERO DE TRABAJADORES	200
HOMBRES	25
MUJERES	175
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 12.600,00 Oficial 1º: 14.100,00
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas complementarán hasta el 100% del salario del trabajador las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, durante un máximo de 6 meses desde el primer día de baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Vigilancia de la salud
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Según ley. Este convenio colectivo ha sido redactado utilizando el género neutro a fin de facilitar su lectura y comprensión.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, CIG Y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA DE OURENSE

27.- OBRADORES DE CONFITERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. (Texto ampliado. Sin actualización salarial)

VIGENCIA	2015-2019
CÓDIGO CONVENIO	33000885011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, no obstante, todos los artículos del presente convenio mantendrán plena vigencia en tanto no sea sustituido, mediante la negociación del mismo ámbito, por otros.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.304
HOMBRES	1.843
MUJERES	461
JORNADA	1.810 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 11.123,85 Oficial 1ª: 15.234,60
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>El trabajador que se encuentre en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá durante los 7 primeros días lo estipulado en la Seguridad Social, y a partir del octavo día, el cien por cien del salario fijado en este convenio, siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar tal importe.</p> <p>Si la IT fuera consecuencia de un accidente laboral, maternidad o enfermedad profesional del trabajador, percibirá desde el primer día en que se encuentre en tal situación, la totalidad del salario pactado en este convenio. La empresa no está obligada a abonar cantidad alguna por tal concepto si la Seguridad Social no le reconoce al trabajador derecho a percibir prestación por tal contingencia.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Las empresas contribuirán y facilitarán el acceso a la formación de sus trabajadores cualquiera que sea su categoría profesional. Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario, para la concurrencia a exámenes de titulaciones oficiales, aportando justificación de su coincidencia con el horario laboral.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Capítulo de Igualdad y No discriminación
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y GREMIO DE ARTESANOS CONFITEROS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo de Acoso

28.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, RESPOSTERÍA, MASAS FRITAS, GALLETAS Y HELADERÍA DE ELABORACIÓN ARTESANAL DE LAS PALMAS

VIGENCIA	2007-2009
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se considera denunciado y de forma automática sin necesidad de preaviso alguno. Una vez terminada su vigencia y, mientras no se negocie otro texto que lo sustituya, sus cláusulas continuarán en vigor hasta que no sean sustituidas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos.
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	1.781,21 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 8.980,05 Oficial 1º: 10.288,95
INCREMENTO SALARIAL	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	La empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario real del trabajador, las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal, cuando aquél se encuentre en situación de ILT, en las siguientes condiciones: 1.º Si la causa de la ILT, es por accidente laboral o enfermedad profesional, desde el primer día inclusive de la baja. 2.º Si la causa de la ILT, es enfermedad común o accidente no laboral, desde el día vigésimo primero inclusive (21) de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	NDUSPAS, UGT

29.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍA, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y PLATOS PRECOCINADOS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA. (Convenio sin actualizaciones salariales desde 2002)

VIGENCIA	2012-2013
CÓDIGO CONVENIO	36004185012007
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio, independientemente de su duración prevista, mantendrá su aplicación, hasta que sea sustituido por un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1ª: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Durante las situaciones definidas por la Seguridad Social, la empresa abonará desde el primer día de baja del trabajador o trabajadora, el 75% de salario base más un complemento de antigüedad o complemento personal, a partir del decimoquinto día, hasta el último día del duodécimo mes de baja el 100% de salario base más antigüedad o complemento personal.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se respetará el principio de igualdad en todos los puestos de trabajo entre hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación y desaparecerá cualquier tipo de desigualdad que se practique por razón de sexo.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	APROINPA, CIG, UGT, CC.OO.

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

VIGENCIA	2010-2012
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su terminación, mediante correo certificado dirigido a la otra parte. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos.
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	1.766 horas anuales
VACACIONES	26 días laborales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. + 1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas complementarán hasta el 100% del salario real líquido, que el trabajador debiera percibir de estar en activo, siempre que se encuentre en cualquiera de estas situaciones: a) Desde el primer día y hasta la fecha del alta médica en caso de accidente de trabajo. b) Desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario hasta el alta médica y en caso de posterior convalecencia fuera del hospital, hasta un período máximo de ocho meses desde la fecha de la baja. c) A partir del día 7 y por un período de diez meses en caso de enfermedad común.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ACSESPA, UGT, CCOO

31.- 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

VIGENCIA	2011-2013	
CÓDIGO CONVENIO	38002875011996	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Finalizada la vigencia del convenio, y hasta la firma del que le sustituya, continuarán en vigor todas sus condiciones, tanto obligacionales como normativas.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.400	
HOMBRES	400	
MUJERES	1.000	
JORNADA	40 horas semanales	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.	
SALARIO ANUAL	Peón: 10.927,20	Oficial 1º: 14.965,52
INCREMENTO SALARIAL		
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas vendrán obligadas a complementar el 100% del salario real del trabajador sobre las prestaciones de la Seguridad Social o Mutual Patronal, cuando aquel se encuentre en Incapacidad Temporal en las siguientes condiciones: Si la causa de la Incapacidad Temporal es por accidente laboral se complementará desde el primer día de la baja hasta un máximo de ocho meses.	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO	
VIOLENCIA DE GÉNERO		
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT	

32.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA

VIGENCIA	2016-2019
CÓDIGO CONVENIO	39001685011991
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se considera denunciado y de forma automática sin necesidad de preaviso alguno. Una vez terminada su vigencia y, mientras no se negocie otro texto que lo sustituya, sus cláusulas continuarán en vigor hasta que no sean sustituidas.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	600 250 350
JORNADA	1.792 horas anuales
VACACIONES	29 días laborales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. + 1 paga de 30 días de S.B.+Ant. de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 11.678,49 Oficial 1º: 15.824,70
INCREMENTO SALARIAL	0,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social percibirá el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento que alcance el 100% del salario base + antigüedad o plus consolidado de antigüedad + plus transporte + pagas extras, desde el primer día de la misma, en los casos de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Riesgo durante el Embarazo. Se percibirá así mismo en los casos de Accidente no Laboral y Enfermedad Común, en éstos 2 últimos casos si requieren hospitalización y mientras dure la hospitalización. El abono de éste complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses. Para el personal de campaña, eventual o interino, éste derecho finalizará en el momento en el que hubiera terminado normalmente su contrato. En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común y Accidente no Laboral que no requieran hospitalización, los trabajadores y trabajadoras, percibirán como complemento por parte de las empresas el 50% de su Base Reguladora los 3 primeros días de la IT, siendo del 42 día al 292 (ambos inclusive) hasta el 75% de su Base Reguladora del mes anterior a la IT. Los complementos regulados en el caso de IT derivada de accidente no Laboral y Enfermedad Común que no requieran Hospitalización estará condicionado su cobro, a que el trabajador o trabajadora hubiese tenido en los doce meses anteriores a la baja un absentismo derivado de IT de enfermedad común inferior al 6% o cuando en tal período no hubiera tenido más de 2 bajas por tal motivo.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Como medida de fomento de empleo se establece que las empresas solamente podrán tener como máximo un 10% de sus plantillas con contratos temporales, siendo el resto de carácter indefinido. La cifra resultante de aplicar dicho porcentaje se redondeará al número inmediatamente superior en caso de que tenga decimales. El límite anteriormente expuesto no será de aplicación para las empresas de heladería artesanal y fabricación de barquillos en los períodos considerados punta de producción, en concreto del 1 de marzo al 30 de octubre. Para el resto de actividades tales períodos son del 1 de junio al 30 de agosto y del 10 de diciembre al 10 de enero.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Ninguna mujer será discriminada por razón de sexo y, realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario. Por el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos, al igual que el anterior: No podrá ser extinguido su contrato de trabajo durante su embarazo o período de lactancia, siempre que no fuera considerado como despido procedente. Prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante su embarazo y período de lactancia. Cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de su retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior a su antiguo puesto. Derecho a no trabajar en horario nocturno o a turnos durante su embarazo y período de lactancia. Permisos retribuidos necesarios para exámenes prenatales y clases de preparación al parto.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, USO, CC.OO.

33.- CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO DE SEVILLA

VIGENCIA	2017-2018
CÓDIGO CONVENIO	41000905011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	En el mes de noviembre
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.500
HOMBRES	2.040
MUJERES	1.540
JORNADA	1.826 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 14.029,30 Oficial 1ª: 14.935,31
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	La suma del IPC a fecha 31 de diciembre de 2017 más el IPC a fecha de 31 de diciembre de 2018 resultará una cifra superior a la suma de los incrementos pactados (2,5%), la diferencia se sumará al incremento pactado para 2018, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2018.
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>A) En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional que produzca incapacidad temporal, la empresa vendrá obligada a incrementar la indemnización que perciba el trabajador por la cantidad necesaria hasta completar el 100 por ciento de la base reguladora. La duración máxima de este beneficio no podrá ser superior a doce meses por un mismo accidente.</p> <p>B) La empresa viene obligada a incrementar la indemnización en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral del personal fijo hasta el 100 por ciento de la base reguladora. Este beneficio sólo se considerará para el supuesto de que la enfermedad necesite hospitalización y para los supuestos de operación quirúrgica que hagan necesaria la hospitalización del trabajador. El período de tiempo de percepción de este beneficio no podrá ser superior a seis meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Fomento de igualdad y contra la discriminación.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	APEOCAS, UGT, CC.OO.
BUENAS PRÁCTICAS	Premio de natalidad Premio de nupcialidad

34.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA. (Convenio ultractivo hasta 2018. Sin actualización salarial desde el final de su vigencia)

VIGENCIA	2016-2018
CÓDIGO CONVENIO	43000215011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogara automáticamente año a año, en caso de no existir denuncia por cualquiera de las partes o no proponer la revisión o terminación.
NÚMERO DE TRABAJADORES	320
HOMBRES	150
MUJERES	170
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de S.B.+Plus convenio+Complemento personal 1 paga de 9% de salario base
SALARIO ANUAL	Peón: 13.925,29 Oficial 1º: 15.322,73
INCREMENTO SALARIAL	0,90%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En los casos de enfermedad común o enfermedad profesional debidamente acreditada por la Seguridad Social, las empresas han de abonar a los trabajadores la diferencia del importe entre la cantidad percibida en concepto de indemnización económica, por IT y el 100% resultante de la cotización de la Seguridad Social, empezando a computar desde el sexto día de la baja, hasta un máximo de nueve meses por año, siempre que el trabajador tenga un antigüedad acreditada de un año.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de la Ley Efectiva entre Mujeres y Hombres, eliminando las discriminaciones por razón de sexo.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	GREMIO PROVINCIAL DE ARTESANOS y PASTELEROS DE TARRAGONA, UGT, CC.OO

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

VIGENCIA	2018
CÓDIGO CONVENIO	45000145011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
HOMBRES	350
MUJERES	650
JORNADA	1.776 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 13.326,95 Oficial 1º: 14.755,65
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal que cause baja por I.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá a partir del segundo día (y por lo tanto desde el tercer día de esta situación, inclusive) un complemento que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario real. b) En los casos que se requiera hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral el complemento por IT que se establece en la letra a) se aplicará desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Relativa a Igualdad
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Disposición adicional quinta. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOC. PROV. EMPR. MAZAPÁN, TURRONES, PROD. DE CONFITERÍA, PASTEL, CHOCOLATES Y MASAS FRITAS.
BUENAS PRÁCTICAS	Medidas específicas en prevención del acoso sexual

36.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA Y COMERCIO DE LAS MISMAS DE VALENCIA Y SU PROVINCIA

VIGENCIA	2011-2012
CÓDIGO CONVENIO	46000375011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez finalizado el indicado plazo, se prorrogará por años completos sucesivos. En cualquier caso, anualmente las partes podrán solicitar la revisión de dos conceptos, como máximo, de los contenidos en el Convenio, solicitando la deliberación de dichos puntos con treinta días de anticipación a la fecha de finalización de cada anualidad. De no existir denuncia del Convenio se incrementarán los salarios el I.P.C. previsto para el año y se actualizará en base al I.P.C. real cuando se constate oficialmente.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	1.782 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de un mes de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.469,57 Oficial 1º: 13.502,82
INCREMENTO SALARIAL	1,20%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en este convenio, hasta el límite de doce meses. En enfermedad común o accidente no laboral, las empresas completarán hasta las retribuciones establecidas en este convenio desde el decimosexto día hasta el límite de doce meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	FREGEPPEA, UGT, CC.OO.

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

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	47000095011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente Convenio Colectivo será automática y hasta la firma de uno nuevo se mantendrá vigente el presente en todos sus términos tanto económicos como normativos.
NÚMERO DE TRABAJADORES	225
HOMBRES	70
MUJERES	155
JORNADA	1.760 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 12.521,60 Oficial 1ª: 14.200,55
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para el cálculo definitivo de la tabla de cada año se tomara como referencia la tabla definitiva del año anterior y se le aplicara un incremento igual a sumar el IPC real de cada año más un 0,5%.
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá un complemento por parte de la empresa de acuerdo con las siguientes escalas: <ul style="list-style-type: none"> •Del 1º al 3º día: el 65 %, una sola vez al año •Del 4º al 20º día: el 75 % •Del 21º hasta el 90º día: el 85% Para el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional los trabajadores percibirán un complemento adicional a las prestaciones establecidas por la seguridad social que garantizara el 100% de todos los conceptos salariales fijos y variables, estos últimos se calcularán sobre la media de los últimos seis meses en que se cause la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Las empresas programarán los cursos necesarios para el sector, estas acciones formativas deberán ser de aplicación directa a los procesos productivos del mismo de acuerdo con los representantes de los trabajadores para garantizar la competitividad y la estabilidad en el trabajo. La formación preferentemente se impartirá en horario de trabajo y si no es posible se compensará el tiempo en forma de descansos retribuidos.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Art. 40 del Convenio. Integración de las normas laborales con las disposiciones administrativas relativas a la salud laboral.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Art. 49 del Convenio. Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT,CCOO Y ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA DE VALLADOLID
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo para la prevención del Acoso sexual y el acoso por razón de sexo

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

VIGENCIA	2016-2018
CÓDIGO CONVENIO	47000105011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente Convenio Colectivo, será automática y hasta la firma de uno nuevo, se mantendrá vigente en el presente en todos sus términos tanto económicos como normativos.
NÚMERO DE TRABAJADORES	134
HOMBRES	99
MUJERES	35
JORNADA	1.788 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+plus personal 1 paga de 30 días de S.B.+plus personal como paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 14.891,84 Oficial 1º: 15.552,84
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar las siguientes cuantías: a) del 1.º al 3.º día, dos veces al año el 70% del 4.º al 21.º día el 75% b) del 21.º día en adelante el 85% En caso de accidente de Trabajo el/la trabajador/a percibirá desde el primer día el 100%.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONFITERÍA, UGT, USO, CC.OO

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

VIGENCIA	2016-2020
CÓDIGO CONVENIO	48000675011983
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio quedará denunciado el 1 de octubre de 2020
NÚMERO DE TRABAJADORES	517
HOMBRES	215
MUJERES	302
JORNADA	1820 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 16.083,90 Oficial 1ª: 17.449,35
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para el año 2018 se compensara por la no aplicación de retroactivo un incremento de + 0,2 %, tomando como base de cálculo las tablas definitivas del 2017. A estas tablas se le aplicara un incremento salarial que será el IPC definitivo de 2017
COMPLEMENTO DE I.T.	Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por motivo de Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo o que estén ingresados en un Centro Sanitario y se justifique debidamente, percibirán el 100% del Salario Real desde el primer día de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Comisión paritaria de formación
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Las empresas estarán obligadas a poner los mecanismos necesarios para velar por la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as afectados por este convenio, en aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales así como su normativa y desarrollo Ley 31/1995 de 8 de noviembre, «Boletín Oficial de Bizkaia» número 269, de 10 de noviembre
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT,CCOO , LAB, ELA Y GREMIO ARTESANOS DE CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS DE BIZKAIA

40.- CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE ZAMORA. (Vigente hasta 2013 (ampliado), pero sin actualización salarial desde 2012)

VIGENCIA	2017-2019	
CÓDIGO CONVENIO	49004605011994	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	54	
HOMBRES	17	
MUJERES	37	
JORNADA	1.826 horas anuales	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS		
SALARIO ANUAL	Peón: 12.120,81	Oficial 1º: 12.671,46
INCREMENTO SALARIAL	2,00%	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa abonará al trabajador la totalidad de su salario desde el día de la baja hasta que se cumpla el sexto mes de la misma.</p> <p>Para los supuestos de que la baja traiga por causa enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 95% del salario del trabajador. Dichas mejoras se empezarán a abonar a partir del día veinticinco siguiente a la fecha de la baja médica y se extenderá hasta que se cumpla el undécimo mes de la misma.</p>	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	<p>Ambas partes se comprometen a constituir una comisión provincial de formación para poner en marcha aquellos planes agrupados de FORCEM que la misma acuerde llevar a cabo.</p> <p>Su funcionamiento y composición, será concretado por la comisión paritaria del presente convenio.</p>	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO	
VIOLENCIA DE GÉNERO		
PARTES FIRMANTES	AZCOPA, UGT, CC.OO	

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

VIGENCIA	2011-2020
CÓDIGO CONVENIO	50000325011983
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento. Si denunciado el convenio no se iniciaran las negociaciones en el plazo de tres meses, el convenio se prorrogará automáticamente de año en año revisándose los conceptos salariales con el IPC habido en el año anterior.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
HOMBRES	500
MUJERES	500
JORNADA	1.787 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+ 1 paga de 30 días de S.B. de Beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 12.549,55 Oficial 1º: 14.542,11
INCREMENTO SALARIAL	1,20%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas garantizan a los trabajadores que de acuerdo con la normativa general de la Seguridad Social tengan derecho a la prestación de incapacidad temporal y que causen baja médica por accidente de trabajo o enfermedad común un complemento en su percepción económica o salarial hasta el 100% de su salario. Dicho complemento se abonará a partir del decimoquinto día de baja y durante noventa días, a excepción de la baja por accidente de trabajo que se abonará desde el primer día y su duración será de doce meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	El presente convenio colectivo se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical, en ningún aspecto de la relación laboral, como honorarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este convenio colectivo como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y lactancia.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS de CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA y REPOSTERÍA de ZARAGOZA, UGT, CC.OO

42.- CHOCOLATES, TORREFACTORES DE CAFES Y SUCEDÁNEOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

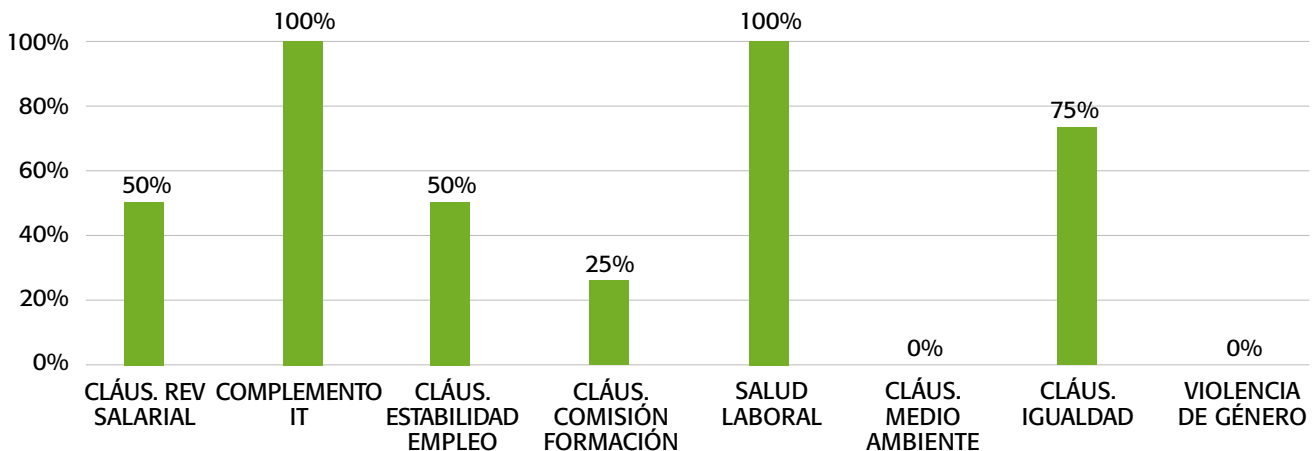
VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	80000725012008
DENUNCIA DEL CONVENIO	Treinta días
NÚMERO DE TRABAJADORES	563
HOMBRES	338
MUJERES	225
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 14.377,54 Oficial 1º: 15.451,80
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Finalizado el segundo año de vigencia del convenio y tan pronto se constate el ipc real a 31 de diciembre, las empresas deberán abonar con efectos retroactivos al 1 de enero de dicho año, la diferencia exacta entre el 1,8 y el ipc real constatado con un tope del 2,2%
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o mutua patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.</p> <p>El empleado que se encuentre de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Creación de Comisión Mixta
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	<p>Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas una vez al año a los trabajadores y cada vez que sea necesario.</p> <p>Las empresas se comprometen a dar información a los representantes de los trabajadores de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo, al menos trimestralmente.</p>
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Amplio desarrollo en artículo 8
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCCO Y FEDACOVA
BUENAS PRÁCTICAS	Acoso laboral, moral o sexual



SECTOR DE ESPECIAS

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

RESUMEN DE CONTENIDOS



225

CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

Tres de los cuatro convenios analizados del Sector de Especias cuenta con vigencia plurianual. Dan cobertura a casi 3.000 trabajadores, de los que el 47% son mujeres y el 53% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas anuales con un promedio de 1.768 horas anuales. Las vacaciones están reguladas por días naturales en los 4 convenios.

En lo relativo a las pagas extraordinarias, tres de los cuatro convenios cuentan con 2 pagas extraordinarias + 1 de beneficios, y uno de ellos con 3 pagas + complemento personal.

En cuanto al promedio de los salarios de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 17.176,69 euros y en la categoría de Oficial primera es de 18.990,74 euros.

El promedio de incremento salarial es de 1,88%.

La regulación del sector de Especias según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los datos recogidos en el gráfico de resumen de contenidos.

El 50% de los convenios analizados recogen cláusula de revisión salarial, mismo porcentaje que en contenidos de Estabilidad en el empleo. Así mismo, el 75% regula contenidos de Igualdad, el 25% contenido en formación y el 100% de los convenios regulan la materia de Salud Laboral y complementos en IT.

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

VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	03000875011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia, a efectos de rescisión o revisión, se formalizará por una u otra parte suscribiente del Convenio, con una antelación de seis meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.050
HOMBRES	473
MUJERES	577
JORNADA	1.768 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Complemento personal
ESALARIO ANUAL	Peón: 18.280,15 Oficial 1ª: 20.618,85
INCREMENTO SALARIAL	1,90%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador afectado el 25 por ciento del salario real, siempre que esta situación sea notoriamente comprobada, y durante su permanencia en incapacidad laboral transitoria.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	APRECOIN, UGY Y CCOO

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

VIGENCIA	2018-2021
CÓDIGO CONVENIO	09000255011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio entrará en vigor el 1º de enero de 2018 y finalizará el 31 de diciembre de 2021. Comprendiendo por tanto un período de cuatro años. Dicho Convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	16
HOMBRES	5
MUJERES	11
JORNADA	1.776 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficio
SALARIO ANUAL	Peón: 13.427,05 Oficial 1º: 14.910,35
INCREMENTO SALARIAL	1,75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para cada uno de los años de vigencia, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a final de cada año natural un incremento superior al 1,75 %, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 0,55 %, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 2,3 %. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios para realizar los aumentos pactados. Tal actualización no se abonará como tal, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año siguiente.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de accidente de trabajo ocurrido dentro de la empresa, el personal percibirá desde el primer día del accidente el 100% de su retribución. A partir del 1 de julio de 2018 también tendrá la protección establecida anteriormente el accidente in itinere y la enfermedad profesional. En caso de incapacidad temporal por enfermedad, las trabajadoras y trabajadores percibirán el 100% de sus retribuciones a partir del 10.º día de su enfermedad.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Planes de Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y GRUPO DE EMPRESARIOS DEDICADOS AL "ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA

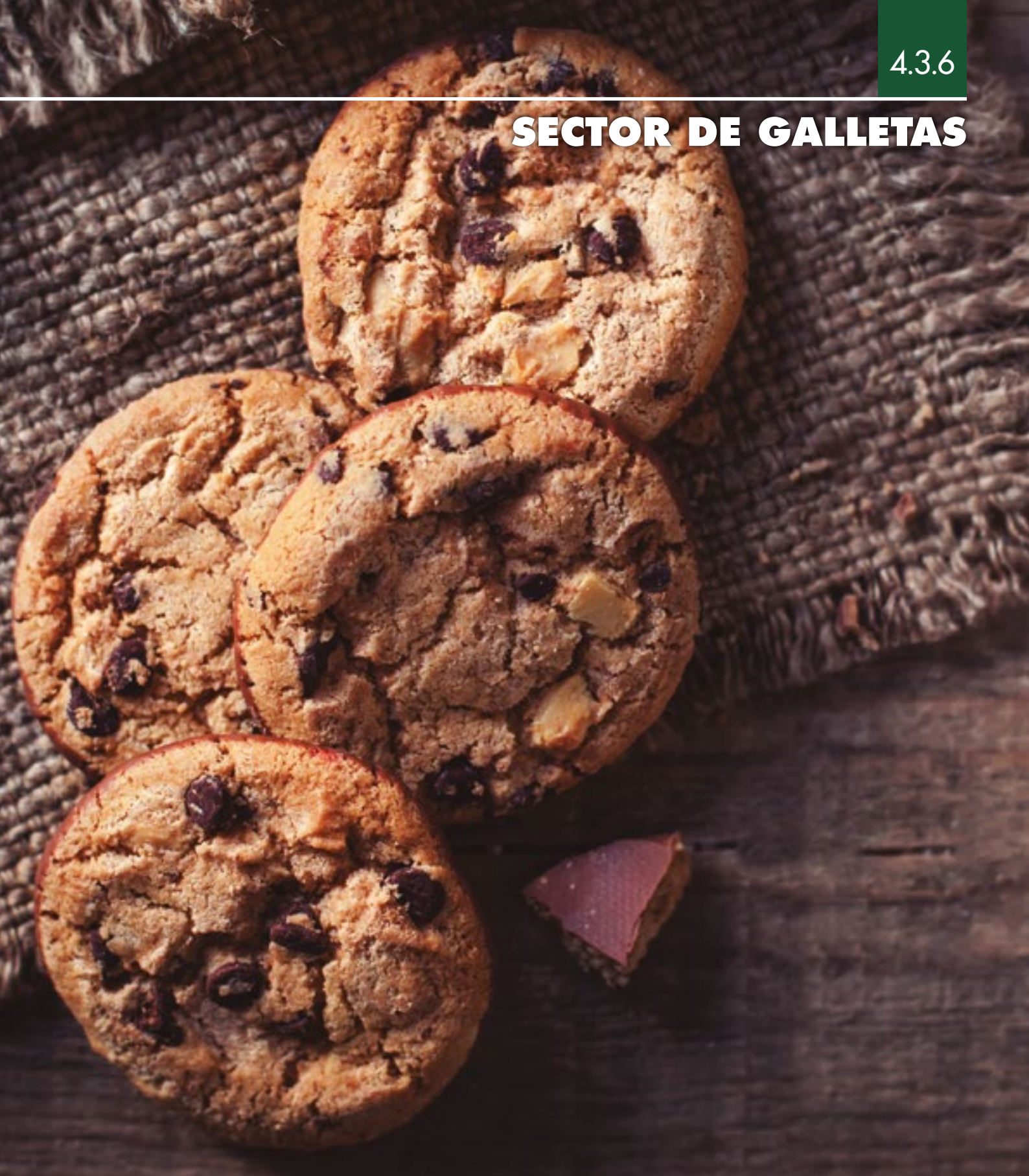
3.-CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCAADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERÍA DE MURCIA. (Convenio ultractivo. Denunciado. Sin actualización salarial desde 2016)

VIGENCIA	2011-2016
CÓDIGO CONVENIO	30000505011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	400
HOMBRES	100
MUJERES	300
JORNADA	1.767 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de S.B.+Ant, 1 paga de S.B.+Ant. en concepto de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de accidente de trabajo o enfermedad común del trabajador hospitalizado, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario, durante el tiempo que concurran esas circunstancias. Igualmente durante los procesos de intervención quirúrgica, incluido el período de recuperación posterior a la hospitalización o intervención quirúrgica.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Es propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, el fomento y uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación, de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa o centro de trabajo se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido (fijo) y las necesidades coyunturales, cuando éstas existan, se cubran mediante modalidades de contratación temporal
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) , obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención y la Empresa. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención. En consecuencia se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios. Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada semestre.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL «GREMIO OFICIAL DE EXPORTADORES DE PIMIENTO MOLIDO DE LA REGIÓN DE MURCIA, SECCIÓN DE ENVASADO DE ESPECIAS Y HERBORISTERÍA», Y DE OTRO, LA FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE UGT. MURCIA Y FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CC OO MURCIA,

4.- INDUSTRIAS PIMENTORERAS

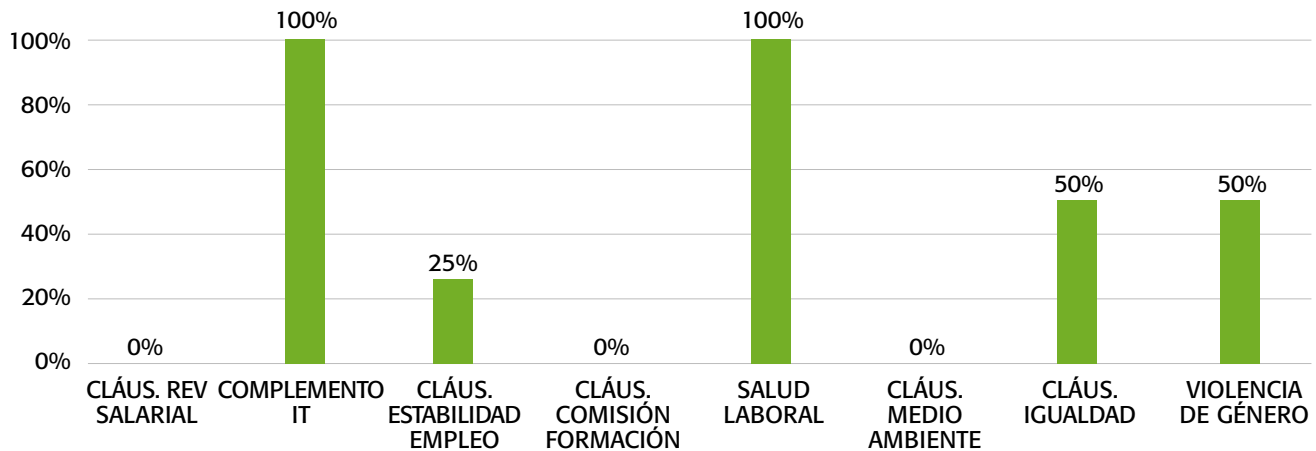
VIGENCIA	2018
CÓDIGO CONVENIO	30001175011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.500
HOMBRES	1.000
MUJERES	500
JORNADA	1.762 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios
ESALARIO ANUAL	Peón: 19.822,87 Oficial 1ª: 21.443,02
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Si el IPC real nacional a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio sufriese un incremento por encima del 2% pactado de incremento salarial, se revisarían los salarios provisionales hasta el 2,5% como máximo para cada uno de los años de vigencia del convenio. La diferencia si la hubiere serviría de base para la tabla salarial del año siguiente.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Desarrollado en Capítulo VIII
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley + Política preventiva
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Desarrollado en Capítulo XII
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, OTROS SINDICATOS Y AFEXPO
BUENAS PRÁCTICAS	Premio por dedicación

SECTOR DE GALLETAS



Este sector cuenta con 4 Convenios Colectivos, los cuatro de ámbito provincial que son de aplicación en Barcelona, Burgos, Tarragona y Zaragoza.

RESUMEN DE CONTENIDOS



231

CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

Tres de los cuatro convenios analizados del Sector de Galletas cuenta con vigencia plurianual. Dan cobertura a casi 1.000 trabajadores, de los que el 64% son mujeres y el 36% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas anuales, en 3 de los 4 convenios del sector, con un promedio de 1.779 horas anuales. Las vacaciones están reguladas por días naturales en 3 de los 4 convenios. Solo el convenio de Barcelona regula vacaciones días laborables.

En lo relativos a las pagas extraordinarias los cuatro convenios cuentan con 3 pagas extraordinarias.

En cuanto al promedio de los salarios de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 13.035,87 euros y en la categoría de Oficial primera es de 14.876,08 euros.

Solo el Convenio de Zaragoza tiene pactado el incremento salarial para 2018 en un 1,25%.

La regulación del sector de Galletas según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los datos recogidos en el gráfico de resumen de contenidos.

El 50% de los convenios analizados recogen cláusula Igualdad y de Violencia de Género. El 100% de los convenios regulan la materia de Salud Laboral y complementos en IT y el 25% articula contenidos en Estabilidad en el empleo.

1.-CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA.**(Convenio vigente hasta 2016. Sin actualización salarial)**

VIGENCIA	2014/2016
CÓDIGO CONVENIO	08001765011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Si no se denuncia con 2 meses de antelación antes de que finalice su vigencia, se entenderá que queda prorrogado tácitamente de año en año. De mediar denuncia, el mismo se mantendrá vigente en todas sus cláusulas normativas hasta el acuerdo y firma del convenio que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	280
HOMBRES	180
MUJERES	100
JORNADA	1.768 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de S.B.+ plus de asistencia+ plus de vinculación cada una de ellas
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	La empresa ha de abonar a los trabajadores en situación de IT por accidente de trabajo, a partir del primer día y hasta el máximo de un año, un complemento equivalente a la diferencia entre el 100% de todos los conceptos retributivos y la cantidad que les correspondiera percibir de la entidad gestora de la IT por accidente de trabajo.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	<p>Las empresas afectadas por el presente convenio tienen el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <p>En todo caso, las empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores deberán negociar planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Los derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral y en este Convenio colectivo afectan por igual al hombre y a la mujer.</p> <p>Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.</p> <p>trabajo de igual valor, igual salario, sin discriminación por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. En los supuestos de maternidad, lactancia y cuidado de hijos, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.</p>
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	PIMEC,SEPES, UGT, CC.OO

2.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE FABRICANTES DE GALLETAS Y BIZCOCHOS DE BURGOS.**(Convenio con vigencia hasta 2009. Sin actualización salarial)**

VIGENCIA	2007-2009
CÓDIGO CONVENIO	09000305011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extras. 2 pagas extraordinarias y 1 de beneficios, de una mensualidad de salario base + antigüedad cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	Las condiciones para el abono para el complemento en caso de I.L.T. por accidente, fijadas en el artículo 34 de la ordenanza laboral para las industrias de alimentación –O.M. de 8 de julio de 1976–, aplicable al presente convenio, se mejoran en el sentido de ampliar la cobertura del complemento para alcanzar la totalidad del salario que percibía el trabajador en el momento de accidentarse, devengándose a partir del primer día, en vez del mes previsto en la ordenanza, y permaneciendo inalterado el resto del artículo de la citada ordenanza.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	COMPAÑIAS MERCANTILES JESÚS ANGULO S.L; LA FLOR BURGALESA; UGT y CC.OO

3.-CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA.

(Convenio prorrogado hasta 2019, pero sin actualización salarial desde el 2016)

VIGENCIA	2013. Prorrogado hasta 2019
CÓDIGO CONVENIO	4300026501194
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogará de año en año por tácita reconducción, de no existir denuncia por cualquiera de la partes. A la finalización del convenio, y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	200
MUJERES	300
JORNADA	1.786 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, 2 de ellas extraordinarias y una de beneficios, de una mensualidad de salario base+ antigüedad+ plus convenio cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.794,69 Oficial 1ª: 13.329,81
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Los/as trabajadores/as en situación de baja por accidente percibirán con cargo a la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumada a la prestación que reciba de la Seguridad Social alcance la totalidad del salario que percibía en el momento del accidente, calculándose para establecerlo el promedio de los treinta días anteriores al accidente. Los/as que se encuentren en situación de baja por enfermedad, percibirán a partir de los veinte días de baja un complemento por un importe tal, que sumado a lo que perciban de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de los conceptos retributivos fijos señalados en el presente Convenio.</p> <p>Cuando la baja por enfermedad requiera hospitalización, durante los días que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario.</p> <p>Respecto a la situación de baja por maternidad, el subsidio, equivalente al 100% de la base reguladora de contingencias comunes, será abonado directamente por la Entidad Gestora, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	La empresa reconoce la igualdad de la mujer y por consiguiente el libre acceso a cualquier puesto de trabajo. La empresa garantizará el percibo de igual salario, en igual función o igual categoría sin diferencia alguna por razón de sexo, comprometiéndose a elaborar un plan de igualdad en los términos que establece la legislación vigente.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, USO, CC.OO

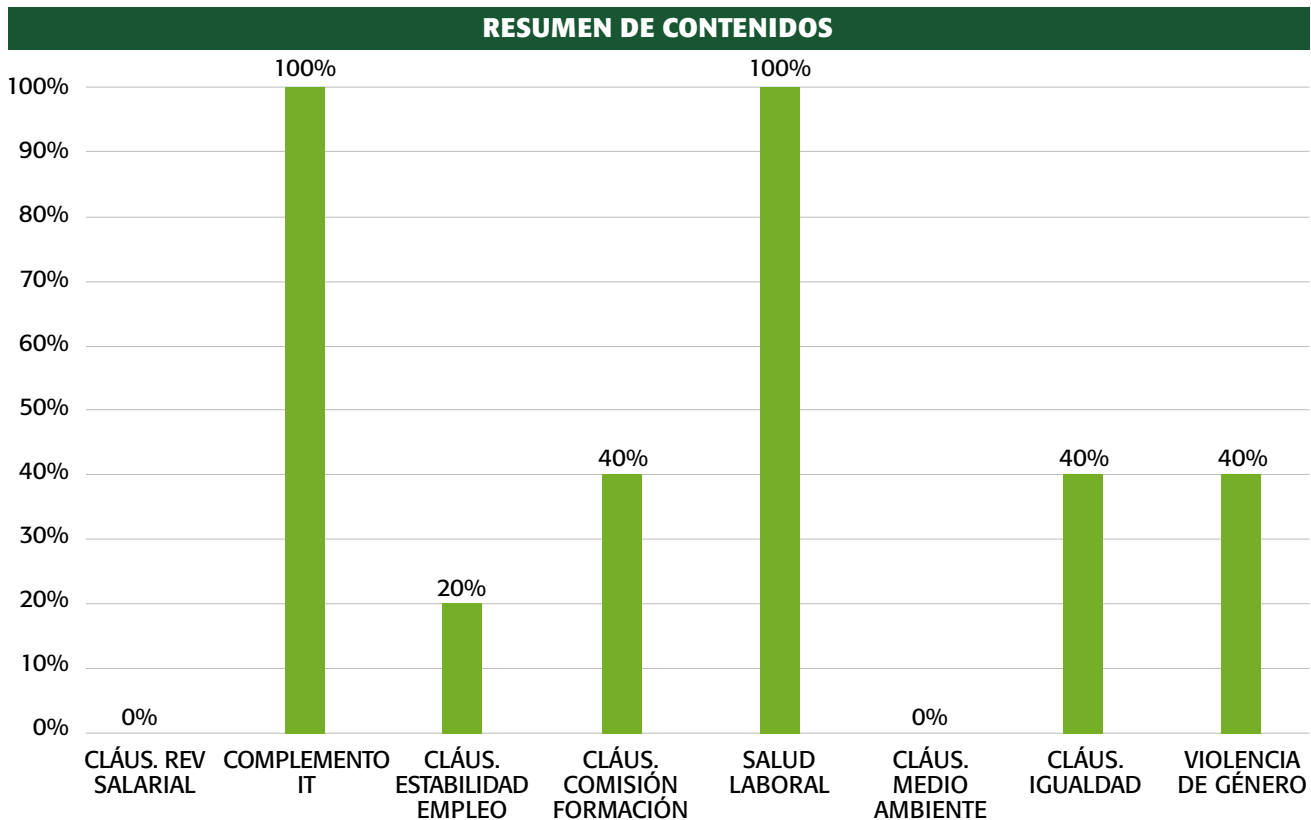
4.-CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA.

VIGENCIA	2017-2020
CÓDIGO CONVENIO	50000575011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	A los efectos de su denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia, presentado el acuerdo adoptado ante el organismo que en ese momento sea competente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	80
HOMBRES	20
MUJERES	60
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 12.566,37 Oficial 1ª: 13.011,99
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando aquella, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse.</p> <p>El abono de este complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses y empezará a devengarse una vez transcurridos quince días de producirse el accidente de trabajo, salvo si requiere hospitalización y por el tiempo que esta dure, en que se percibirá desde el primer día. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente el contrato.</p> <p>La empresa podrá comprobar en todo momento, por medio de facultativo, la realidad de la lesión.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aquellas empresas que resulten obligadas deberán dar cumplimiento a lo que en la misma se dispone.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
PARTES FIRMANTES	UGT Y ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE FABRICANTES DE GALLETAS DE ZARAGOZA

SECTOR DE PANADERÍAS



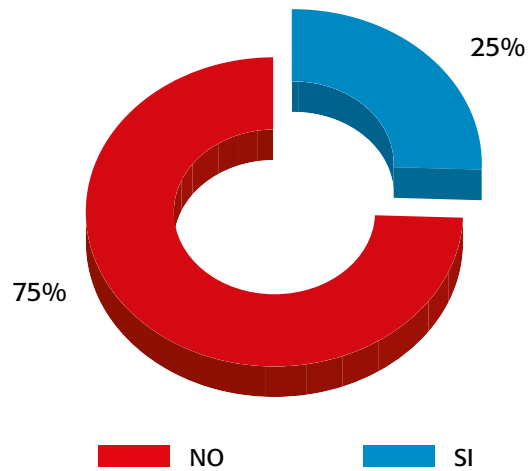
Se han analizado 44 Convenios Colectivos, de los que 8 son de ámbito regional: Asturias, Cantabria, Islas Baleares, Comunidad Valenciana, La Rioja, Madrid, Murcia y Navarra; y 36 de ámbito provincial: Álava, Albacete, Almería, Ávila, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, León, Lérída, Lugo, Málaga, Orense, Salamanca, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Toledo, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.



CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

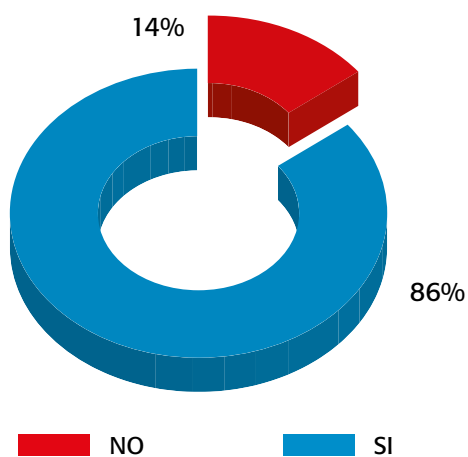
La casi totalidad de los convenios analizados del Sector de Panaderías cuenta con vigencia plurianual. Dan cobertura a más de 70.000 trabajadores, de los que el 43% son mujeres y el 57% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas semanales o horas anuales. Siendo el Convenio Colectivo Panaderías De Guipúzcoa y sus trabajadores con 1.728 horas el que menor horas de jornada laboral recoge y el Convenio Colectivo provincial del Sector de Cáceres con una de jornada laboral de 1.827 horas y 27 minutos Las vacaciones están reguladas por días naturales en casi los 44 convenios, reglando solo 5 de ellos las vacaciones, en días laborales. En cuanto al promedio de los salarios de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 13.108,81 euros y en la categoría de Oficial primera es de 14.197,52 euros. Solo en 23 convenios se recoge incremento salarial actualizado, siendo su promedio de 1,54%. En lo referente a Protocolos de Acoso, encontramos 5 convenios que regulas Medidas Específicas para prevenir del acoso sexual, así como protocolos de actuación en caso de acoso. La regulación del sector de Panaderías según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los siguientes datos, recogidos en gráficos.

CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL



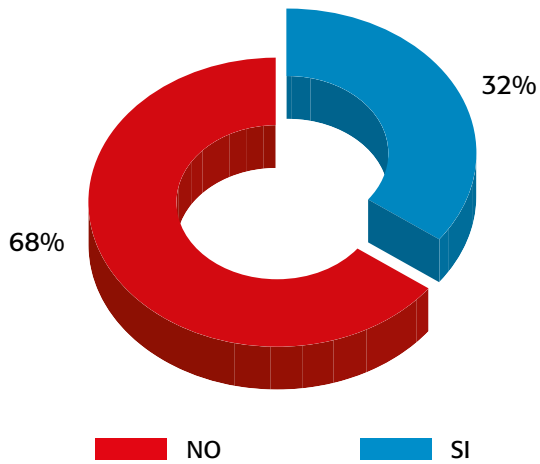
El 25% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 59 % que no. Continúa siendo un porcentaje insuficiente pero hay que señalar que sube 7 puntos con respecto al año 2017.

COMPLEMENTO DE IT



El 86% de los convenios, recogen Complemento de Incapacidad temporal.

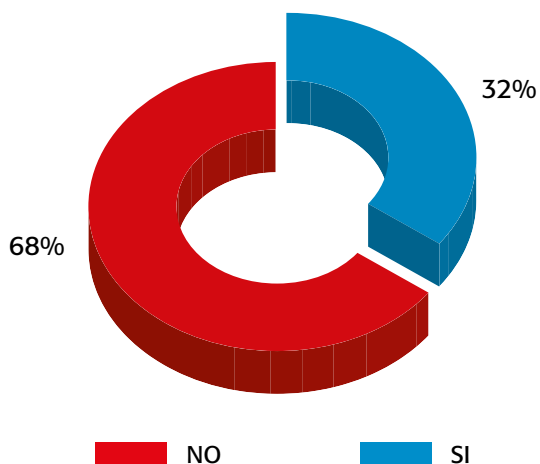
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



El 32% de los convenios recogen cláusula de estabilidad en el empleo. Supone un importante avance con respecto al 2017 que era del 17%.

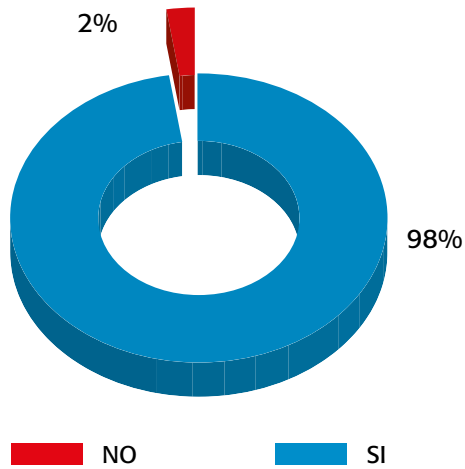
239

COMISIÓN DE FORMACIÓN



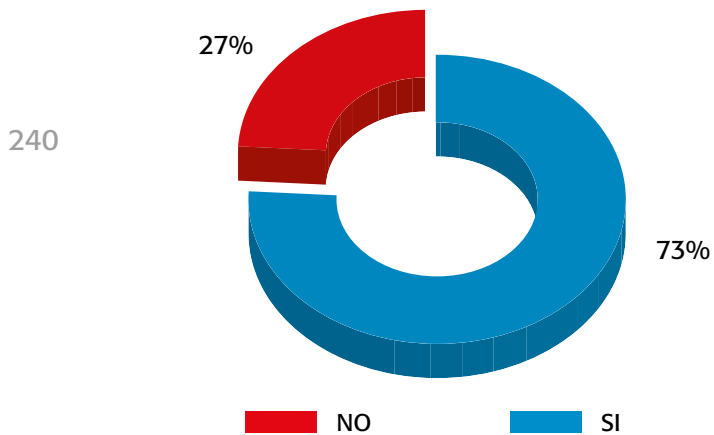
El 32% de los convenios recogen contenidos en formación. Mayoritariamente, a través de la Comisión Paritaria de Formación.

COMITÉ DE SALUD LABORAL



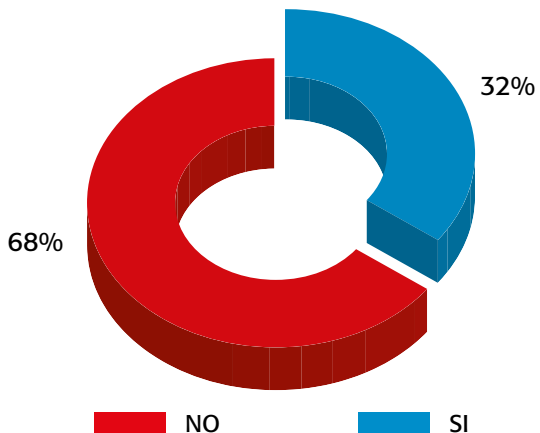
Casi la totalidad de los convenios analizados cuentan con un Comité de Salud laboral.

CLÁUSULA DE IGUALDAD



El 73% de los convenios cuentan con cláusula de Igualdad de trato y oportunidades.

CLÁUSULA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



El 32% de los convenios cuentan con cláusula de Igualdad de trato y oportunidades.

1.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE ÁLAVA.**(Sin actualización salarial para 2018)**

VIGENCIA	2015-2017. Ampliada vigencia hasta 2018
CÓDIGO CONVENIO	01000885011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2017, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultra activo por 18 meses, hasta el 30 de junio de 2019, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
NÚMERO DE TRABAJADORES	385
HOMBRES	135
MUJERES	250
JORNADA	1.755 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, que se abonarán con todos los conceptos retributivos tanto salariales como extras salariales+ antigüedad, cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 16.640,88 Oficial 1º: 21.481,26
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, enfermedad muy grave y enfermedad que requiera hospitalización, el/la trabajador/a percibirá un complemento de hasta el 100 por ciento de su remuneración total; teniendo en cuenta la media de los tres meses anteriores realmente trabajados. Este complemento se percibirá a partir del día 1º y hasta el 250º día inclusive.</p> <p>Asimismo, en los demás supuestos de enfermedad común, el empresario abonará al trabajador/a y solo en la primera baja del año en la empresa los tres primeros días el 60 por ciento de la base de cotización que le corresponda. A partir del día 21 de la baja y hasta el día 150 de la misma, se le garantizará al trabajador/a un complemento hasta su salario neto.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	SEA, UGT y CC.OO

2.-CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE.

VIGENCIA	2017/2019
CÓDIGO CONVENIO	02000175011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas
NÚMERO DE TRABAJADORES	650
HOMBRES	260
MUJERES	390
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de "San Honorato"
SALARIO ANUAL	Peón: 14.318,85 Oficial 1º: 14.760,20
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores en situación de incapacidad temporal sea cual fuere la causa que la motive percibirán con cargo a la empresa la diferencia existente entre las prestaciones de la entidad aseguradora y su salario real. Dicho abono corresponderá desde el primer día de la baja en los supuestos de accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, y a partir de los cuatro días de baja en los restantes supuestos.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas del sector tendrán solamente un trabajador eventual o temporal por cada tramo de cuatro trabajadores. Entre el inicio de un nuevo tramo y el final del mismo podrá contar con un eventual para dicho tramo sin necesidad de que esté completo. Con carácter general se fomentará el empleo estable indefinido y solo se utilizará la fórmula anterior si los contratos eventuales se ajustan a la legislación vigente.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigida tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comité de seguridad y salud
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios. Artículo 34
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y PANAL
BUENAS PRÁCTICAS	Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

3.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA.**(Convenio que terminó su vigencia en 2008. Sin actualización salarial)**

VIGENCIA	2008-2011
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Convenio se prorrogará por periodos anuales de no denunciarse expresamente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación.
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos.
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias de salario base + aumento periódico por tiempo de servicio y complemento de panaderías mecanizadas.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1ª: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Durante el tiempo en que un trabajador permanezca en situación I.T. derivada de accidente sea o no de trabajo, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para completar hasta el 100 % de su salario base, aumentos periódicos por tiempo de servicios, complemento retributivo en panaderías mecanizadas, en su caso, y el complemento por asistencia al trabajo.</p> <p>Igual complemento percibirán los trabajadores beneficiarios de la prestación por I.T. derivada de enfermedad común que precisen hospitalización, justificada tal circunstancia documentalente.</p> <p>En ambas situaciones, percibirán dicho complemento desde el primer día de la baja y hasta un máximo de seis meses. Cuando la situación de I.T. sea debida a enfermedad común que no precise hospitalización, los trabajadores beneficiarios de la prestación percibirán la cantidad necesaria para completar hasta el 75% de su salario base, aumentos periódicos por tiempo de servicios, complemento retributivo en panaderías mecanizadas, en su caso, y el complemento por asistencia al trabajo, desde el cuarto día de la baja y hasta un máximo de seis meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que "resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social". Así mismo, afirmaron que "la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección".
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí por comisión paritaria.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL, contempla comisión paritaria de salud laboral
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASEMPAL, UGT y CC.OO

4.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ÁVILA.
 (Convenio con vigencia hasta 2014. Sin actualización salarial)

VIGENCIA	2012-2014
CÓDIGO CONVENIO	05000105011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. No obstante lo anterior y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	134
HOMBRES	88
MUJERES	46
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalente a 30 días de salario reflejado más antigüedad consolidada
SALARIO ANUAL	Peón: 10.484,75 Oficial 1º: 10.788,00
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, percibirán con cargo a la empresa, a partir del décimo día de encontrarse en dicha situación, la cantidad necesaria hasta completar el 100% de sus percepciones habituales, completando así la correspondiente prestación de la Seguridad Social.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí, por comisión paritaria.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	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. Conciliación de la vida familiar y laboral: El empresario adoptará todas las medidas a su alcance que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores, y en todo caso se atenderá a lo establecido en la normativa vigente, y la que en un futuro la sustituya o/y la complemente.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	CEOPAN, UGT y CC.OO

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

(Convenio sin actualización salarial desde 2017, fecha de finalización de su vigencia)

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	06000395011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio, se podrá denunciar expresamente por cualquiera de las partes, en un plazo no inferior a los treinta días naturales anteriores a su vencimiento, en cuyo caso la negociación de un nuevo convenio comenzará en el primer trimestre del año siguiente. Si no se procediere a tal denuncia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.065
HOMBRES	723
MUJERES	342
JORNADA	1.823 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, San Honorato, Julio y Diciembre (Navidad), en la cuantía de treinta días de salario base y para las panaderías industriales y mecanizadas el complemento personal consolidado y la parte proporcional del plus de mecanización que le corresponda por los días de trabajo efectivo en tal condición y tiempo, hechas efectivas los días quince de los meses que correspondan cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.883,74 Oficial 1º: 13.165,73
INCREMENTO SALARIAL	1,20%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad común las siguientes cantidades. Por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán al trabajador la parte que corresponda hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, a partir del primer día de producirse la referida situación. Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán al trabajador el 100% de la base reguladora a partir del quinto día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí, por comisión paritaria. Se procura promover, aprobar y controlar, planes de formación para los trabajadores del sector
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	CEOPAN, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	07000235011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Debiendo denunciarse con tres meses de antelación a su terminación
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.300
HOMBRES	900
MUJERES	1.400
JORNADA	1.778 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 13.961,97 Oficial 1º: 17.191,47
INCREMENTO SALARIAL	0,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>a) Accidente de trabajo. Las empresas abonarán a los trabajadores / as en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, y con independencia de la prestación económica que perciban con cargo a la Seguridad Social, un complemento hasta la totalidad del salario que se percibía en el momento de producirse el accidente. El complemento referido abonará a partir del primer día de baja y hasta el momento del alta, como máximo hasta un año después de iniciada la incapacidad temporal.</p> <p>b) Enfermedad común o accidente no laboral. En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y enfermedad profesional las empresas complementarán la indemnización de la Seguridad Social a partir del día que ésta sea reconocida por la Seguridad Social, hasta un 75% de la base reguladora.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Desarrollado en Capítulo VIII. Comisión salud laboral
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Protocolo
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, USO Y PATRONALES
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral en el lugar de trabajo

7.-CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

(Covenio denunciado y negociándose. Datos referidos a 2017)

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	08002525011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	<p>Cualquiera de las partes firmantes, se encargará de hacer la comunicación de denuncia a los órganos administrativos que sean competentes en la cuestión, con una antelación mínima de dos meses a finales de su vigencia.</p> <p>En el plazo máximo de un mes, a partir de la entrega de dicha comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, y ambas partes acordarán un calendario de reuniones, a fin de iniciar las conversaciones para la negociación de un nuevo convenio colectivo</p>
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000
HOMBRES	3.000
MUJERES	2.000
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas según tablas.
SALARIO ANUAL	Peón: 14.603,79 Oficial 1º: 17.404,86
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos,
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Las empresas abonarán a los trabajadores que causen baja y tengan derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal, las cantidades siguientes:</p> <p>a) Los días de baja comprendidos entre el 1 y el 20, en un 60%.</p> <p>b) Los días de baja comprendidos entre el 21 y el 30, el 75%</p> <p>c) Los días de baja comprendidos entre 31 y el 120 se complementarán hasta el 80%</p> <p>En cuanto al tiempo de internamiento en una clínica, por cualquier motivo, con la acreditación de este internamiento, se complementarán las prestaciones hasta el 100%. En cuanto a los casos de baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional, los primeros 60 días se complementarán las prestaciones hasta el 100%.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	El principio de igualdad entre los trabajadores implica que si hacen un mismo trabajo o si hacen trabajos a los que se les atribuye un mismo valor, se debe eliminar cualquier discriminación en el conjunto de los elementos y condiciones por razón de sexo o edad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se acuerda la protección y el apoyo de las personas que sufren este tipo de violencia
PARTES FIRMANTES	GREMIO DE PANADEROS DE BARCELONA, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2017/2018
CÓDIGO CONVENIO	09000355011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del mismo será automática.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.011
HOMBRES	607
MUJERES	404
JORNADA	1.826 horas anuales+27 minutos
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.741,08 Oficial 1º: 13.738,48
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Accidente laboral: Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, percibirá el trabajador, en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando a aquélla, alcance la totalidad del salario, excepto del quebranto de horario, que percibía en el momento de accidentarse. – Enfermedad: En caso de enfermedad se percibirá el 75% del plus de transporte a partir del día treinta. Todo trabajador/a que como consecuencia de una enfermedad tenga que ser intervenido quirúrgicamente y permanecer hospitalizado al menos seis días, percibirá por parte de la empresa a partir del día quince, desde el inicio de la baja, el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social o Mutua Aseguradora, llegue hasta el 100% de la Base reguladora.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SEGÚN LEY DE IGUALDAD
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAMBUR, UGT Y CCOO

9.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁCERES. (Datos referidos a 2014. Sin actualización salarial)

VIGENCIA	2013-2014
CÓDIGO CONVENIO	10000215011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este convenio será denunciado de forma automática a la fecha de finalización de su vigencia sin necesidad de comunicación escrita. No obstante todo el articulado mantendrá pleno vigor en tanto no sea sustituido mediante negociación del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	270
HOMBRES	200
MUJERES	70
JORNADA	1.827 horas anuales+27 minutos
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.984,14 Oficial 1º: 11.034,26
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para el año 2014 si el referido índice supera a 31 de diciembre el 0,6 por ciento se revisará la Tabla Salarial de este año por la diferencia que aumente el IPC oficial del Estado Español hasta el 1,5 %, en cuyo caso se confeccionarían las nuevas tablas salariales ajustadas a este IPC.
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas sometidas a este convenio complementarán las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de incapacidad laboral transitoria (IT) en los casos de hospitalización mientras dure ésta, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario. Se amplía esta cláusula a los supuestos de accidente de trabajo desde el primer día y por un mínimo de dos meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí, por comisión paritaria.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las retribuciones por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad serán las mismas, con independencia del sexo y de la nacionalidad del personal que lo realice. Las partes firmantes del Convenio Colectivo se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia social o personal
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASEPAN, UGT y CC.OO

10.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁDIZ.**(Convenio denunciado. Datos referidos al año 2016)**

VIGENCIA	2015/2016
CÓDIGO CONVENIO	11000365011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	En el supuesto de que el Convenio fuese denunciado por cualquiera de las partes, éste se seguirá aplicando a todos los trabajadores mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio negociado con las Centrales Sindicales representativas en el sector y la Patronal del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.100
HOMBRES	450
MUJERES	650
JORNADA	39 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Tres pagas extraordinarias de 30 días de salario convenio más antigüedad más plus de producción.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.031,75 Oficial 1º: 13.974,00
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	No
COMPLEMENTO DE I.T.	Accidente de Trabajo: La Empresa completará el cien por cien del salario real desde el primer día cuando el trabajador esté de baja por esta situación. Enfermedad: La empresa, completará el cien por cien del salario real desde el primer día siempre que exista hospitalización. En caso de enfermedad que no necesite hospitalización, será a partir del quinto día inclusive cuando se abone el cien por cien.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrá convertir en contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulado en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley8/1997.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL, se establece comisión territorial de salud laboral
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	AFAVEPAN, APPYMEPAN, UGT y CC.OO

11.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE CIUDAD REAL.

VIGENCIA	2017/2020
CÓDIGO CONVENIO	13000315011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se entenderá prorrogado de año en año, en tanto cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso. No obstante e independientemente del tiempo de negociación del convenio, sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
HOMBRES	750
MUJERES	250
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de "San Honorato"
SALARIO ANUAL	Peón: 12.835,50 Oficial 1ª: 14.004,90
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, el IPC supera el incremento salarial pactado, este desfase ira a tablas de cada uno de los años para determinar el incremento salarial del año siguiente y se pagarán atrasos hasta el
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio, se les complementaran las retribuciones a que tengan derecho, hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día en los casos de accidente laboral. En el supuesto de baja por IT originada por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonaran al trabajador la diferencia de la prestación económica de la seguridad social y el 100% de la base reguladora de dicha prestación, todo ello a partir del día 21 de la baja y hasta un máximo de sesenta días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Capítulo de Seguridad e higiene
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Artículo 45. Igualdad de oportunidades y medidas de no discriminación.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, AFEXPAN Y FECIR
BUENAS PRÁCTICAS	Todos los trabajador/a/es/as de la industria panadera tendrán derecho a un kilogramo de pan

12.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.

VIGENCIA	2018
CÓDIGO CONVENIO	14000055011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogará por la tática si no se denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación al menos a la fecha de su vencimiento.
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.000
HOMBRES	1.000
MUJERES	2.000
JORNADA	1.768 horas anuales
VACACIONES	25 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.300,75 Oficial 1º: 11.832,00
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% de su base reguladora en los siguientes supuestos: a) En caso de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% desde el primer día. b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% en caso de hospitalización y/o reposo domiciliario por intervención quirúrgica, en cuyo caso, se acuerda un máximo de 21 días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Fomento de la contratación indefinida
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Varias medidas recogidas en disposición final
VIOLENCIA DE GÉNERO	Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE PANADERÍA DE CÓRDOBA (AFEPANCOR), UGT Y CCOO
BUENAS PRÁCTICAS	Pago en especie. Un kilo de pan durante los 365 días del año

13.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE LA CORUÑA.

VIGENCIA	2014/2018
CÓDIGO CONVENIO	15001085011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se considerará prorrogado por años sucesivos, si no fuese denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. La denuncia habrá de comunicarse al Organismo competente de la Administración y a la otra parte interesada.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.985
HOMBRES	1.152
MUJERES	833
JORNADA	1.813 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.420,44 Oficial 1ª: 11.623,14
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral): * Cuando la duración de la IT sea inferior a 30 días y no haya hospitalización superior a 5 días, no habrá complemento alguno a las prestaciones previstas legalmente. * Cuando la duración de la IT sea superior a treinta días y no haya hospitalización superior a 5 días, a partir del día veintiuno y hasta un máximo de seis meses, la empresa abonará un complemento sobre las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% de la base de cotización del mes anterior a la baja. Finalizado el sexto mes, y durante los seis meses siguientes, el complemento sobre las prestaciones abonadas por la Seguridad Social será hasta el cien por cien (100%). * En el caso de que haya hospitalización de duración superior a 5 días, se complementarán las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%) de la base de cotización durante un máximo de seis meses. Se entenderá que el complemento de enfermedad del 100% de la base de cotización a la seguridad social, se devengará desde el primer día hasta un máximo de seis meses. * La situación de baja debida a maternidad, se contemplará tal como determina la legislación vigente, no siendo aplicable esta cláusula en tal situación.</p> <p>En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, desde el primer día de baja y hasta un máximo de un año, la empresa abonará un complemento sobre las prestaciones que abone la Seguridad Social que garantice el cien por cien (100%) de la base de cotización del mes anterior a la baja.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí, por Comisión Paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí, a través de Comisión Paritaria que debe asegurar la no discriminación de la mujer, controlando la igualdad de trato.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de FABRICANTES de PAN Y UGT

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

VIGENCIA	2015-2020
CÓDIGO CONVENIO	16000175011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de su vencimiento, obligándose las partes a constituir la mesa negociadora de un nuevo convenio durante el último mes de vigencia del presente. No obstante, mantendrá sus efectos hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	400 300 100
JORNADA	1.805 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 13.226,85 Oficial 1º: 13.663,65
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El trabajador/a que fuese hospitalizado por cualquier causa, tendrá derecho a percibir de la empresa mientras dure la hospitalización, una retribución salarial equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario. En caso de accidente laboral, el trabajador/a tendrá derecho a percibir de la empresa, desde el primer día de incapacidad temporal, una retribución equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo vigilancia de la salud específica de los trabajadores/as a su servicio, lo que supone, entre otras cosas la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera que realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Clausula Antidiscriminatoria. Las organizaciones firmantes y las empresas incluidas en su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y conciliación.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORAS DE PAN DE CUENCA (AFEPAN)
BUENAS PRÁCTICAS	Clausula de Equiparación de las Diferentes Formas de Familia

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

VIGENCIA	2016-2018
CÓDIGO CONVENIO	17000235011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	mínim 1 mes i màxim 3 mesos abans de la terminació de vigència
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.800
HOMBRES	600
MUJERES	1.200
JORNADA	1,792 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 14.919,455 Oficial 1º: 16.157,05
INCREMENTO SALARIAL	1,30%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Foment de la contractació indefinida
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Declaració antidiscriminatòria
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, A.S.E.M.P.A, GREMI D'ARTESANS DEL PA DE LA GARROTXA Y GREMI DE FLEQUERS DE LES COMARQUES GIRONINES

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

VIGENCIA	2016-2020
CÓDIGO CONVENIO	18000465011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio podrá ser denunciado por las partes negociadoras, por medio de comunicación escrita, al resto de partes negociadoras, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento, si no fuera denunciado el convenio, o denunciado no se formalizara nuevo convenio colectivo, en el plazo de un año, desde la finalización del presente, se procederá a la prórroga automática del presente convenio, en todos sus contenidos, normativos y dispositivos.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.400
HOMBRES	779
MUJERES	621
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.352,25 Oficial 1ª: 12.148,50
INCREMENTO SALARIAL	No pacta.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	No pacta.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización por enfermedad común, el trabajador percibirá de la empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el salario real del Convenio para días efectivamente trabajados, desde el primer día de producirse el accidente o enfermedad y hasta un máximo de 230 días. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá de la empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que se perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el salario real de Convenio para días efectivamente trabajados, desde el vigésimo primer día y hasta un máximo de 230 días, computándose desde la fecha de baja. En este caso durante los cuatro primeros días de baja las empresas abonarán a los trabajadores el 50% de su salario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE LA PROVINCIA DE GRANADA, UGT Y CCOO
BUENAS PRÁCTICAS	Gratificación por Fidelidad y Vinculación a la Empresa

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

VIGENCIA	2015-2017. Ampliada vigencia hasta 2018
CÓDIGO CONVENIO	19000245011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de previa denuncia. Asimismo, seguirá siendo de aplicación en todo su contenido hasta la firma de nuevo convenio que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	373 173 200
JORNADA	1.790 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario base +antigüedad+ complemento decantidad, cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.817,78 Oficial 1º: 14.326,92
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, y mientras dure la relación laboral, el empresario complementará hasta el 100% de la media de los últimos seis meses de base de cotización. En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas complementarán, de la media de los últimos seis meses de base de cotización y a partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial, en base a los siguientes porcentajes y periodos. Del 1.er al 3.er día de la baja, las empresas no abonarán a los trabajadores el complemento, salvo que la baja sea de una duración superior a 15 días, que, en estos casos, se abonarán desde el 1.er día de la baja el 100% de la media de los últimos seis meses de base de cotización. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad común que sea alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos reconocidos por este Convenio a cargo del empresario por dicha situación.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Teniendo en cuenta las circunstancias del mercado y la posibilidad de acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán efectuarse en el Sector de Panaderías contratos eventuales por una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, todo ello en atención a que dichas circunstancias se puedan producir y con una sola prorroga. Acota la contratación eventual.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS FABRICANTES y EXPENEDORES DE PAN, UGT, CC.OO Y USO

18.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIÁ DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GUIPÚZCOA.

(Datos salariales sin actualizar desde 2015)

VIGENCIA	2012-2015. Ampliada vigencia hasta 2019	
CÓDIGO CONVENIO	20000935011981	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Si ninguna de las partes lo denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente de forma tácita un año más. Durante los sucesivos años en los que el convenio se vea automáticamente prorrogado el plazo para su denuncia será en los mismos términos indicados al inicio de este párrafo. En caso de denuncia del convenio, la ultraactividad del mismo operará a partir de la finalización del plazo de su vigencia.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.599	
HOMBRES	960	
MUJERES	639	
JORNADA	1.728 horas anuales	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.	
SALARIO ANUAL	Peón: 22.037,40	Oficial 1º: 22.722,60
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Los productores que se encuentren en situación de I.T. derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sean hospitalizados, percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el día siguiente al ingreso en el centro sanitario, hasta un período máximo de doce meses.</p> <p>Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo, percibirán a partir del 10.º día de baja, el 100 por 100 de sus retribuciones.</p> <p>En las situaciones de IT por enfermedad común, los productores percibirán desde el día 6 al 20 inclusive, el 75% de su salario base regulador. Del día 21 al 90 inclusive, el 90 por 100 de su salario base regulador y del 91 en adelante hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja, el 100 por 100 de su salario base regulador.</p>	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO	
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO	
PARTES FIRMANTES	ADEGI-AGIPAN, UGT y CC.OO	

19.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIÁ DE PANADERÍA Y EXPENEDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA. (Convenio vigente hasta 2019. Sin actualización salarial desde 2011)

VIGENCIA	2009-2011. Ampliada su vigencia hasta 2019	
CÓDIGO CONVENIO	21000245011981	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Seguirá vigente, hasta que no se negocie un nuevo convenio.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000	
HOMBRES	1.600	
MUJERES	400	
JORNADA	1.808 horas anuales	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.	
SALARIO ANUAL	Peón: 11.611,50	Oficial 1º: 12.372,35
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	En los supuestos de enfermedad o accidente así como en vacaciones y mientras dure la situación de enfermedad laboral transitoria, las empresas seguirán entregando a cada trabajador en estas circunstancias el suministro del pan consistente en un kilo diario.	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los Boletines de Cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen por las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se remite a la ley de igualdad.	
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de PANADERÍA y EXPENEDURÍA de PAN, UGT y CC.OO	

20.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERIA DE HUESCA.

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	22000245012004
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.
NÚMERO DE TRABAJADORES	523
HOMBRES	400
MUJERES	123
JORNADA	1.782 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias+ 1 paga "San Honorato" + 1 paga beneficios del 15%
SALARIO ANUAL	Peón: 14.563,81 Oficial 1ª: 14.563,81
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si el IPC resultante de cada uno de los años fuera superior al incremento salarial pactado, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año siguiente
COMPLEMENTO DE I.T.	Cuando la Incapacidad temporal, debidamente acreditada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará el complemento necesario para que el trabajador perciba el 100% del salario neto que viniera percibiendo, y con una duración máxima de 30 días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Teniendo en cuenta la importancia que en este Sector tiene la formación profesional del personal adecuado y debidamente preparado para sustituir a aquellos trabajadores que por una u otra causa extinguen su vínculo laboral, ambas partes acuerdan constituir una Comisión Monográfica y Unitaria entre la Asociación Empresarial y las Centrales Sindicales suscribientes del presente Convenio, con el objetivo común de impulsar la citada Formación Profesional ante los órganos administrativos correspondientes.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Seguridad y salud laboral
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Ampliamente regulado en artículo 43 del Convenio
VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACION PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo de acoso sexual y por razón de género

21.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS PANADERAS DE JAÉN.
(Convenio en proceso de negociación)

VIGENCIA	2009-2012
CÓDIGO CONVENIO	23000125011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Ambas representaciones acuerdan dar ya por denunciado el presente Convenio Colectivo en el momento de su firma.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.719,00 Oficial 1º: 12.726,35
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En la situación de baja del trabajador por accidente laboral y hasta que la Seguridad Social no garantice el cien por cien de la base reguladora del mes anterior, excluida la prorrata de las pagas extras, la empresas tienen la obligación de completar la prestación hasta alcanzar la cuantía de dicha base reguladora excluida la prorrata de las pagas extras, desde el primer día de la baja hasta el máximo de 18 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las partes negociadoras del presente Convenio, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la Dirección de la misma a transformar los contratos eventuales en indefinidos. Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en la Provincia.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	FEDERACIÓN EMPRESARIAL JIENENSE de COMERCIO y SERVICIOS, CC.OO y UGT

22.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN.
 (Convenio vigente hasta 2017. Sin actualizar datos económicos)

VIGENCIA	2011/2017
CÓDIGO CONVENIO	24003705011980
DENUNCIA DEL CONVENIO	1 MES. Regirán las mismas normas, hasta que no se pacte un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	910
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base más plus ad personam
SALARIO ANUAL	Peón: 14.563,81 Oficial 1º: 14.563,81
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	ASOC. LEONESA DE INDUSTRIA DE LA PANADERIA (FELE), UGT y USO

23.- CONVENIO COLECTIVO PARA SECTOR DE PANADERIAS DE LA PROVINCIA DE LUGO.**(Convenio denunciado. Sin actualización salarial desde 2012)**

VIGENCIA	2011-2013
CÓDIGO CONVENIO	27000425011983
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se entiende automáticamente denunciado el día de su firma. Ambas partes quedan comprometidas, previa convocatoria de cualquiera de ellas, a iniciar la negociación del año 2014. En todo caso este Convenio se prorrogará por períodos anuales sin necesidad de denuncia expresa.
NÚMERO DE TRABAJADORES	750
HOMBRES	375
MUJERES	375
JORNADA	1.826 horas
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días
SALARIO ANUAL	Peón: 12.770,02 Oficial 1ª: 12.975,63
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Se pacta que las empresas vinculadas por el presente Convenio abonarán a los trabajadores el 100% del salario real, sirviendo de módulo el del mes anterior a la baja, en casos de accidente laboral mientras dure la baja por dicho accidente. Asimismo las empresas abonarán a los trabajadores el 100% del salario real en los casos de enfermedad profesional o con hospitalización.</p> <p>En los casos de baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores el 100% del salario de Convenio a partir de los 100 días del inicio de la baja. Dicho complemento se abonará a partir de los 90 días del inicio de la baja para los procesos de IT que se inicien desde el 1 de enero del año 2013.</p> <p>En todo caso y por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 133 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en los supuestos de baja por maternidad los trabajadores tendrán derecho a un subsidio, a cargo de la Seguridad Social, en la siguiente cuantía: 100% de la Base Reguladora a partir del mismo día en que se inicia el descanso por maternidad.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Las partes signatarias acuerdan constituir una Comisión Paritaria provincial sectorial de Formación Profesional, integrada por 1 representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y un número de representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Panaderías de Lugo igual al total de las Centrales Sindicales.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL, contempla la comisión de seguridad e higiene en el trabajo.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS de PANADERÍA, UGT, USO, CIG y CC.OO

24.- CONVENIO COLECTIVO DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**(Convenio prorrogado. Sin actualización salarial desde 2011)**

VIGENCIA	2011. Prorrogado hasta 31.01.2019
CÓDIGO CONVENIO	28003035011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez denunciado en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose ésta en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación será de 8 meses. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Ínter confederal de Mediación y Arbitraje (Instituto Laboral), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.500
HOMBRES	2.920
MUJERES	2.580
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días + paga de beneficios según tablas
SALARIO ANUAL	Peón: 17.179,35 Oficial 1ª: 18.851,25
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>a) Las empresas que se encuentren bajo el campo de aplicación de este Convenio pagarán a los trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional (excluidos los accidentes de tráfico y las patologías no traumáticas), un complemento que garantice el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, desde el primer día de la baja médica hasta el límite de 12 meses naturales. El mismo criterio se seguirá para las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise intervención quirúrgica y hospitalización.</p> <p>b) Los trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, así como de accidente de trabajo provocado por accidente de tráfico o patología no traumática, percibirán un complemento que garantice el 100 por 100 en la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, a partir del día 15 contado desde la fecha de baja hasta el día 120.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente pan Convenio Colectivo y Acuerdo Específico Estatal. Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes al seguimiento de dicho Acuerdo.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. Se comprometen a desarrollar plenamente la Seguridad e Higiene en el sector por medio de la Comisión Paritaria.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI, crea además la Comisión de Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASEMPAN, UGT y CC.OO

25.- CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PAN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

VIGENCIA	2016-2018	
CÓDIGO CONVENIO	29000785011983	
DENUNCIA DEL CONVENIO	3 meses	
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.589	
HOMBRES	1.079	
MUJERES	1.510	
JORNADA	1.789 horas anuales	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias	
SALARIO ANUAL	Peón: 12.519,28 (2017)	Oficial 1ª: 1.5751,10 (2017)
INCREMENTO SALARIAL	1,40%.	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el supuesto de que el IPC anual de 2017 sea superior al 2% el incremento será de un 2%	
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>1. En los casos de I.T. por causas derivadas de accidentes laborales se establece un complemento salarial hasta el importe del 100% del salario base durante un plazo máximo de 6 meses y una solo vez al año por trabajador.</p> <p>2. En caso de accidente no laboral, y en los de enfermedad común o profesional, las empresas abonarán, pasados los primeros 30 días de la baja, la ayuda diaria de 0,39 euros. Pasados los tres primeros meses y hasta el total de permanencia en dicha situación, será de 0,72 euros.</p> <p>3. No obstante, cuanto antecede, en el supuesto de que un proceso por I.T. de accidente no laboral, y en los de enfermedad común o profesional tuviera una duración superior a 30 días, las empresas abonarán al trabajador en dicha situación el complemento indicado en el párrafo anterior, desde el primer día de baja.</p>	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley.	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO	
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACION PROVINCIAL DE PANADERIA DE MALAGA (APROPAN), UGT Y CCOO	
BUENAS PRÁCTICAS	Pago en especie. 1 Kg de pan al día	

26.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA REGIÓN DE MURCIA.**(Ampliada la vigencia hasta 2018. Sin actualización salarial desde 2017)**

VIGENCIA	2014-2017
CÓDIGO CONVENIO	30001085011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año.
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	400
MUJERES	100
JORNADA	1.798 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.200,62 Oficial 1ª: 13.362,81
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, percibirá n desde el décimo (10) día, contado a partir del inicio de aquella situación y hasta el nonagésimo (90) día, inclusive, un complemento a cargo de la empresa consistente en el abono del porcentaje que no hiciere efectivo la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación correspondiente. Este beneficio, a causa de enfermedad común ó accidente no laboral, se percibirá como máximo dos veces al año. En el caso de accidente laboral ó enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Con el fin de potenciar una mayor estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por este Convenio, deberán contar en su plantilla de obrador (entendiéndose por tal, la compuesta por trabajadores cuya categoría profesional sea la de oficial de pala, oficial de masa y oficial de mesa), con el 50% de trabajadores en la condición de fijos (con contrato indefinido).
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico. Dicha Comisión se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACION DE PANADEROS DE LA REGION DE MURCIA, UGT Y CCOO

27.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA.

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	31005305011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio se entenderá denunciado de forma automática desde la fecha de publicación del presente convenio. A los efectos previstos en el artículo 86.3 del ET y una vez finalizada su vigencia, éste mantendrá sus cláusulas normativas hasta en tanto no se acuerde un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.200
HOMBRES	720
MUJERES	480
JORNADA	1.730 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base + antigüedad+ plus de mecanización, cada una de ellas. 1 paga del 20% del salario base+ antigüedad, para empresas con mecanización.
SALARIO ANUAL	Peón: 18.376,82 Oficial 1º: 18.634,80
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el supuesto de que el Índice de Precios Nacional para el período 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018, supere el incremento del 4% para el conjunto de los tres años de vigencia del presente convenio, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicho 4%, que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 y se abonará junto con la nómina del mes de Enero de 2019.
COMPLEMENTO DE I.T.	Enfermedad Común.-En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirán el 100% del salario ordinario, desde el primer día de la baja, hasta un máximo de 18 meses. Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.-Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y hasta un máximo de 18 meses el 100% de su salario real. IT por riesgo durante el embarazo.-Las trabajadoras afectadas por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y mientras permanezcan en tal situación, un complemento sobre la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de su salario ordinario.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	El índice mínimo de contratos estables será del 88%, y el índice máximo de temporalidad será del 12%. Estos índices mínimos y máximos se calcularán sobre el total de la plantilla de cada Empresa en cómputo anual. En la cuantificación del índice de temporalidad de cada empresa, no se computarán los contratos de duración determinada, otorgados para la sustitución de personal fijo, en vacaciones, IT y demás causas de suspensión del contrato de trabajo, con reserva de puesto; los suscritos en los 12 primeros meses, desde la puesta en marcha de nueva empresa o línea productiva y los correspondientes a la cobertura de actividades estacionales, sin perjuicio de la posibilidad de otorgar, cuando proceda, contratos de personal fijo discontinuo.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007, 586) , las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, CC.OO y UGT

28.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ORENSE.

(Salarios actualizados al 2014. Actualmente convenio denunciado)

VIGENCIA	2011-2012
CÓDIGO CONVENIO	32000265011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	A la finalización de este convenio mantendrán su vigencia todas sus cláusulas hasta la entrada en vigor del siguiente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	600
HOMBRES	400
MUJERES	200
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario convenio. Los trabajadores de taller o fábrica dedicados a la elaboración del pan, tal y como se señala en la reglamentación de trabajo de panaderías (Orden ministerial de 12 de julio de 1946) percibirán mensualmente, en concepto de paga de beneficios, el importe correspondiente al 15% del salario base de este convenio.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.780,95 Oficial 1ª: 13.299,65
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores afectados por este convenio, en el caso de accidente laboral o enfermedad con hospitalización, serán remunerados normalmente al 100% de su salario normal desde el día de su hospitalización, siendo por cuenta de la empresa la diferencia entre la cantidad cobrada, según las disposiciones de la Seguridad Social, y el salario en situación de alta. También abonará la empresa el 100% del salario real en el caso de enfermedad desde el 4.º día de baja por enfermedad común, sin hospitalización, y se cobrará el 60% de la base de cotización del mes anterior los tres primeros días de baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	La Comisión Paritaria impulsará de forma inmediata ante los organismos competentes la creación de cursos de formación profesional orientados a la especialización de los trabajadores del sector.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACION EMPRESARIAL DE FABRICANTES Y ELABORADORES DEL PAN DE OURENSE, CIG, UGT

29.-CONVENIO COLECTIVO DE PANADERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

VIGENCIA	2015/2020
CÓDIGO CONVENIO	33000665011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio se considerará denunciado de forma automática a la fecha de finalización de su vigencia, no obstante, todo el articulado del presente Convenio mantendrá pleno vigor en tanto no sea sustituido, mediante negociación del mismo ámbito por otros.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.500
HOMBRES	1.125
MUJERES	375
JORNADA	39 horas semanales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 14.160,00 Oficial 1º: 13.134,30
INCREMENTO SALARIAL	4,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El trabajador, en situación de I.T., por accidente de trabajo, percibirá a partir del primer día del hecho causante el 100% del salario real. El trabajador en situación de IT por hospitalización con intervención quirúrgica, percibirá el 100% del salario real con un máximo de 30 días, contados desde el alta hospitalaria. El trabajador, en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, cobrará, siempre y cuando no haya tenido bajas de duración superior a tres días en en el último año (365 días), un complemento del 15% de su salario real, desde el 4.º hasta el 20.º día, ambos inclusive.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Capítulo de Seguridad e higiene
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Ampliamente desarrollado en Capítulo V. Igualdad y no discriminación
VIOLENCIA DE GÉNERO	Medida de protección hacia víctimas de violencia de género
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, USO Y ASERPAN (ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE PAN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)
BUENAS PRÁCTICAS	Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

30.- CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE LAS PALMAS. (Convenio vigente hasta 2009. Sin actualizaciones)

VIGENCIA	2007-2009
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo Provincial, se considerará prorrogado por un año, salvo denuncia por una de las partes, que tendrá que comunicar a la otra, dentro de un plazo de tres meses de antelación a su vencimiento, como mínimo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos.
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales+15 minutos diarios
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant. 1 paga del 20%/14% de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	En virtud de lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Igualdad Efectiva para Hombres y mujeres, se creará una Comisión de Trabajo compuesta por un representante de cada Organización firmante del presente Convenio a los efectos de adoptar medidas para prevenir el acoso sexual.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de PEQUEÑOS y MEDIANOS EMPRESARIOS INDUSTRIALES y COMERCIALIZADORES de PAN, UGT y CC.OO

31.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. (Convenio vigente hasta 2010. Sin actualización)

VIGENCIA	2007-2010
CÓDIGO CONVENIO	36004185012007
DENUNCIA DEL CONVENIO	Las partes expresamente dan por denunciado el presente convenio. Producida la denuncia automática señalada en el párrafo anterior en la fecha de vencimiento del convenio, se iniciarán las negociaciones para establecer un nuevo Convenio mediante constitución de una Comisión Negociadora, en el plazo máximo de un mes.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	1.757 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant. + 1 paga del 20%/14% de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	A los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, se les complementará hasta el 100 por 100 de la prestación de la Seguridad Social que les corresponda por tal concepto, en los casos y períodos siguientes: a) A partir de los diez (10) días de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo. b) A partir del primer (1) día de Incapacidad Temporal, en el supuesto de que del accidente de trabajo derivase pérdida anatómica de algún miembro o fractura de hueso. c) A partir del día en que se practique la intervención quirúrgica y hasta que el médico operador le diese de alta, y siempre que su incapacidad derivada de accidente precisase tal intervención. d) En los demás supuestos, se estará a lo dispuesto al efecto en la Legislación Laboral y a cuantas Leyes y Normas sean de obligada observancia.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	La Comisión Paritaria de este Convenio, analizará la situación de las Industrias de Panadería de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en relación con la formación profesional y reciclaje de los trabajadores encuadrados en el ámbito funcional del mismo. Las partes representadas en dicha Comisión Paritaria, se comprometen a desarrollar un estudio sobre el estado de la formación profesional de los trabajadores del sector, sin perjuicio de que puedan ejercerse dentro de sus respectivos ámbitos de competencia las acciones que cada uno considere convenientes.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las partes firmantes del presente , a fin de mejorar el acceso al empleo de la mujer a la profesión, reconocen las siguientes consideraciones: • Se tendrá en cuenta lo previsto al efecto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586) , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Para todas las empresas se establece la obligación de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para lo cual, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. • Así mismo, se contempla la obligación general de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y denuncia. -Se asegurarán que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo. • Las empresas, elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores/as únicamente en función de sus calificaciones y capacidades profesionales, con independencia de su raza, color, GÉNERO, religión, nacionalidad, orientación sexual u origen social.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ARFEPAN, UGT y USO

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

VIGENCIA	2015/2020
CÓDIGO CONVENIO	37000385011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Dándose por denunciado automáticamente tras concluir su vigencia
NÚMERO DE TRABAJADORES	205
HOMBRES	30
MUJERES	175
JORNADA	1.810 Horas
VACACIONES	26 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Todos los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días, calculadas sobre el salario base, más antigüedad, siendo abonadas en los meses de Mayo (San Honorato), Julio y Diciembre.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.025,23 Oficial 1ª: 12.256,83
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el caso de que la variación acumulada del IPC de los años 2018-2020 supere el 4,5 % las partes acuerdan tomar el exceso de la variación sobre dicho porcentaje como base para el incremento salarial que se pudiera pactar para el año 2021.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de incapacidad transitoria del trabajador, la empresa compensará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario líquido que el trabajador hubiera percibido el mes anterior al de la baja. Dicho complemento empezará a pagarse a partir del primer día de la baja hasta la finalización de tal situación.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Se constituirán dichos Comités en todos los centros de más de 50 trabajadores/as, y en aquellos otros de menos plantilla en los que, por la realización de actividades con riesgo sea necesario. En aquellas Empresas no obligadas a constituir Comités, se nombrará un delegado/a de prevención con función específica en materia de salud y seguridad.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Igualdad de oportunidades: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, afiliación política y/o sindical, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velarán por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto alguno de infracción que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Igualdad de retribución: El empresario/a está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por el salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género, edad o cualquiera otra.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	AESPAN, UGT Y CCOO

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

VIGENCIA	2016/2019
CÓDIGO CONVENIO	39000755011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este Convenio queda auto denunciado a su finalización, no requiriendo por tanto denuncia expresa del mismo por ninguno de los firmantes, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del siguiente Convenio dentro del primer trimestre del año 2020. Hasta la firma de un nuevo Convenio a la terminación del presente se mantendrá el mismo en vigor.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.100
HOMBRES	700
MUJERES	400
JORNADA	1.792 horas anuales
VACACIONES	26 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad y plus convenio
SALARIO ANUAL	Peón: 11.196,00 Oficial 1º: 15.342,30
INCREMENTO SALARIAL	0,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	No
COMPLEMENTO DE I.T.	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas reiteran su compromiso de mantener el 80% de su plantilla habitual con contratos de duración indefinida,
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Se acuerda crear en el presente convenio colectivo la Comisión Paritaria de Formación considerando que es un derecho y una condición laboral que permite desarrollarse a los trabajadores en todas sus dimensiones, garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación y su desarrollo profesional y humano, posibilitando del mismo modo una mayor competitividad de las empresas.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo y realizando el mismo trabajo que el hombre tendrá igual salario.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ACIPAN, UGT Y CCOO

34.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA.**(Convenio sin actualización salarial desde 2017)**

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	40000295011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del convenio se producirá a la fecha de su vencimiento, poniéndolo en conocimiento de la otra parte y de la autoridad laboral. Una vez concluida su vigencia, el contenido normativo del presente convenio se prorrogará sine die. No obstante dicha prórroga terminará cuando se firme el acuerdo definitivo sobre el convenio colectivo de trabajo que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	250
HOMBRES	175
MUJERES	75
JORNADA	1.798 horas anuales, a partir de 2008 se establece un periodo de descanso de 20 minutos retribuidos para trabajadores con jornada completa y continuada.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas según tablas.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.889,91 Oficial 1º: 11.553,54
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores que se encuentren en INCAPACIDAD TEMPORAL que provenga de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, que requiera asistencia hospitalaria, aunque con posterioridad pasen a tratamiento ambulatorio, percibirán el 100% de su salario real durante un periodo máximo de tres meses, pasando, a partir de ese momento, a percibir las prestaciones que les correspondan, conforme con la Ley general de la Seguridad Social. En el supuesto de enfermedad común que no requiera hospitalización, los trabajadores que pretendan obtener las mejoras que han quedado reseñadas, habrán de estar dispuestos en todo momento a someterse a reconocimiento por parte del médico que pueda designar la empresa, con el fin de verificar la certeza de la enfermedad.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE SEGOVIA, UGT y CC.OO

35.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENEDURÍAS DE PAN DE SEVILLA.

VIGENCIA	2015/2019
CÓDIGO CONVENIO	41002545011991
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado en su integridad tanto en el texto normativo como en las condiciones económicas a la finalización de su vigencia, hasta que se alcance un nuevo acuerdo y se pacte un nuevo convenio colectivo, y ello sin perjuicio de que haya sido previamente denunciado por alguna de las partes antes de la finalización de su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	4.500
HOMBRES	1.500
MUJERES	3.000
JORNADA	1.793 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 10.671,78 Oficial 1º: 12.609,80
INCREMENTO SALARIAL	1,85%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si. Año 2018: IPC general resultante del año 2017 a 31 de diciembre de 2017 más un 0,75% de ese IPC. Año 2019: IPC general resultante del año 2018 a 31 de diciembre de 2018 más un 1% de ese IPC.
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido de la Seguridad Social y hasta el 100% de su Base Reguladora en el supuesto de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día y hasta que se produzca el alta médica. Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 75% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica. Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 100% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica, siempre que la baja médica traiga causa en un proceso de enfermedad o accidente, que haya precisado hospitalización por plazo superior a cuarenta y ocho horas.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	FEAPAN, CC.OO y UGT

36.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERIAS DE SORIA.

VIGENCIA	2015/2019
CÓDIGO CONVENIO	42000125011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	En el supuesto de que no se denunciara expresamente el convenio por ninguna de las partes, el convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia. El presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	150
HOMBRES	120
MUJERES	30
JORNADA	1.756 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores sometidos a este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días cada una, abonándose en la tercera decena de los meses de abril, agosto y diciembre. Todas las Industrias de Panadería afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores de Fábrica y Taller, sin exclusión alguna, un 5% sobre los salarios señalados en el artículo anterior del presente Convenio, incluidas las pagas extraordinarias, independientemente de que sean o no panaderías semi-mecanizadas.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.959,33 Oficial 1º: 14.820,40
INCREMENTO SALARIAL	1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja ocurrida en el año, percibirá el 100%, tanto en enfermedad común como en accidente no laboral de sus percepciones económicas. en caso de que haya una segunda baja en ese mismo año con duración superior a siete días, y sólo a partir del octavo hasta el máximo de treinta y nueve semanas, el trabajador enfermo percibirá de su empresa la diferencia entre lo abonado por la seguridad social como prestación económica y el 100% del salario base de cotización. En los casos de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador afectado percibirá con cargo a la empresa, desde el primer día y hasta el máximo de un año la diferencia entre lo abonado por la seguridad social sobre el salario que sirve de base para la fijación de las primas e ingresos en la misma y el 100%.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Dicha Comisión velará por la igualdad de oportunidades en las empresas en materia retributiva y de clasificación profesional, de acceso y contratación.
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE PANADEROS DE LA PROVINCIA DE SORIA , FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SORIANAS (FOES), UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	43000375011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	3 meses
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.800
HOMBRES	1.000
MUJERES	800
JORNADA	1.752 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 13.836,44 Oficial 1º: 13.990,77
INCREMENTO SALARIAL	2,20%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa ha d'abonar al treballador que es troba en aquesta situació, un complement que s'ha de quantificar en la diferència existent entre la percepció que aquest rep de la Seguretat Social i el seu salari real, fins a un màxim de 12 mesos.</p> <p>Durant el temps d'internament a la clínica per qualsevol motiu, cal acreditar-lo, s'ha de completar el salari igual com en el punt anterior, així com la seva convalescència fins a un màxim de tres mesos.</p> <p>La baixa per maternitat es regeix per la seva normativa específica.</p> <p>Pel que fa a l'inici de les prestacions per incapacitat temporal, s'ha d'observar allò disposat en la legislació vigent.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Sí
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se remite a la Ley
VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y GREMI FORNERS TARRAGONA

38.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO.**(Convenio denunciado. Sin actualización salarial desde 2015)**

VIGENCIA	2015
CÓDIGO CONVENIO	45000285011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Llegada su finalización quedará, automáticamente, denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.
NÚMERO DE TRABAJADORES	700
HOMBRES	500
MUJERES	200
JORNADA	1.775 horas anuales
VACACIONES	27 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extras de salario base+ antigüedad, más el porcentaje que corresponda de beneficios, cada una de ellas. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio (Técnicos/as, Administrativos/as, Personal de Elaboración y Servicios complementarios) percibirá mensualmente por este concepto el 20 por 100 en las panaderías mecanizadas y el 15 por 100 en las semimecanizadas, respectivamente, de su salario base.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.713,70 Oficial 1º: 14.164,15
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal que se encuentre en situación derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá, a partir del primer día, el 100 por 100 del salario real que percibe. En caso de hospitalización de tres días o más derivado de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá el 100 por 100 del salario real desde el primer día de baja laboral. La Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral se percibirá a partir del décimo día (10 días), el 100 por 100 del salario real que se perciba.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las partes firmantes del este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En ese sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de FABRICANTES de PAN, CC.OO y UGT.

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

VIGENCIA	2017/2018	
CÓDIGO CONVENIO	47000375011982	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Independientemente de la fecha de su registro y publicación en el B.O.P., el presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2017(exceptuando el incremento salarial que entrará en vigor el 1 de marzo del 2017) extendiéndose su vigencia hasta el 31/12/2018, , entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes concertantes, con una antelación mínima de quince días al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.500	
HOMBRES	1.200	
MUJERES	300	
JORNADA	1.800 horas anuales	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores tres pagas extraordinarias en las fechas del habitual devengo (Julio, Navidad y San Honorato) y su cuantía será de treinta días cada una de ellas, consistentes en salario base más el plus de permanencia que a cada uno le corresponda.	
SALARIO ANUAL	Peón: 12.872	Oficial 1º: 14.182,35
INCREMENTO SALARIAL	1,50%	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	La Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo y durante la jornada habitual laboral, se verá complementada hasta el 100% del salario desde el primer día.	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI	
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de FABRICANTES y EXPENDEDORES de PAN, UGT y CC.OO	

40.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE VIZCAYA.**(Convenio con ultractividad. Sin actualización salarial desde 2014)**

VIGENCIA	2010-2014
CÓDIGO CONVENIO	48001785011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Ambas partes dan por denunciado el presente Convenio al 1 de Octubre de 2014. Finalizada la vigencia prevista en el Convenio, este quedará prorrogado durante un periodo de 18 meses
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.577
HOMBRES	788
MUJERES	789
JORNADA	1.760 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ plus convenio+ complemento personal+ antigüedad+ mecanización cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.911 Oficial 1º: 12.950,40
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán las En caso de IT derivada de accidente laboral, dentro de la empresa, las empresas abonarán el 100% de su retribución salarial total mensual, como si hubiera trabajado. A partir del 1 de enero de 2006, las empresas complementarán, durante un mes hasta el 95% de su base de cotización, en caso de enfermedad común accidente no laboral y accidente de trabajo «in itinere», siempre y cuando no hayan tenido ninguna IT por estas causas en un año atrás.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOC. PROVINCIAL FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE BIZKAIA, UGT Y ELA

41.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ZAMORA.
 (Convenio ultractivo. Sin actualización salarial desde 2016)

VIGENCIA	2015/2016
CÓDIGO CONVENIO	49001605011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Considerándose automáticamente denunciado en fecha 31 de diciembre de 2016. Continuará vigente el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	517
HOMBRES	385
MUJERES	132
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	26 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias en los meses de julio, diciembre y festividad de San Honorato (16 de mayo, patrono de la industria), equivalente cada una de ellas a salario base y antigüedad y por treinta días.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.427,12 Oficial 1º: 13.859,37
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán el 100% de sus retribuciones desde el primer día. En bajas por enfermedad común o accidente no laboral y a partir del vigésimo quinto (25º) día de la baja, los trabajadores percibirán el 90% de su salario mensual.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	AZPAN (CEOCEPYME ZAMORA) y ASEZPAN, U.G.T. y CC.OO

42.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTERERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

VIGENCIA	2018-2021
CÓDIGO CONVENIO	80100065012013
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, con una antelación de al menos tres meses a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral
NÚMERO DE TRABAJADORES	14.185
HOMBRES	8.653
MUJERES	5.532
JORNADA	1.782 horas anuales
VACACIONES	32 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 14.326,01 Oficial 1º: 15.184,26
INCREMENTO SALARIAL	3,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	En el supuesto de que la suma del IPC estatal correspondiente a los años 2018, 2019, 2020 y 2021 resulte una cifra distinta al 7,80 %, se procederá a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2021 por la indicada diferencia con el límite del 1%
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>1. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará el 25% de la base reguladora de la prestación correspondiente hasta el límite de doce meses. Los procesos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo iniciados con anterioridad a la publicación del presente Convenio Colectivo se regirán por lo dispuesto en el artículo 38.1 del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana para los años 2015 a 2017, publicado en el DOCV núm. 7553 de 22 de Junio de 2015.</p> <p>2. En los procesos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral, las empresas abonarán el 25% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Fomento de la contratación indefinida
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comisión sectorial de salud laboral
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Desarrollado en Capítulo XI
VIOLENCIA DE GÉNERO	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, COPPAVAL, FAPPCOVA Y FEDACOVA
BUENAS PRÁCTICAS	Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

43.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA.
(Convenio prorrogado hasta 2016, sin actualización salarial)

VIGENCIA	2012-2014. Prorrogado hasta 2016	
CÓDIGO CONVENIO	25000225011995	
DENUNCIA DEL CONVENIO	A la finalización del Convenio colectivo y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes con el mismo contenido que el convenio anterior, tanto las cláusulas normativas como las obligaciones.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	900	
HOMBRES	545	
MUJERES	355	
JORNADA	1.806 horas anuales	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.	
SALARIO ANUAL	Peón: 10.037,30	Oficial 1ª: 12.621,70
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	En el caso de accidente laboral, las empresas complementarán hasta el cien por cien de su salario a partir del décimo día de la baja y hasta un máximo de tres meses.	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL	
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO	
VIOLENCIA DE GÉNERO	Hace referencia a la Ley	
PARTES FIRMANTES	GREMIO PROVINCIAL DE PANADERÍA UGT y CC.OO	

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

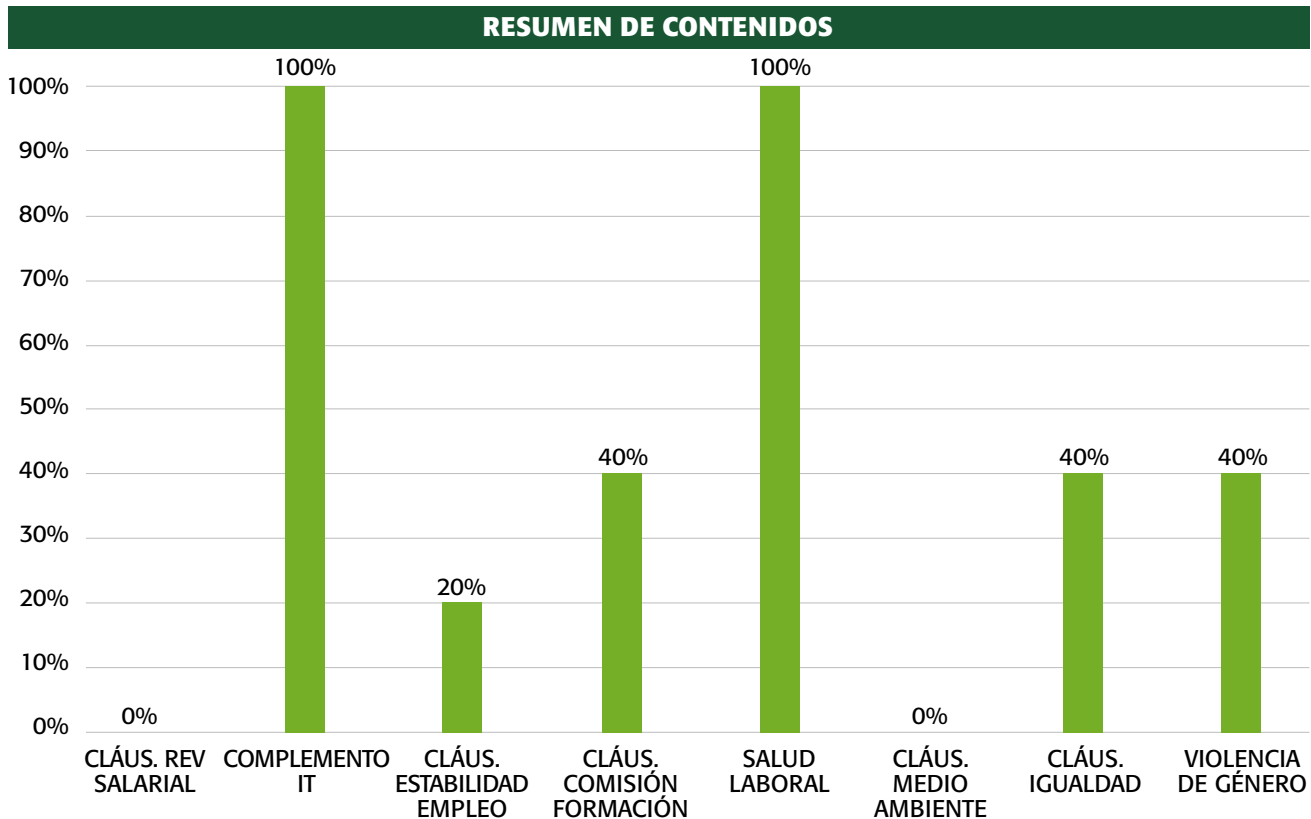
VIGENCIA	2014-2018
CÓDIGO CONVENIO	50000905011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes. El plazo de preaviso queda fijado en tres meses de antelación mínima respecto a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con el tiempo suficiente para que tenga entrada en el Registro de la Dirección de Trabajo antes de la terminación del plazo de preaviso. Fuera del plazo indicado en el artículo anterior, únicamente se podrá proceder a la revisión o rescisión del convenio mediante solicitud conjunta de ambas partes.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	1.200 600 600
JORNADA	1.814 horas anuales y 40 minutos semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base más en su caso del complemento personal sustitutivo de la antigüedad
SALARIO ANUAL	Peón: 11.433,39 Oficial 1º: 12.515,06
INCREMENTO SALARIAL	0,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PATRONAL GREMIO DE PANADEROS DE ZARAGOZA, UGT y CC.OO



SECTOR DE FRUTOS SECOS



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



287

CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

Cinco de los seis convenios analizados del Sector de Frutos Secos cuenta con vigencia plurianual. Dan cobertura a más de 6.000 trabajadores, de los que el 33% son mujeres y el 67% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas anuales, en 5 de los 6 convenios, con un promedio de 1.802 horas anuales. Las vacaciones están reguladas por días laborales en dos de los convenios y en días naturales en los otros cuatro. En lo relativos a las pagas extraordinarias los convenios cuentan con 2 y 3 pagas extraordinarias.

En cuanto al promedio de los salarios de 4 de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 13.782,99 euros y en la categoría de Oficial primera es de 15.890,69 euros. El incremento salarial pactado en 2 de los convenios tiene un promedio de 1,25%.

La regulación del sector de Frutos Secos según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los datos recogidos en el gráfico de resumen de contenidos. El 33% de los convenios analizados recogen cláusula de revisión salarial, mismo porcentaje que en contenidos de Estabilidad en el empleo. Así mismo, el 50% contenido de Igualdad y el 100% de los convenios regulan la materia de Salud Laboral y complementos en IT.

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

VIGENCIA	2017/2019
CÓDIGO CONVENIO	03000245011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El plazo para la denuncia del convenio será de un mes antes de finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	323
HOMBRES	140
MUJERES	183
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	24 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas
SALARIO ANUAL	Peón: 14.122,46 Oficial 1ª: 14.586,96
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	En los casos de enfermedad y siempre que requiera intervención quirúrgica y hospitalización, se complementará por la Empresa la prestación económica hasta el 100 por 100 del salario real, mientras se encuentre hospitalizado. Igualmente en los casos de fractura traumática aunque no requiera hospitalización. En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional la empresa completará la prestación económica hasta el 100 por 100 del salario real desde el primer día de la baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Con el fin de promocionar el empleo estable en las empresas del sector, las partes se comprometen a reducir el uso de la subcontratación con las Empresas de Trabajo Temporal, no pudiendo sobrepasar el 20 % de la plantilla.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se remite a la Ley
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	Asociación Provincial de Almacenistas y Descascaradores de Almendras, UGT Y CCOO

2.- 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.

(Convenio prorrogado. Sin actualización salarial desde 2016)

VIGENCIA	2014/2016
CÓDIGO CONVENIO	80100045012012
DENUNCIA DEL CONVENIO	Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación del nuevo convenio con un mes de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra. Caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales naturales, es decir, iniciándose el 1 de enero y terminando el 31 de diciembre.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
HOMBRES	1.500
MUJERES	500
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.639,90 Oficial 1º: 16.748,55
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Todo el personal afectado por este convenio, en caso de intervención quirúrgica y mientras dure su hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se abonará por las empresas durante este período de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba por I.T. con cargo a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio. Igualmente se complementará la percepción salarial de los trabajadores en caso de I.T., hasta el 100 % de la base reguladora cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis del trabajador.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según PRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	FEDACOVA, UGT y CCOO

3.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL. (Convenio vigente hasta 2001. Sin actualización salarial)

VIGENCIA	2001
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, este mantendrá en vigencia todas sus cláusulas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos
HOMBRES	Sin datos
MUJERES	Sin datos
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	25 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Sin datos
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos Oficial 1º: Sin datos
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Todo el personal afectado por este Convenio, recibirá de su empresa la diferencia salarial que existe entre lo que percibe de la entidad gestora o colaboradora en la gestión y su salario real, en caso de intervención quirúrgica y hospitalización, desde el primer día de la baja hasta un máximo de 12 meses. Para los casos de baja de incapacidad transitoria, enfermedad común o profesional, se abonará a los trabajadores en esta situación y a partir del día 20 de la baja, una indemnización de 448 pesetas diarias para 2001, durante un plazo máximo de tres meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	Asociación de empresarios de frutos secos y CCOO

4.- CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULADO Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE LA REGIÓN DE MURCIA.**(Convenio vigente hasta 2012. Sin actualización salarial)**

VIGENCIA	2008/2012
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y articulado, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos
HOMBRES	Sin datos
MUJERES	Sin datos
JORNADA	1.818 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, dos de ellas extraordinarias y una de beneficios, de 30 días de salario base más antigüedad más complemento de fijo o temporero, cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos Oficial 1ª: Sin datos
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de accidente de trabajo o enfermedad común que requiera intervención quirúrgica y/u hospitalización, a partir del día 15 contado desde la iniciación de la Incapacidad Temporal, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en dicha situación un 25% de la base de cotización que haya servido para determinar la cuantía de la prestación que corresponda. En caso de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por estas contingencias y a partir del día veinte desde su iniciación el 25% de la base de cotización que haya servido para calcular la cuantía de la prestación. Todas estas prestaciones durarán en tanto esté en activo el contrato de trabajo.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	Asociación de empresarios de frutos secos, UGT y CCOO

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

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	43000515011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia proponiendo la revisión o rescisión del Convenio se realizará, a través de las centrales sindicales o asociaciones de empresarios, con una antelación de tres meses a la fecha de terminación del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	900
HOMBRES	500
MUJERES	400
JORNADA	1.796 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de 18 días
SALARIO ANUAL	Peón: 15.890,64 Oficial 1ª: 17.611,98
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	El incremento salarial para el año 2018 será el IPC de Catalunya de 2017 + 0,3%
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de enfermedad debidamente justificada por la baja médica y sin internamiento, el personal, además de las prestaciones de la Seguridad Social que le corresponda, tendrá derecho a percibir de la empresa una prestación complementaria consistente en el 15% de su salario base y antigüedad.</p> <p>Dicha prestación, se percibirá a partir de los 15 días de la baja médica y hasta el fin de la contingencia que la motiva, en el bien entendido de que su abono concede a la empresa a someter a su perceptor a la inspección médica.</p> <p>En situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo se abonará el 100% del salario total del convenio correspondiente al grupo profesional del trabajador o trabajadora; ello sin perjuicio de que por aplicación de las normas aplicables a los accidentes de trabajo tenga derecho a percibir cantidad superior, en cuyo caso se aplicará la superior que corresponda. En caso de internamiento por intervención quirúrgica y a cuenta de la Seguridad Social debida a enfermedad la empresa completará a su costa el salario real que el productor percibía estando en activo y ello mientras dure dicho internamiento.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Creación neta de empleo
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Según Ley
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y PATRONALES

6.- CONVENIO COLECTIVO DEL DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS ALMACENISTAS, DEDICADAS A LA IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, MANIPULACIÓN, ENVASADO, TORREFACCIÓN Y COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE BARCELONA, LLEIDA Y GIRONA (CATALUÑA).

(Convenio con vigencia hasta 2016. Sin actualización salarial)

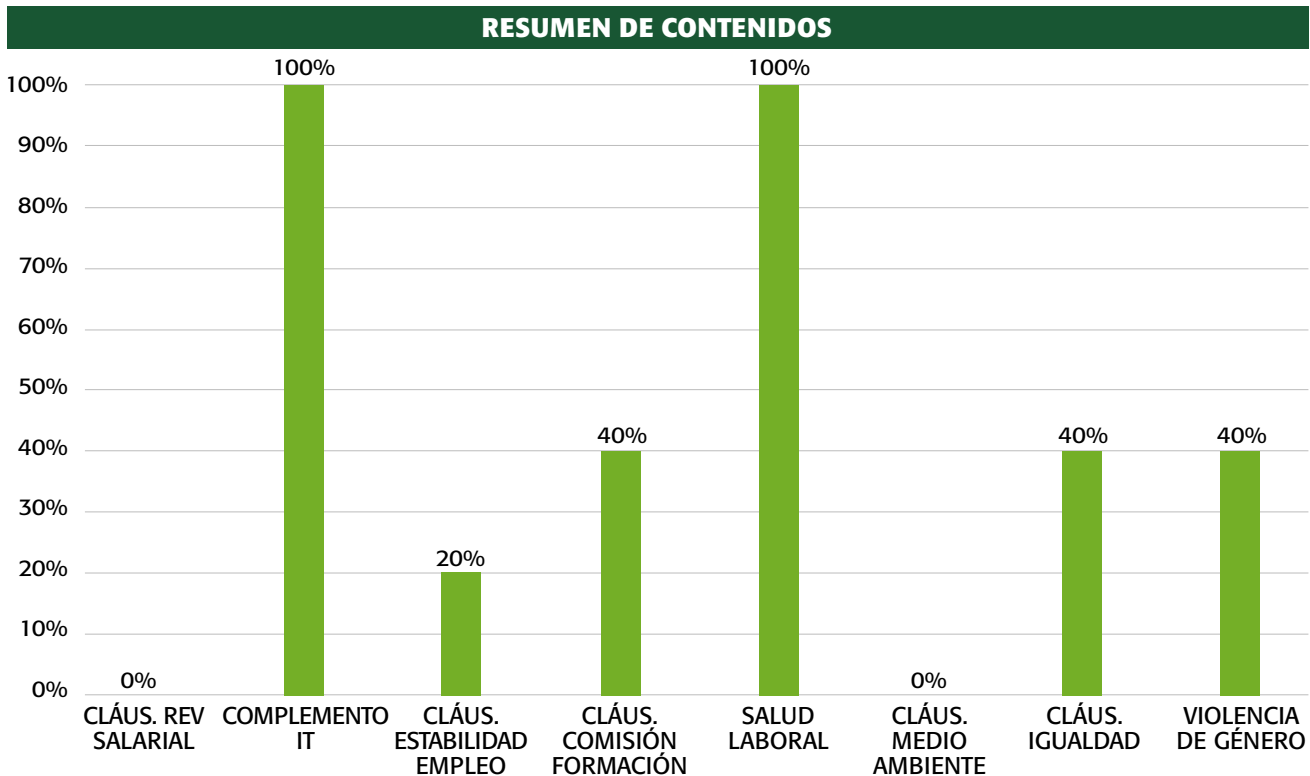
VIGENCIA	2014/2016
CÓDIGO CONVENIO	79002175012004
DENUNCIA DEL CONVENIO	Referente a denuncia y prórroga se comunicará a las partes con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento mientras no se publique el nuevo Convenio, éste será de aplicación.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.800
HOMBRES	2.100
MUJERES	800
JORNADA	1796 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario Convenio más antigüedad
SALARIO ANUAL	Peón: 12.478,95 Oficial 1º: 14.615,25
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El trabajador que cause baja por IT derivada de enfermedad común percibirá el 75% de la base reguladora, desde el primer día. El trabajador que cause baja por IT derivada de AT o EP, percibirá el 100% de la base reguladora, desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según PRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se remite a la Ley
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	Associació d'Empreses de Fruits Secs de Barcelona, Girona y Lleida, UGT Y CCOO

SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ



Encontramos en este sector un total de 5 Convenios Colectivos, de los que tres son de Comunidad Autónoma, el de Cataluña, Madrid y el de la Comunidad Valenciana y dos de las provincias de Orense y Vizcaya.

Solo están registrados en REGCON tres de ellos, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana. El de Orense está sin actividad, al menos en lo registrado en el Ministerio desde el año 2008 y el de Vizcaya solo consta un registro de tabla salarial correspondiente al año 2011. Por lo que estos dos convenios no se han tenido en cuenta para alguna de las estadísticas.



295

CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

Cinco de los seis convenios analizados del Sector de Torrefactores del Café cuenta con vigencia plurianual. Dan cobertura a más de 1.000 trabajadores, de los que el 47% son mujeres y el 53% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas anuales con un promedio de 1.769 horas anuales. Las vacaciones están reguladas por días laborales en uno de los convenios y en días naturales en los otros cuatro. En lo relativos a las pagas extraordinarias los convenios cuentan con 3 pagas extraordinarias, cuatro de los convenios y con una extra, el quinto. En cuanto al promedio de los salarios de 3 de los convenios con actualizaciones de este sector, en la categoría de Peón es de 13.697,91 euros y en la categoría de Oficial primera es de 15.427,02 euros. El incremento salarial pactado en 2 de los convenios tiene un promedio de 1,4%. La regulación del sector de Torrefactores del Café según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los datos recogidos en el gráfico de resumen de contenidos. El 100% de los convenios regulan la materia de Salud Laboral y complementos en IT. El 20 % de los convenios analizados recogen cláusula de contenidos de Estabilidad en el empleo. Así mismo, el 40% contenido de Igualdad, Formación y Violencia de Género.

1.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE CATALUÑA.

VIGENCIA	2017/2019
CÓDIGO CONVENIO	79001945012002
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente Convenio para su revisión o negociación deberá ser comunicada por la parte que le inste a la otra, con un plazo de preaviso mínimo de un mes al día de vencimiento de su vigencia prevista. En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se estimará prorrogado en sus propios términos por una anualidad a partir de su vencimiento.
NÚMERO DE TRABAJADORES	260
HOMBRES	140
MUJERES	120
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 15.186,81 Oficial 1º: 17.991,42
INCREMENTO SALARIAL	1,60%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de accidente de trabajo las empresas completarán las prestaciones a cargo de la mutua laboral, hasta alcanzar el 100 % del salario real a partir del primer día de baja y por toda la duración de ésta. En caso de incapacidad temporal reconocida por los servicios médicos de la Seguridad Social, las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 75 % de la base reguladora desde el primer día de baja. En la segunda baja anual, el 60% y en la tercera baja anual no se complementará.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Se creará una Comisión conjunta que en un futuro tratará de la formación continuada de los trabajadores (que actualmente se realiza ya, bajo la promoción del Consorcio de la formación continuada de Cataluña) y sobre la prevención de riesgos laborales, en el sentido de centralizar en la autonomía de Cataluña la responsabilidad de realizarlos, así como el control y seguimiento de estos cursos.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. Se acuerda la creación de una Comisión paritaria de Seguridad y Salud en el trabajo y que tendrá atribuidas las siguientes funciones: 1) Estudiar los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, a fin de proponer su inclusión en la redacción del convenio colectivo. 2) Proponer y recomendar el contenido mínimo de la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva que deben recibir los trabajadores en cumplimiento de lo previsto en el artículo 19 de la Ley, teniendo en cuenta las necesidades y características del sector de actividad. 3) Realizar el seguimiento sobre la evaluación de la siniestralidad en las empresas y proponer fórmulas o recomendaciones para la mejor aplicación de la política de prevención de riesgos laborales en las empresas. 4) Resolver las consultas que pudieran suscitarse en materia de prevención de riesgos laborales específicas para el sector de actividad. 5) Se creará la figura del delegado territorial del sector, tanto por parte de los trabajadores como por parte de las empresas del sector para dar un mayor dinamismo y actividad a todas las resoluciones de la comisión paritaria de seguridad y salud en el trabajo, y sobre todo para otorgar un mayor protagonismo a las PYMES.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Protección de las víctimas de Violencia de Género. La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas han facilitado casos, entre los permisos, reducciones horarios, excepciones, suspensión del contrato, candados de tiempo y visibilidad de lugares de trabajo.
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de INDUSTRIALES TORREFACTORES de CAFÉ de CATALUÑA, UGT y CC.OO

2.-CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DE CAFÉ Y FABRICANTES DE SUCEDÁNEOS DE MADRID.

VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	28004005011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Dentro de los tres últimos meses de la terminación de su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	206
HOMBRES	86
MUJERES	120
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 15.186,81 Oficial 1º: 17.991,42
INCREMENTO SALARIAL	1,20%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El trabajador que sufra un accidente de trabajo con baja recibirá de la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a la prestación que reciba con cargo a la mutua de accidentes, alcance al total de la retribución ordinaria por salario base y antigüedad. El abono de este complemento tendrá una duración máxima de doce meses y empezará a devengarse una vez transcurrido un mes de producirse el accidente.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Comisión Paritaria de Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACIÓN MADRILEÑA DE INDUSTRIALES DEL CAFÉ

3.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TOSTADEROS DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE. (Convenio ultractivo. Sin actualización salarial desde 2008)

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2007 al 31 de Diciembre de 2008
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se registrarán por la misma normativa, hasta que no se negocie un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días semanales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se abonarán anualmente 3 gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en la primera quincena del mes de julio, el 22 de diciembre y el 1 de marzo. Consistirá en el abono de 30 días de salario más el plus de antigüedad. De mutuo acuerdo, el empresario y el trabajador podrán acordar que el importe de dichas pagas extras se perciba prorrateado.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos
COMPLEMENTO DE I.T.	Como complemento a las prestaciones establecidas por la Seguridad Social, el trabajador percibirá el 100% de su salario durante seis meses, cuando permanezca de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, siendo necesaria su hospitalización.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Se promueve el fomento de la contratación indefinida.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	<p>Las partes signatarias acuerdan constituir una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Formación Profesional, integrada por 3 miembros de la parte social y tres de la parte económica.</p> <p>Serán funciones de esta comisión:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de ésta, tanto ocupacional, como reglada. 2.-Elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales, con sus equivalentes en la Comunidad Económica Europea, con vistas a la entrada en vigor del Mercado Único. 3. Cuantas otras funciones la comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector en la Provincia de Ourense. 4. Los trabajadores tendrán que asistir a los cursos de formación profesional que les sean indicados por la dirección de la empresa para la mejora de su cualificación profesional. Esta formación se realizará obligatoriamente durante la jornada laboral.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL de ORENSE, CIG y CC.OO

4.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TORREFACTORES DE CAFÉ DE VIZCAYA.**(Convenio ultractivo. Sin actualización salarial desde 2010)**

VIGENCIA	2007-2019
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se registrarán por la misma normativa, exceptuando en un punto en concreto, hasta que no se negocie un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos.
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	1.740 horas anuales
VACACIONES	32 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.+Plus convenio
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1ª: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de enfermedad del personal y mientras se encuentre en situación de I.T., se respetará la totalidad de las pagas extraordinarias que se establecen en el Convenio. En caso de accidente de trabajo o de hospitalización por intervención quirúrgica la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario desde el primer día de la baja, entendiéndose por salario a estos efectos, el salario base, antigüedad, plus Convenio, y comisiones exclusivamente. En el caso de enfermedad también completará hasta el 100% del salario a partir del día 30 de baja, entendiéndose por salario a estos efectos salario base, antigüedad y plus convenio.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	CEBEK, ELA y CC.OO

5.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SUCEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. (Convenio ultratractivo. Sin actualización salarial desde 2011)

VIGENCIA	2010-2011
CÓDIGO CONVENIO	80100015012011
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento. No obstante lo anterior, de no efectuarse denuncia, se entenderá prorrogado el convenio de forma automática.
NÚMERO DE TRABAJADORES	563
HOMBRES	338
MUJERES	225
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant. (una de ellas de beneficios)
SALARIO ANUAL	Peón: 13.192,00 Oficial 1º: 14.178,00
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o mutua patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.</p> <p>Para determinar el 100 % a los efectos de la percepción salarial en caso de Incapacidad Temporal, se partirá de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la situación de Incapacidad Temporal, por lo que se en tenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades ya percibidas por este concepto.</p> <p>Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

VIOLENCIA DE GÉNERO	El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo. El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes.
PARTES FIRMANTES	FEDERACION EMPRESARIAL DE AGROALIMENTACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FEDACOVA), CCOO Y UGT

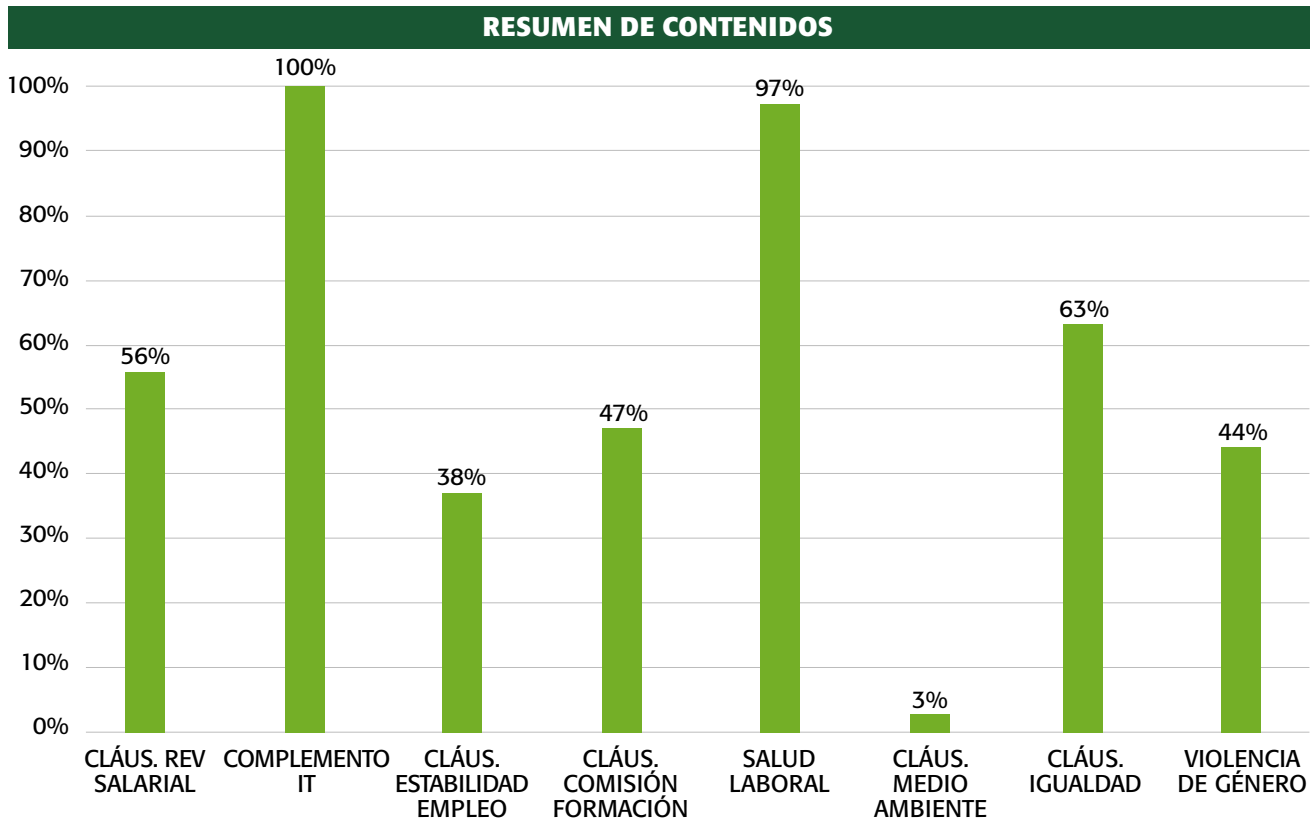
SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS



Los Convenios que abarcan la Industria Vinícola son un total de 32, de los cuales 9 son de ámbito de comunidad autónoma, y 23 pertenecen al ámbito provincial.

Los de ámbito regional son: Asturias (2), Cataluña, Extremadura, Islas Baleares, La Rioja, Madrid, Murcia y Navarra.

Los de ámbito provincial son: Álava, Albacete, Alicante, Barcelona (3), Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Huelva, Huesca, León, Málaga, Orense, Pontevedra, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.



303

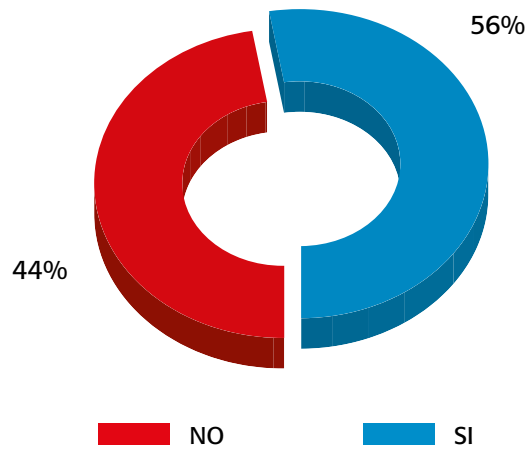
CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

La totalidad de los convenios analizados del Sector de Industrias Vinícolas cuentan con vigencia plurianual. Dan cobertura a más de 36.000 trabajadores, de los que el 30 % son mujeres y el 70% hombres. La jornada laboral se totaliza, en su mayoría, en horas anuales con un promedio de 1.777 horas anuales. Las vacaciones están reguladas por días laborales o días naturales.

En lo relativos a las pagas extraordinarias los convenios cuentan en su mayoría con 3 pagas extraordinarias.

En cuanto al promedio de los salarios de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 14.663,61 euros y en la categoría de Oficial primera es de 16.027,34 euros. El promedio de incremento salarial pactado es de 1,75%. Cinco convenios recogen medidas de actuación y/o Protocolos en caso de acoso sexual y por razón de sexo. La regulación del Sector de Industrias Vinícolas según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los datos recogidos en los siguientes gráficos:

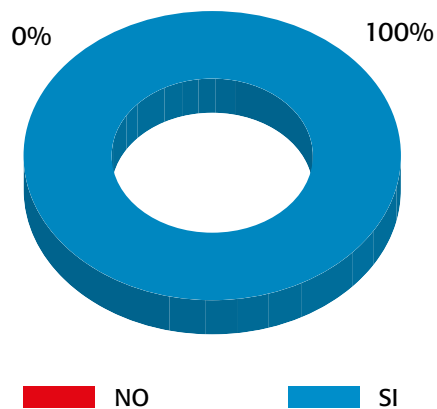
CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL



El 56% de los convenios articulan cláusula de revisión salarial frente a un 44 % que no. Siendo un porcentaje que sube 16 puntos con respecto al año 2017.

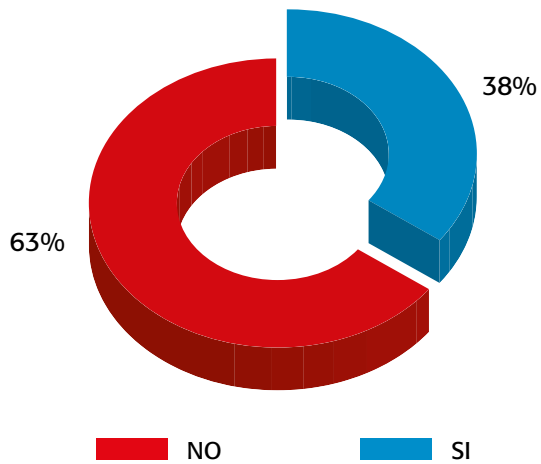
304

COMPLEMENTO DE IT



El 100% de los convenios, recogen Complemento de Incapacidad temporal.

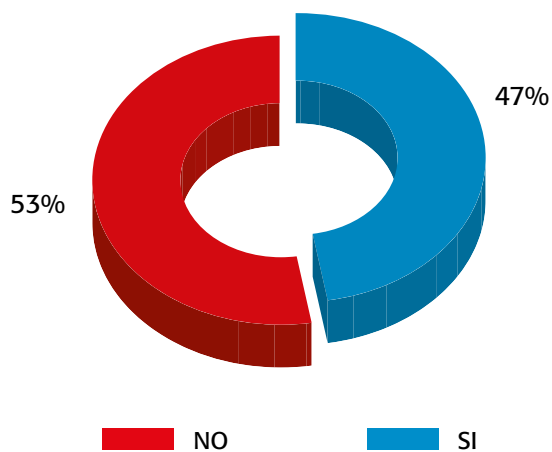
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



El 38% de los convenios recogen cláusula de estabilidad en el empleo. Limitando la contratación temporal y fomentando la contratación indefinida.

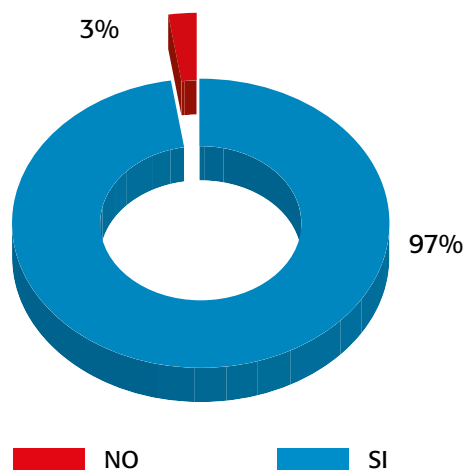
305

COMISIÓN DE FORMACIÓN



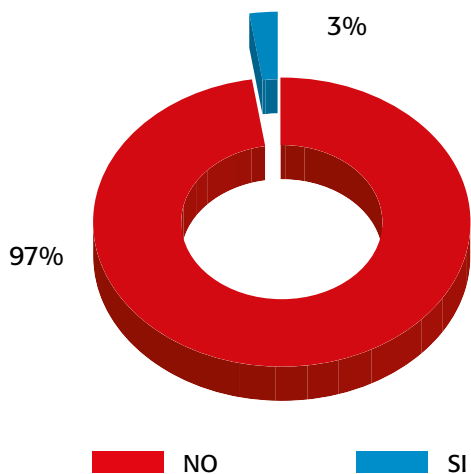
El 47% de los convenios recogen contenidos en formación. Mayoritariamente, a través de la Comisión Paritaria de Formación.

COMITÉ DE SALUD LABORAL



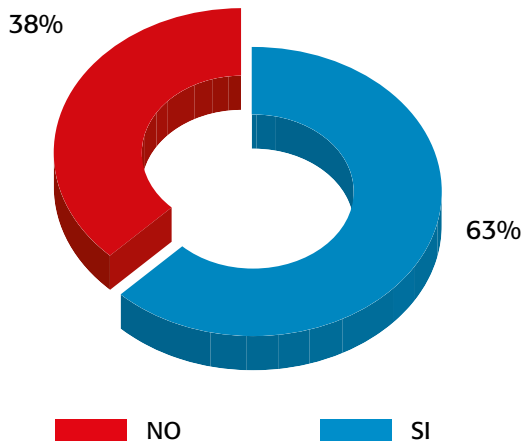
Casi la totalidad de los convenios analizados cuentan con un Comité de Salud laboral.

CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE



Casi la totalidad de los convenios analizados no articulan cláusula de medio ambiente.

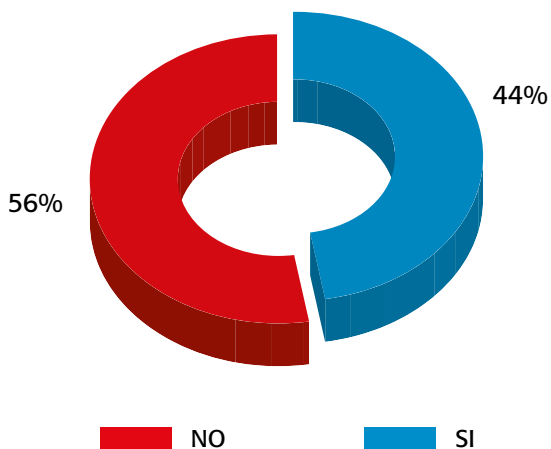
CLÁUSULA DE IGUALDAD



El 63% de los convenios cuentan con cláusula de Igualdad de trato y oportunidades. Lo que supone un avance de 7 puntos con respecto al porcentaje del año 2017.

307

CLÁUSULA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



El 44% de los convenios del sector de Industrias Vinícolas cuentan con cláusula de regulación y protección para las víctimas de violencia de género. Lo que supone 17 puntos por encima del año 2017.

1.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA.

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	01000875011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2018, el convenio permanecerá ultractivo hasta el día 30 de junio de 2021, fecha en la que de no alcanzarse un acuerdo decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
NÚMERO DE TRABAJADORES	920
HOMBRES	765
MUJERES	155
JORNADA	1.743 horas anuales
VACACIONES	25 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extras según tablas
SALARIO ANUAL	Peón: 15.944,91 Oficial 1ª: 19.650,35
INCREMENTO SALARIAL	2,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los casos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, las empresas garantizarán a los/as trabajadores/as las siguientes prestaciones complementarias: a) IT por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación será hasta el 90 por ciento del salario real correspondiente a su categoría desde el primero hasta el vigésimo día de la baja y del 95 por ciento desde el vigésimo hasta los 200 días. b) IT por accidente laboral o enfermedad profesional hasta el 100 por ciento del salario real desde el primer día de la baja hasta el 240 día. Tanto en un caso como en otro se garantizará al trabajador/a la prestación complementaria hasta el 100 por ciento del salario real correspondiente a su categoría, cuando el diagnóstico médico emitido fuera de grave o muy grave o el trabajador requiera hospitalización, debiendo el trabajador/a afectado/a presentar certificado médico acreditativo de la enfermedad.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Si. Se prueba la contratación indefinida
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	La elaboración de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, deberá respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el centro de trabajo, y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. A tal efecto, podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate, y lo mismo en cuanto al acceso a categorías superiores.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	EMPRESARIOS ALAVESES, UGT, ELA, LAB y CC.OO

2.-CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE.

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	02000205011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las parte firmantes, efectuada en cualquier fecha dentro de los sesenta días anteriores a la fecha de finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	360
MUJERES	140
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.011,75 Oficial 1º: 11.976,50
INCREMENTO SALARIAL	1,70%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, exceptuando el lumbago, percibirán el 100% de su salario siendo de cuenta de la empresa el abono de la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del siguiente día a la fecha del accidente siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca el trabajador en dicha situación de incapacidad temporal. Se incluye expresamente el «accidente in itinere»
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Medidas referentes al acceso al empleo
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Comisión de Formación Continua
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Medidas de Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL VINO DE ALBACETE (FEDA)

3.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO VINÍCOLA DE ALICANTE.**(Convenio con vigencia hasta 2005, Sin actualización salarial)**

VIGENCIA	2004-2005
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que termina la vigencia del Convenio denunciado, el mismo quedará prorrogado en los términos previstos en este artículo, con efectos económicos desde el día siguiente a la fecha en que termina la vigencia del Convenio denunciado.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1ª: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	En el caso de I.T., derivada de enfermedad común, la Empresa abonará el 100 por cien de la base reguladora de la prestación desde el primer día de la baja en la primera enfermedad en el año y desde el cuarto día de la baja en las restantes enfermedades del año. Para el supuesto de que las prestaciones de la Seguridad Social se modificaran en el futuro el Trabajador en baja por I. T. derivada de enfermedad común, no podrá percibir en caso alguno, más del 100 por 100 de la base reguladora por la suma de la prestación que reciba de la Seguridad Social y el complemento Empresarial que en éste artículo se instituye. En caso de I. T. por enfermedad profesional, accidente de trabajo o riesgo durante el embarazo, la Empresa abonará el 25 % de la base reguladora de la prestación. Los Trabajadores deberán someterse a revisión médica cuando así lo estime conveniente la Empresa; en caso de negativa, perderá el complemento realiza la Empresa, lo que también ocurrirá cuando se acredite que la enfermedad es simulada.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Los contratos por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos tendrán una duración máxima de 8 meses en un período de 12 meses. Aquellos trabajadores que prestasen sus servicios más de ocho meses durante un año con contrato eventual, pasarán a ser fijos de plantilla automáticamente. En el supuesto de que un puesto de trabajo haya estado cubierto bajo esta modalidad contractual hasta su período máximo de 8 meses, no podrá concertarse ningún otro contrato de esta naturaleza hasta que transcurrieran los doce meses desde el inicio del anterior contrato.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, CC.OO y UGT

4.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LAS ISLAS BALEARES.**(Convenio prorrogado. Sin actualización salarial desde 2008)**

VIGENCIA	2006-2008
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se considerará automáticamente prorrogado a su término si alguna de las partes no formulase la denuncia del mismo con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de salario base más antigüedad
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1ª: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>A) Enfermedad común y Accidente no laboral: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por 100 del salario de cotización, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta hasta un máximo de 18 meses, en los supuestos de baja derivada de tales contingencias, siempre que la misma lleve aparejada intervención quirúrgica, internamiento hospitalario o diagnóstico de larga duración. En los demás casos, se aplicará la normativa vigente durante los 28 primeros días y el 100 por 100 del salario de cotización a partir del vigésimo noveno día y hasta un máximo de 18 meses.</p> <p>B) Accidente de trabajo: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por 100 del salario de cotización más, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta con un máximo de 18 meses.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Se promueve la contratación Indefinida.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de BODEGUEROS de BALEARES, ASOCIACIÓN de PETITS CELLERS de ISLAS BALEARES, UGT y CC.OO

5.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINOS DE BARCELONA. (Convenio prorrogado.)

VIGENCIA	2016/2017
CÓDIGO CONVENIO	08004485011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogará año tras año si no hay la denuncia de una de las partes, la que se deberá hacer por escrito con 1 mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado el convenio las cláusulas normativas del mismo, mantendrán su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	395 NO CONSTA NO CONSTA
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de una mensualidad
SALARIO ANUAL	Peón: 11.136,40 Oficial 1º: 13.7316,40
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	SI
COMPLEMENTO DE I.T.	En los supuestos de IT, la empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las percepciones reales del trabajador afectado, mientras duren las circunstancias expuestas, hasta un máximo de 12 meses desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN VINÍCOLA CATALANA, UGT y CC.OO

6.- CONVENI COLLECTIU DE TREBALL DE LICORS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	08001745011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	<p>La duración del Convenio será de 2 años, del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019, prorrogándose por períodos anuales, si no hubiese denuncia por alguna de las partes formulada por escrito con una antelación mínima de 1 mes a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>Las conversaciones para la revisión del Convenio se iniciarán en su caso en 1 mes desde la fecha de su denuncia.</p> <p>Una vez finalizada su vigencia el Convenio seguirá siendo de aplicación hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.</p>
NÚMERO DE TRABAJADORES	300
HOMBRES	175
MUJERES	125
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 14.254,24 Oficial 1º: 14.866,74
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	El incremento salarial para el año 2018 será del 2%, con un máximo de un 2,5% revisable, en el supuesto que el Índice de Precios al Consumo de Cataluña supere el 2%, con carácter retroactivo.
COMPLEMENTO DE I.T.	Las prestaciones económicas de IT de la Seguridad Social se complementarán por las empresas hasta un 100% del salario real en todos los casos, desde el primer día y por un período máximo de hasta 18 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Fomento del empleo
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Formación continua
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Medidas varias
VIOLENCIA DE GÉNERO	Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán los derechos indicados en el arte. 37.7 del Estatuto de los trabajadores.
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y UNIO DE LICORISTAS DE CATALUNYA
BUENAS PRÁCTICAS	Protocolo para la prevención del Acoso sexual y el acoso por razón de sexo Premio de vinculación

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

VIGENCIA	2016/2020
CÓDIGO CONVENIO	11000645011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Producida la denuncia, el convenio mantendrá en vigor su contenido hasta transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo si antes no se hubiera acordado uno nuevo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.100
HOMBRES	925
MUJERES	175
JORNADA	1.718 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias. Además de las dos pagas extraordinarias anteriores, los trabajadores tendrán derecho a media mensualidad en cada una de las siguientes fechas: 5 de enero; 15 de marzo; 1 de mayo (fiesta del trabajo) y 10 de septiembre
SALARIO ANUAL	Peón: 17.750,97 Oficial 1º: 18.119,71
INCREMENTO SALARIAL	0,90%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SÍ
COMPLEMENTO DE I.T.	Los Trabajadores protegidos por la seguridad social disfrutarán sobre las prestaciones económicas de ésta, de un complemento salarial que garantice la percepción del 95% de su salario real, a partir del cuarto día de la baja, exclusive, hasta el decimosegundo mes, prorrogables por otros seis meses si también hubiera sido concedida esta misma prórroga por la seguridad social. El personal que pasado el año, sea dado de alta de su enfermedad totalmente recuperado, se reintegrará a la empresa.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	De conformidad con la legalidad vigente en cada momento, y en concreto con aquella sobre Medidas de fomento de la contratación indefinida, para la mejora del empleo y el de su calidad, se acuerda por ambas partes que los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las mismas, tanto las que se desarrollen en el ámbito Estatal como en el Autonómico.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	La representación legal de los trabajadores participará con la dirección en la elaboración de los planes de formación y en la solicitud a la fundación tripartita para la formación en el empleo de las ayudas económicas precisas a tal fin, de conformidad con la normativa reguladora de dicha fundación.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. Comité de seguridad y salud. En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de: Acceso y estabilidad en el empleo; Igualdad salarial en trabajo de igual valor; Formación y promoción profesional; Ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	FEDEJEREZ, UGT y CC.OO.

8.- INDUSTRIAS VINICOLAS LICORERAS Y ALCOHOLICAS

VIGENCIA	2018-2021
CÓDIGO CONVENIO	12000175011966
DENUNCIA DEL CONVENIO	Su denuncia será automática a la fecha de finalización del mismo sin necesidad de comunicación por las partes
NÚMERO DE TRABAJADORES	150
HOMBRES	100
MUJERES	50
JORNADA	1.792 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 2 pagas "ad personam"
SALARIO ANUAL	Peón: 14.697,64 Oficial 1ª: 15.153,99
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Para el caso de que la variación del IPC general nacional anual en alguno de los años descritos superase el 2,49%, se deberán revisar los salarios abonados para dicho periodo en un porcentaje sobre la diferencia entre la variación de IPC sufrida y las siguientes magnitudes: 2019: 50% de la diferencia entre la variación de IPC sufrida y el 1,30%. 2020: 50% de la diferencia entre la variación de IPC sufrida y el 1,40%. 2021: 75% de la diferencia entre la variación de IPC sufrida y el 1,50%. A efectos de calcular y aplicar dicho incremento deberá reunirse la comisión paritaria y elaborar unas nuevas tablas salariales de dicho ejercicio que deberán ser abonadas en el plazo de un mes desde su publicación.
COMPLEMENTO DE I.T.	Al personal de las empresas afectadas por el presente convenio, en caso de enfermedad por incapacidad temporal a partir del sexto día se le complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta un 90% de la base reguladora de cotización con un plazo máximo de 70 días. Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta, a presentar a la empresa, la baja de la incapacidad temporal dentro de las 48 horas siguientes. En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán el 100 de la base reguladora de cotización, a partir del día siguiente, con un plazo máximo de 180 días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Delegado de prevención
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85,2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1995, Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT Y ASOCIACIÓN VITIVINÍCOLA DE CASTELLÓN

9.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	13000225011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Una vez terminada su vigencia, continuara rigiendo en su totalidad por un periodo de 24 meses a contar a partir de la finalización de ésta, ampliándose por 6 meses más mientras se mantenga abierta la mesa negociadora de este convenio, sin perjuicio de la denuncia expresa que cualquiera de las partes, realice al menos con un mes de antelación a la finalización de la vigencia del convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.500
HOMBRES	2.250
MUJERES	1.250
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias+ 1 paga "Virgen de las Viñas"
SALARIO ANUAL	Peón: 13.677,30 Oficial 1ª: 14.337,05
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Como cláusula de revisión salarial se establece que para los años 2018 y 2019 un incremento del 50% del exceso del IPC sobre el 1,8% con carácter retroactivo, siendo provisionales las tablas salariales que se anexan al presente convenio.
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal de las empresas afectadas por este convenio, que reúna las condiciones exigidas para ser beneficiario de I.T. en el período en que se encuentren en dicha situación, se complementarán las prestaciones de seguridad social en todos los supuestos, hasta el 100% de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus de convenio y complementos fijos consolidados en su cuantía, desde el primer día de baja, quedando excluidos, expresamente, de este complemento aquellos conceptos y/o complementos salariales variables no previstos en el presente convenio.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	En esta materia, tanto los trabajadores, como las empresas, cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y Normas de Desarrollo, y cuantas demás disposiciones regulen esta materia. En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la citada Ley, se designarán los delegados de prevención, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha Normativa.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, son conscientes de la necesidad de garantizar de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que se comprometen a aplicar de forma efectiva lo expuesto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, PATRONALES DEL VINO DE CIUDAD REAL
BUENAS PRÁCTICAS	Protección de la dignidad de trabajadores y trabajadoras

10.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	14000155011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Con al menos dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento
NÚMERO DE TRABAJADORES	850
HOMBRES	725
MUJERES	125
JORNADA	1.764 horas
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 11.835,88 Oficial 1º: 12.846,26
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que causan baja por enfermedad o accidente percibirán desde la fecha en que se produzca la baja y mientras dure la situación legal de IT, un complemento salarial sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social equivalente al 15% de su salario real. No obstante, los trabajadores en situación de baja por enfermedad o accidente percibirán hasta el 100% de su salario real en los siguientes casos: a) Durante los 3 primeros días de baja, por una sola vez al año. b) En cualquier caso, a partir de 18 días de baja por enfermedad o accidente. c) Desde el día primero de la baja, en todos los procesos derivados de accidente laboral. d) Desde el primer día de la baja, en los procesos derivados de enfermedad profesional o común o accidente no laboral, siempre que medie hospitalización, intervención quirúrgica o que el trabajador se encuentre sometido a proceso de rehabilitación bajo control médico.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Límites a la contratación temporal
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Formación en materia de seguridad e higiene
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Trabajadores especialmente sensibles, acción positiva y derecho de las mujeres
VIOLENCIA DE GÉNERO	Trabajadores especialmente sensibles, acción positiva y derecho de las mujeres
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE VINOS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE CÓRDOBA, UGT Y CCOO
BUENAS PRÁCTICAS	Ayuda a la formación de trabajadores Premio a la fidelidad

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

VIGENCIA	2017-2018	
CÓDIGO CONVENIO	21000495011982	
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se prorrogará por años sucesivos, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, y obligándose ambas partes a iniciar las negociaciones un mes antes de la terminación de su vigencia.	
NÚMERO DE TRABAJADORES	80	
HOMBRES	15	
MUJERES	65	
JORNADA	40 horas semanales	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 gratificación de 12 días	
SALARIO ANUAL	Peón: 10.396,23 (2017)	Oficial 1ª: 10.396,23 (2017)
INCREMENTO SALARIAL	1,1%	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas afectadas por este convenio, abonarán a los trabajadores en caso de incapacidad transitoria, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del salario del convenio a partir de los 15 días de la declaración legal de la misma en caso de enfermedad, durante el tiempo que dure ésta, hasta el periodo máximo de la incapacidad transitoria, y desde el primer día, en caso de accidente. En caso de enfermedad, las empresas abonarán el 90% del salario desde el primero hasta el decimocuarto día de la enfermedad.	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Medidas de Fomento del empleo	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley.	
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO	
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO	
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS CRIADORES Y EXPORTADORES DE VINO DE HUELVA Y CCOO	

12.- CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERÍAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	22000305012002
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.
NÚMERO DE TRABAJADORES	421
HOMBRES	200
MUJERES	221
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios
SALARIO ANUAL	Peón: 11.835,88 Oficial 1ª: 12.846,26
INCREMENTO SALARIAL	1,60%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Se pacta una cláusula de actualización salarial en los siguientes términos: si el IPC acumulado entre 2019 y 2020, fuera superior al 3,8%, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año 2021, con un tope máximo de 0,5%
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones con el límite de doce meses y aunque el trabajador haya sido sustituido.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Revisiones médicas
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Comisión de igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACION INDUSTRIAS VINICOLAS
BUENAS PRÁCTICAS	Premio de fidelización

13.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN.**(Convenio prorrogado por un año. Salarios actualizados al 2018)**

VIGENCIA	2011/2017
CÓDIGO CONVENIO	24005105011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento del convenio colectivo durante un periodo de hasta doce meses más.
NÚMERO DE TRABAJADORES	400
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas
SALARIO ANUAL	Peón: 11.835,88 Oficial 1º: 12.846,26
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En lo concerniente a esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley de Seguridad Social y disposiciones dictadas para su desarrollo y aplicación. Los trabajadores protegidos por la Seguridad Social disfrutarán, sobre las prestaciones económicas de esta, un complemento salarial durante los nueve primeros meses de la enfermedad o del accidente que les asegure la percepción de un 90 por cien de su salario real.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas se comprometen a no efectuar contratos temporales por un plazo inferior a ciento ochenta y un días, excepto de los de interinidad o de campaña. Las empresas se comprometen a tratar de mantener las plantillas actuales durante la vigencia del presente Convenio.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	FELE, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	26000415011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio se entenderá automáticamente denunciado tres meses antes de su cumplimiento (1 de octubre de 2018). Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo Convenio Colectivo a partir de la segunda semana de Octubre de 2018.
NÚMERO DE TRABAJADORES	13.500
HOMBRES	9.450
MUJERES	4.050
JORNADA	1.740 horas anuales
VACACIONES	25 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario
SALARIO ANUAL	Peón: 17.820,00 Oficial 1º: 21.384,00
INCREMENTO SALARIAL	1,30%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán durante un periodo máximo de 18 meses, un complemento salarial, que asegure a los trabajadores la percepción de un 90% de su salario. Este complemento será del 100% a partir del día 30 de la incapacidad temporal. En aquellos casos en que se produzca Incapacidad Temporal (IT) por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, se garantizará el cobro de hasta el 100% del salario, desde el primer día de esta situación.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	FECOAR, ABC, PROVIR, UGT y USO

15.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS, COMERCIO AL POR MAYOR DE ESTAS ACTIVIDADES Y AFINES DE MADRID. (Convenio prorrogado de cinco en cinco años, sin actualización salarial desde 2010)

VIGENCIA	2006-2010
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Automáticamente quedará prorrogado de cinco en cinco años por la tácita reconducción si con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de vencimiento, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado por escrito ante la autoridad laboral, comunicándolo a la otra parte.
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos.
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	1.808 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1ª: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo exceptuando el lumbago y accidente "in itinere" percibirán el 100 por ciento de su base reguladora, siendo de cuenta de la empresa el abono de la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicha base. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del siguiente día a la fecha del accidente siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta permanezca el trabajador en dicha situación de incapacidad temporal.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	En virtud de lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera del Real Decreto 8/1997, de 16 de mayo, ambas partes acuerdan ampliar en un año la conversión en indefinidos los contratos temporales.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí, por Comisión Paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	AVIMES, UGT y CC.OO

16.-CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.**(Convenio prorrogado. Sin actualización salarial desde 2013)**

VIGENCIA	2019-2010. Prorrogado hasta 2014
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Denunciado el mismo y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrán plena validez las estipulaciones aquí prescritas, tanto las de carácter obligacional como las de carácter normativo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos.
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de un mes de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1ª: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de enfermedad debidamente controlada y comprobada, los trabajadores protegidos por el seguro obligatorio de enfermedad que por primera vez causen baja durante el año, percibirán durante los seis primeros meses de la baja, la diferencia que exista entre lo percibido en dicho seguro y la cantidad que en ese momento venga percibiendo con arreglo al salario del convenio incrementado en la antigüedad que le corresponda. Es decir, que durante el tiempo indicado se percibirá el cien por cien de las cantidades que por los conceptos señalados percibiera el trabajador.</p> <p>Si la baja se produce por segunda o sucesivas veces en el año, durante los veinte primeros días, solo se abonará por la empresa lo necesario para cubrir el ochenta y cinco por ciento del salario más la antigüedad, abonándose en la forma indicada en el apartado anterior a partir del vigésimo primer día de la enfermedad hasta los seis meses, excepto si la baja da origen a hospitalización del trabajador, en cuyo caso, desde el primer día se cubrirá con el cien por cien en la forma indicada, lo mismo si es la primera o sucesivas bajas.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor, las sanciones previstas en la Legislación vigente en los casos de los trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar dado de alta en otra empresa Para coadyuvar al objeto de controlar el desempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, las relaciones laborales, conforme dispone el artículo 64, 1-6 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Cuentan con una comisión de formación.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de VINOS, ALCOHOLES y SUS DERIVADOS, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2018-2021
CÓDIGO CONVENIO	30001415011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado su articulado hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	700
HOMBRES	500
MUJERES	200
JORNADA	1.788 horas anuales
VACACIONES	23 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 17.259,01 Oficial 1º: 18.263,13
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de Incapacidad Laboral derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas garantizarán al trabajador, el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratase de días efectivamente trabajados, hasta un máximo de 18 meses. En caso de Incapacidad Laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que las padecieron, el 100% del salario base y antigüedad y plus de asistencia, desde el primer día de la baja. A partir del día quince, de encontrarse en esta situación, percibirán la totalidad de la remuneración como si se tratase de días efectivamente trabajados. Este complemento se abonará como máximo durante 420 días contados desde la fecha de inicio de la Incapacidad Temporal.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Formación Continua
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Capítulo Seguridad y salud laboral
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Claúsulas generales para el fomento de igualdad y no discriminación
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, OTROS SINDICATOS Y ASEVIN

18.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERÍA DE NAVARRA. (Convenio prorrogado. Sin actualización salarial desde 2017)

VIGENCIA	2016/2017
CÓDIGO CONVENIO	31007605011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Independientemente del tiempo transcurrido en la negociación de un nuevo convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que se llegue a la firma del nuevo convenio que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	750
HOMBRES	525
MUJERES	225
JORNADA	1.764 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las gratificaciones de Julio y Navidad serán de una mensualidad para todo el personal. Como compensación a la mayor dedicación de los trabajadores y por tanto mayor productividad de las empresas y coincidiendo con la festividad de Nuestra Señora de las Viñas.
SALARIO ANUAL	Peón: 16.636,39 Oficial 1º: 17.714,14
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	En todo caso de incapacidad laboral temporal derivada de accidente de trabajo, se abonará el 100% del salario real que perciba el trabajador. Cuando el trabajador tenga derecho al cobro de prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal referida a los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas están obligadas a complementar la percepción de la seguridad social o de la empresa, hasta el 75% del salario real que percibe el trabajador, sin incluir el Plus de Asistencia, durante los siete primeros días de cada baja y el 90% del octavo día en adelante. En caso de incapacidad temporal por riesgo en el embarazo, la trabajadora percibirá mientras dure esta situación el 100% de su salario de cotización.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	A través de Comisión Paritaria.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	UCAN, ANEVIC, UGT, CCOO Y ELA

19.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VITÍVICOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ORENSE. (Convenio prorrogado año a año. Sin actualización salarial desde 2010)

VIGENCIA	2009-2010
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Finalizada su vigencia inicial, se entenderá prorrogado por períodos de un año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito ante la otra, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresando en la denuncia las cuestiones objeto de negociación.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	Sin datos. Sin datos. Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de S.B.+ 1 paga según tablas
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1ª: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa completará el 100% del salario del trabajador a la prestación correspondiente a la Seguridad Social, durante un máximo de 18 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Comisión Paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de EMBOTELLADORES de RIBEIRO y CONFEDERACIÓN de EMPRESAS DE ORENSE y UGT

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

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	33001045011983
DENUNCIA DEL CONVENIO	Podrán iniciar tanto la negociación del Convenio como partes concretas de su contenido cuando por acuerdo de las partes lo estimasen oportuno y sin necesidad de esperar a la finalización del plazo de vigencia pactado.
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	250
MUJERES	250
JORNADA	1.792 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 13.923,00 Oficial 1º: 15.247,05
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Si a 31 de diciembre de 2018 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,50%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo a 1 de enero de 2018, garantizando el IPC real del año hasta un incremento máximo del
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas garantizarán en los casos de enfermedad el 85% del salario real pactado en el presente convenio en el período comprendido entre el cuarto y el vigésimo primer día, y hasta el 100% a partir de ese día, complementando prestaciones actuales de seguridad social y con un máximo de 12 meses a partir de la baja. A los efectos de este convenio se entenderá como salario real las cuantías de salario base, antigüedad y plus de asistencia, con las limitaciones del párrafo siguientes. Si en el transcurso del año natural anterior, el nivel global del absentismo de la empresa, con la excepción del producido como consecuencia de accidente de trabajo y maternidad, sea igual o inferior al 5% en la empresa de 10 o más trabajadores, igual o inferior al 6% en aquellas empresas que cuenten entre cinco y nueve trabajadores o igual o inferior al 7% en aquellas cuya plantilla oscile entre uno y cuatro trabajadores, formará parte del salario real, el plus de asistencia durante el período anual de duración que corresponde. En caso de accidente o maternidad las percepciones garantizadas alcanzaran el 100% del salario real desde el primer día de la baja así como también en los casos de enfermedad con hospitalización necesaria y debidamente acreditada durante el tiempo de la misma.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua de las Industrias de Alimentación y Bebidas, y a tal efecto se faculta a la Comisión Paritaria de este Convenio para que, con carácter previo a la ejecución o presentación de Planes de Formación, tanto de empresa como agrupado, conozca y evalúe los mismos. Igualmente podrá elaborar y proponer cuantas orientaciones y acciones formativas acuerde, ejerciendo una labor de seguimiento y vigilancia en el cumplimiento de los planes aprobados.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	En lo referente a seguridad y prevención de riesgos laborales de los trabajadores, se estará a lo regulado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1.995) y su desarrollo reglamentario. Se incluyen como anexo las recomendaciones oportunas.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las partes firmantes del presente Convenio velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en todas las vertientes de la relación laboral, barcando ésta materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, tipo de contrato, modalidad de jornada, promoción y formación, políticas de prevención y salud, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación laboral, personal y familiar.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, APAEVA (FADE) Y ASOCIACION PROFESIONAL DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINO DE ASTURIAS
BUENAS PRÁCTICAS	Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

21.- CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS.**(Convenio denunciado. Sin actualización salarial desde 2017)**

VIGENCIA	2015-2017
CÓDIGO CONVENIO	33001055011963
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se considerará denunciado automáticamente a la fecha de finalización de su vigencia; no obstante, todo el articulado del presente convenio mantendrá la vigencia de su contenido en tanto no sea sustituido mediante negociación del mismo ámbito por otro.
NÚMERO DE TRABAJADORES	70
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen tres pagas extraordinarias al año, dos de ellas de 30 días cada una y calculadas sobre los conceptos retributivos de cada trabajador. Su abono se hará en las fechas de 25 de junio y 20 de diciembre. La tercera, por importe de 499,93 euros para 2015 se abonará el 15 de marzo.
SALARIO ANUAL	Peón: 11.518,22 Oficial 1º: 12.295,37
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Para 2017: en función del IPC real resultante en el 2016 hasta un máximo de 1,2%.
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal en situación de IT, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo no laboral percibirá; desde el cuarto día hasta el veinte día lo establecido por la Seguridad Social; a partir del veintiún día el complemento que garantice el 100% del salario real. (Se entiende por salario real el salario base, antigüedad y plus convenio). En los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad el 100% desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Se promueve la contratación indefinida
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Por Comisión Paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	ASSA, UGT y CC.OO

22.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y COMERCIO VINÍCOLA DE PONTEVEDRA.**(Convenio prorrogado año a año. Sin actualización salarial desde 2014)**

VIGENCIA	2011-2014
CÓDIGO CONVENIO	
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorroga por periodos sucesivos de un año, hasta que sea sustituido por otro convenio
NÚMERO DE TRABAJADORES	Sin datos.
HOMBRES	Sin datos.
MUJERES	Sin datos.
JORNADA	1.768 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base cada una de ellas. 1 gratificación de la patrona fijada en tablas
SALARIO ANUAL	Peón: Sin datos. Oficial 1º: Sin datos.
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de Incapacidad Temporal, como consecuencia de Enfermedad Común, Enfermedad Profesional o accidente de trabajo, la empresa complementará el 100% de la paga del trabajo personal, proporcionando la seguridad social adecuada para un máximo de 12 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	AGA, UGT, CIGA, CC.OO.

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

VIGENCIA	2017-2019
CÓDIGO CONVENIO	43000415011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Tres meses
NÚMERO DE TRABAJADORES	250
HOMBRES	150
MUJERES	100
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	23 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 15.096,90 Oficial 1ª: 15.570,10
INCREMENTO SALARIAL	2,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	L'increment salarial per a tots els conceptes salarials del Conveni per l'any 2018 serà del 2% sobre les taules salarials de l'any 2017, amb la possibilitat d'incrementar-se fins un màxim del 2,5% sobre les taules salarials de l'any 2017, en el supòsit q
COMPLEMENTO DE I.T.	En la situació de baixa per incapacitat laboral, sigui per la causa que sigui, s'ha de percebre el cent per cent del salari real; la diferència entre el que paga la Seguretat Social i aquest cent per cent, és a càrrec de l'empresa.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Formación del trabajador
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Vigilancia de la salud
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Igualtat d'Oportunitats
VIOLENCIA DE GÉNERO	Protecció de les víctimes de la violència de gènere
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, GRUPO TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y ASSOCIACIO VINICOLA CATALANA
BUENAS PRÁCTICAS	Assetjament moral i assetjament sexual o per raó de sexe en el treball

24.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO.

VIGENCIA	2018-2019
CÓDIGO CONVENIO	45000245011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.
NÚMERO DE TRABAJADORES	714
HOMBRES	550
MUJERES	164
JORNADA	1.776 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 1 gratificación especial
SALARIO ANUAL	Peón: 14.892,15 Oficial 1º: 15.292,55
INCREMENTO SALARIAL	1,20%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de enfermedad o accidente se abonará el 100% del salario real (incluidos todos los conceptos salariales recogidos en nómina) a partir del primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Formación profesional
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Desarrollado en Capítulo VIII
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Disposición adicional quinta. De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, USO Y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL COMERCIO E INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO
BUENAS PRÁCTICAS	Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

25.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA.**(Convenio prorrogado. Vigente hasta 2017)**

VIGENCIA	2015
CÓDIGO CONVENIO	46000025011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá realizarse de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de expiración. Si ninguna de las partes procediera de la forma expresada en el párrafo anterior, se considerará prorrogado el presente Convenio de año en año, con la regularización que, para el Índice de Precios al Consumo general (IPC) quede establecida y referida a los 12 meses anteriores, hasta que en el indicado plazo mínimo de 2 meses alguna de las partes procedieran a su denuncia, en cuyo caso este apartado no operará en espera de acuerdo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.746
HOMBRES	1.315
MUJERES	431
JORNADA	1.773 horas anuales. 1.619 para embotelladores, mayoristas y comercio
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
SALARIO ANUAL	Peón: 14.482,86 Oficial 1º: 15.842,12
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo, la empresa se obliga a completar la prestación que perciba hasta la totalidad de su salario real, desde el primer día del accidente y mientras dure su situación de incapacidad laboral transitoria. Para las empresas del sector en general se recomienda que cada empresa concierte una póliza de seguro de Responsabilidad Civil que cubra el riesgo de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional. En caso de baja por enfermedad, la empresa igualmente completará la prestación económica a que tenga derecho de la Seguridad Social, hasta el 100% de su salario real desde el primer día de baja. El trabajador estará obligado a someterse a reconocimiento médico por el facultativo que designe la empresa, la que, en caso justificativo y mediante prueba pericial ante la Comisión de Vigilancia, podrá negar al trabajador el percibo del complemento aludido durante el tiempo que dure la irregularidad.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de ELABORADARES y EMBATOLLADORES de VALENCIA. ASOCIACIÓN de EXPORTADORES de VINOS de VALENCIA, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2015-2018
CÓDIGO CONVENIO	47000595011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo quedara denunciado de forma automática dos meses antes de su finalización atendiendo a la legislación vigente en materia de negociación colectiva en su artículo 86 del E.T. Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses previos a la finalización de la vigencia del presente convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.000
HOMBRES	2.300
MUJERES	700
JORNADA	1.760 horas anuales
VACACIONES	26 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán tres gratificaciones de treinta días de Salario Base de Convenio, más antigüedad, en los meses de diciembre, julio y marzo, siendo las mismas prorrateables por doceavas partes, de acuerdo con el tiempo de trabajo prestado en la empresa. Las pagas extraordinarias se podrán prorratear de mutuo acuerdo con el trabajador.
SALARIO ANUAL	Peón: 13.235,95 Oficial 1º: 16.411,85
INCREMENTO SALARIAL	1,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Cuando los trabajadores se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, con derecho a indemnización por cuenta de la Seguridad Social, las empresas abonarán a sus trabajadores un complemento sobre la indemnización percibida, que les garantice la percepción de una cuantía equivalente al 100% del salario base del presente Convenio, durante el tiempo que dure la misma.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de INDUSTRIALES Y COMERCIANTES DE VINOS, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2017-2020
CÓDIGO CONVENIO	46000025011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio deberá denunciarse a su término por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.
NÚMERO DE TRABAJADORES	828
HOMBRES	645
MUJERES	183
JORNADA	1.726 horas anuales
VACACIONES	27 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias + 2 pagas de 15 días
SALARIO ANUAL	Peón: 14.241,15 Oficial 1º: 16.116,45
INCREMENTO SALARIAL	1,15%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	a) En I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará las prestaciones de la Seguridad Social desde el 75% hasta el 100% del salario del trabajador. b) En I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el primer día hasta el día 15 de la baja, hasta el 75% y desde el día 16 del 75% al 100%. c) En I.T. por enfermedad grave o intervención quirúrgica, causantes de la hospitalización del trabajador, y durante el tiempo en que la hospitalización tenga lugar, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el 75% al 100% en función de que la hospitalización tenga lugar en los primeros 15 días de la baja médica o posteriormente.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Las empresas y su personal asumirán los derechos y obligaciones recíprocas que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Igualdad de categoría y salarios entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo. Acceso de la mujer a todas las categorías y profesiones. Independientemente de lo establecido en este artículo será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, ELA, LAB Y ASOCIACIÓN DE EMBOTELLADORES Y MAYORISTAS DE VINOS DE BIZKAIA-CECOBI

28.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA. (Convenio vigente hasta 2016. Sin actualizar salarios)

VIGENCIA	2015-2016
CÓDIGO CONVENIO	49002005011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Ambas partes convienen en considerar denunciado el presente convenio el día 30 de noviembre de 2016, comprometiéndose a iniciar las negociaciones y a cumplir y respetar el actual convenio, hasta alcanzar un acuerdo para el año 2017.
NÚMERO DE TRABAJADORES	247
HOMBRES	25
MUJERES	222
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de S.B.+Ant.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.982,20 Oficial 1º: 13.603,20
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sin datos.
COMPLEMENTO DE I.T.	En lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Seguridad Social y disposiciones dictadas para su desarrollo y aplicación. De cualquier forma queda establecido que: En el caso de IT derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, los trabajadores protegidos por la Seguridad Social, disfrutarán sobre las prestaciones económicas de la misma, de un complemento salarial durante los primeros dieciocho (18) meses de la baja médica que les asegurará la percepción de un cien por cien de su salario real. En el caso de IT que afecte al trabajador y que venga derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el cien por cien, durante los primero dieciocho (18) meses de duración de la referida incapacidad.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Ambas partes se comprometen a constituir una Comisión Provincial de Formación para poner en marcha aquellos Planes Agrupados de FORCEM que la misma acuerde llevar a cabo. Su funcionamiento y composición será concretado por la Comisión Paritaria del presente Convenio.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	FOMENTORIO, AZVYL, UGT y CC.OO

29.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA.

VIGENCIA	2016/2019
CÓDIGO CONVENIO	50001155011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	De no ser denunciado por cualquiera de las partes, en tiempo y forma, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año. A estos efectos, el preaviso habrá de hacerse por escrito y con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentando el acuerdo adoptado ante el departamento competente en esta materia del Gobierno de Aragón.
NÚMERO DE TRABAJADORES	809
HOMBRES	538
MUJERES	271
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	23 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad, cada una de ellas. 1 paga de beneficios de una cantidad cierta, 1038,71€ para el 2017
SALARIO ANUAL	Peón: 18.006,71 Oficial 1º: 19.028,71
INCREMENTO SALARIAL	2,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador durante los tres primeros días, el 50% del salario del convenio, más la antigüedad. A partir del cuarto día y en los sucesivos, las empresas abonarán la diferencia entre la cantidad que perciban como prestación de incapacidad temporal y el 100% del salario base de convenio, más la antigüedad. Si la baja fuera por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá desde el primer día el 100% de los conceptos de carácter fijo y variable establecidos en la nómina.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Ambas partes se comprometen, en reunión de comisión paritaria, a estudiar y elaborar un plan formativo de carácter profesional, dentro del Plan Forcem, destinado a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y/o adaptación o reciclaje de su cualificación profesional, facilitando ésta a nivel general. En consecuencia, constituirán una comisión paritaria.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	APEVIN, UGT y CC.OO

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

(Convenio prorrogado a 2018. Sin actualización salarial desde 2017)

VIGENCIA	2015-2018
CÓDIGO CONVENIO	79000755011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio tres meses antes de la finalización de su vigencia. Para que la denuncia sea definitiva se deberá hacer mediante comunicación escrita a la otra parte, dicha comunicación deberá registrarse en el Departamento correspondiente de la Generalitat de Cataluña. En el caso de no producirse la denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales. El Convenio, una vez llegada la fecha de su finalización, y habiéndose producido la denuncia por alguna de las partes firmantes, perderá su vigencia, si bien, durante un periodo máximo de dos años, del 31 de diciembre de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2019 se mantendrá la eficacia de su normativa.
NÚMERO DE TRABAJADORES	800
HOMBRES	500
MUJERES	300
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	23 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extras de 30 días de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 19.857,76 Oficial 1º: 21.718,82
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Indemnización por accidente laboral y enfermedad profesional: A partir del primer día de baja por tales motivos, las empresas complementarán las correspondientes prestaciones de pago delegado de la Seguridad Social con la cuantía necesaria a fin de que el trabajador afectado perciba el 100% del salario. Indemnización por enfermedad común y accidente no laboral: Las empresas complementarán las prestaciones económicas por enfermedad común y accidente no laboral para que alcancen los siguientes porcentajes del salario respectivo: del 1º al 3º día: el 71,25%; del 4º al 15º día: el 80%; del 16º al 20º día: el 86,25%; del 21º al 49º día: el 90%; del 50º día hasta los 18 meses: el 100%. No obstante lo anterior, en los casos de operación quirúrgica derivada de una enfermedad común o accidente no laboral que requiera hospitalización, el complemento ha de cubrir el 100%, pero desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Se remite a la Ley.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Se considera necesario que las empresas y trabajadores/as del sector, actúen de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, cuidando su defensa y protección según los intereses y preocupaciones de la sociedad. Para ello, las empresas del sector deberán adoptar una actitud permanente responsable y visible en materia de medio ambiente y al mismo tiempo que el esfuerzo que están desplegando las empresas en este campo y el que se pueda realizar en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes. Las empresas del sector se comprometen a fomentar y garantizar la información mediante los delegados de prevención de riesgos laborales.
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se promueven políticas de igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	Institut del Cava, PMECAVA, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2018-2022
CÓDIGO CONVENIO	8002384011993
DENUNCIA DEL CONVENIO	3 meses antes de la finalización del convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	795
HOMBRES	520
MUJERES	275
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas
SALARIO ANUAL	Peón: 17.818,64 Oficial 1º: 19.978,70
INCREMENTO SALARIAL	1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	Sí
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>En caso de baja por enfermedad común, profesional o accidente, sea o no de trabajo, el trabajador recibirá, desde el primer día, el 100% de las retribuciones, hasta dieciocho meses, excepto los meses en que la empresa tenga un 4% o más de absentismo (calculado con los datos de las bajas por enfermedad común sobre el total de la plantilla), en los que el complemento de IT se reducirá para que el trabajador tenga siquiera garantizado un 85% de su retribución.</p> <p>El trabajador / a, a petición de la empresa, se obliga a autorizar y facilitar su revisión de situación de IT a los doce meses a los efectos de clasificación de la correspondiente invalidez.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí
COMITÉ DE SALUD LABORAL	NO
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Sí
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN VINÍCOLA CATALANA, CC.OO. USO

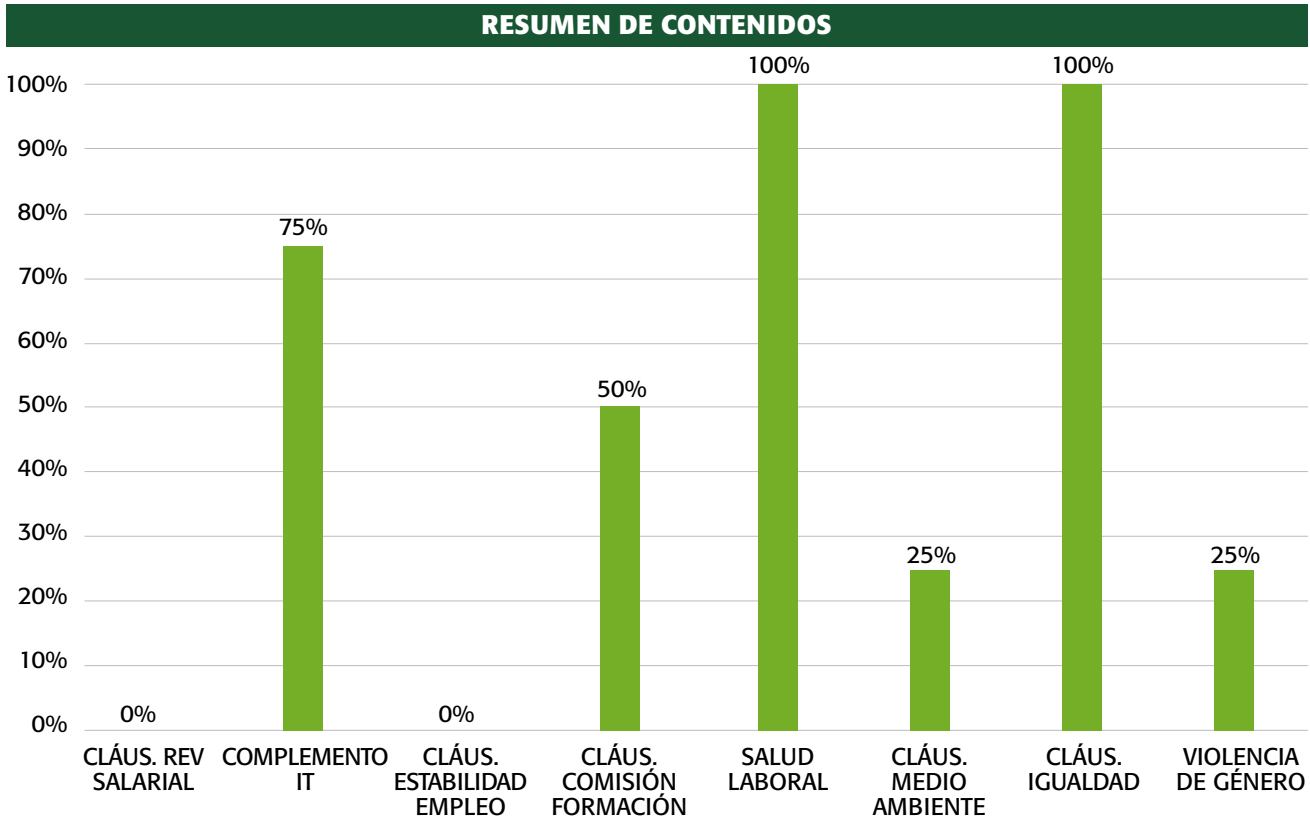
32.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERÍAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA.**(Convenio vigente hasta 2015. Sin actualización salarial)**

VIGENCIA	2014/2015
CÓDIGO CONVENIO	81000145012004
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio colectivo podrá ser denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su finalización, mencionada denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo y/o a la representación empresarial o sindical en su caso. En caso de no ser denunciado, el articulado íntegro del Convenio quedará prorrogado, estando obligadas las partes a negociar todos los aspectos retribuidos del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.800
HOMBRES	1.680
MUJERES	1.120
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días
SALARIO ANUAL	Peón: 11.930,94 Oficial 1º: 12.482,12
INCREMENTO SALARIAL	Sin datos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Al trabajador que sufra un accidente de trabajo ó una enfermedad profesional, la empresa le complementará la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de su sueldo, con exclusión de los pluses extra salariales y plus tóxico. En caso de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia hasta el cien por cien del sueldo, excluidos pluses extra salariales y tóxicos, desde el día 21 de la baja por IT, y hasta un máximo de los 90 días siguientes.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	ASEVEX, UGT y CC.OO

SECTOR INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN



En este sector encontramos 4 Convenios Colectivos, uno de ámbito de Comunidad Autónoma, el de Cataluña y 3 son de aplicación de ámbito provincial en Almería, Soria y Vizcaya.



341

CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

Los cuatros convenios analizados del Sector de Industrias de la Alimentación cuentan con vigencia plurianual. Dan cobertura a más de 6.000 trabajadores, de los que el 42% son mujeres y el 58% hombres. La jornada laboral se distribuye en horas anuales con un promedio de 1.777 horas anuales. Las vacaciones están reguladas en días naturales (30 días). En lo relativos a las pagas extraordinarias, tres de los cuatro convenios cuentan con 2 pagas extraordinarias, y uno de ellos con 3 pagas.

En cuanto al promedio de los salarios de los convenios de este sector analizados, en la categoría de Peón es de 13.446,61 euros y en la categoría de Oficial primera es de 14.499,95 euros. El promedio de incremento salarial pactado es de 1,21%. La regulación del Sector de Industrias de la Alimentación según las cláusulas analizadas en las fichas de convenios arrojan los datos recogidos en el gráfico de resumen de contenidos.

El 25% de los convenios analizados recogen contenidos de Violencia de Género y Medio Ambiente. El 50% contenido de Formación. Así mismo, el 75% regula complementos en IT, el 100% de los convenios regulan contenidos en Igualdad y en materia de Salud Laboral.

1.- CONVENIO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN DE ALMERÍA

VIGENCIA	2017/2019
CÓDIGO CONVENIO	04000385011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El plazo mínimo para la denuncia del convenio será de un mes antes de finalizar su vigencia. La parte que tome la iniciativa deberá dirigir escrito en tal sentido a la Delegación Territorial de la Consejería competente y a la otra parte.
NÚMERO DE TRABAJADORES	550
HOMBRES	350
MUJERES	200
JORNADA	1.826 horas y 27 minutos
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de S.B.
SALARIO ANUAL	Peón: 12.612,44 Oficial 1º: 14.071,79
INCREMENTO SALARIAL	1,4%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Al trabajador que se encuentre en situación de I.T. debida a enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba el 100% del salario base, más su antigüedad, en el periodo comprendido entre el 15º día de la baja y hasta un máximo de 12 meses, y ello cuando se trate de la primera baja del año. En las sucesivas, tal complemento se percibirá desde el 21º día y hasta un máximo de 12 meses.</p> <p>Cuando la situación de I.T. sea debida a accidente laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dicha contingencia, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba el 100% de la base reguladora de la prestación, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.</p> <p>Con el fin de favorecer la gestión y control de las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común, el derecho a percibir del complemento de la prestación pública por dicha contingencia estará vinculado a que el índice de absentismo en la empresa no supere el 2%.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	Regula acoso sexual y moral
PARTES FIRMANTES	ASEMPAL, UGT Y CCOO

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

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	42100105012018
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación de ningún tipo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	75
HOMBRES	60
MUJERES	15
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 10.986,25 Oficial 1º: 12.690,5
INCREMENTO SALARIAL	0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según Ley.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, AGES Y FOES

3.- CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE VIZCAYA

VIGENCIA	2018-2020
CÓDIGO CONVENIO	48000685011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Quedando éste automáticamente denunciado el día 30 de septiembre
NÚMERO DE TRABAJADORES	588
HOMBRES	220
MUJERES	368
JORNADA	1.722 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias
SALARIO ANUAL	Peón: 14.624,25 Oficial 1º: 15.674
INCREMENTO SALARIAL	1,35%
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal hasta el 75% de la base reguladora incluida la prorrata de pagas extras en caso de IT por enfermedad y hasta el 100% en caso de IT por Accidente Laboral, en ambos casos desde el primer día de la baja, procediéndose al descuento correspondiente en el momento de abonar las gratificaciones extraordinarias.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	El/la trabajador/a tiene derecho a lo estipulado en el artículo 23 del ET y cuando los cursos de la Formación Profesional sean por iniciativa de la Empresa, ésta abonará el 100% del tiempo de dicho curso.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Seguridad y salud laboral
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Igualdad de trato y oportunidades. las organizaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar en aquellas empresas con una plantilla superior a 50 personas que durante la vigencia del presente convenio elaboren un diagnóstico de situación a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo, que supongan la necesidad de adoptar medidas dirigidas a evitar dicha discriminación.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO, ELA, LAB, CEBEK Y NORPESCO
BUENAS PRÁCTICAS	Art. 40. Ayuda a la deficiencia mental

4.- PRODUCTES DIETÈTICS I PREPARATS ALIMENTICIS DE CATALUÑA

VIGENCIA	2017-2018	
CÓDIGO CONVENIO	79000625011994	
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del convenio deberá efectuarse ante la Autoridad Laboral competente con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes antes de que finalice su vigencia	
NÚMERO DE TRABAJADORES	5.000	
HOMBRES	3.000	
MUJERES	2.000	
JORNADA	1.760 horas anuales	
VACACIONES	30 días naturales	
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias	
SALARIO ANUAL	Peón: 15.563,5	Oficial 1º: 15.563,5
INCREMENTO SALARIAL	2%	
CLÁUSULA DE REVISIÓN	NO	
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Les empreses complementaran les prestacions econòmiques que rebien de la Seguretat Social o Mútua Patronal les persones productores que es trobin en situació d'Incapacitat Temporal derivada d'accident de treball, amb la quantitat necessària perquè, en conjunt, rebien unes percepcions totalment equivalents al cent per cent de les líquides que venia cobrant per jornada ordinària quan es trobava en actiu. Aquest complement s'abonarà des del primer dia de l'accident i mentre romangui en situació d'incapacitat temporal, fins a un màxim de 18 mesos.</p> <p>1.- Les empreses complementaran les prestacions econòmiques que rebien de la Seguretat Social els treballadors i les treballadores que es trobin en les situacions a dalt relacionades, amb la quantitat necessària perquè, en conjunt, el treballador i la treballadora abast una percepció equivalent a la suma dels conceptes de Salari base, Plus vinculació i Plus d'assistència i puntualitat com a mínim. Cap treballador ni treballadora no percebrà per aquest concepte una quantitat inferior a què aboni la Seguretat Social. 2. En el primer procés anual d'IT i durant els tres primers dies, l'empresa abonarà el 100% de l'import de la base reguladora diària de la prestació corresponent al mes anterior a l'inici de la baixa.</p>	
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO	
COMISIÓN DE FORMACIÓN	En les empreses de més de cent treballadors i treballadores es constituirà una Comissió per a la formació.	
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Comité seguridad y salud	
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Les parts acorden la creació d'una Comissió paritària sectorial per a la Igualtat, que estarà integrada per quatre membres de cada una de les representacions empresarial i dels treballadors i treballadores signants del Conveni col·lectiu, que es reunirà una vegada al semestre amb la finalitat d'estudiar mesures que fomentin l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre homes i dones.	
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO	
PARTES FIRMANTES	UGT, CCOO Y ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE PREPARADOS ALIMENTICIOS ESPECIALES Y DIETÉTICOS DE CATALUNYA	

**EJEMPLOS DE CONVENIOS
DE EMPRESAS ESTATALES
REPRESENTATIVOS DENTRO
DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN,
BEBIDAS Y TABACOS,
APLICABLES EN 2018**



Los Convenios Colectivos objeto de este capítulo son convenios colectivos de empresas de ámbito estatal representativos del sector. Se ha incluido un convenio por tres de los grandes sectores: Industria Láctea, Industria Cárnica y Panaderías (2).

SECTOR INDUSTRIA LÁCTEA

Nº Orden Ranking	2
Empresa	DANONE, S.A.
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	1.091
Plantilla 2017	1.809
MDD	NO
NOMBRE CONVENIO	DANONE, S.A.
CÓDIGO CONVENIO	90010192011996
VIGENCIA	2015-2017
CENTRO DE TRABAJO-CCAA	PARET DEL VALLES (BARCELONA)-CATALUNYA TRES CANTOS-MADRID ALDAYA (VALENCIA)-PAIS VALENCIA SALAS-ASTURIAS
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	1 año
Jornada Anual h/año	1694
Jornada Semanal h/semana	
Trabajador Fijo: PEÓN €/año	28.015,13
Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	32.571,79
Vacaciones	26 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	según tablas. Incluidas en Salario anual
Antigüedad	si estaban en alta en la empresa el día 31 de diciembre de 2002 y no se han adherido al Plan de Pensiones de Empleo, disfrutará del cobro de quinquenios del 5%. Si se adhieren al Plan de pensiones, Complemento personal.
Incremento Salarial	1,2%+0,4% variable en función del incremento del CANN
Cláusula de Revisión Salarial	NO

SECTOR INDUSTRIA LÁCTEA

Complemento de IT EC	EC: 100% (supeditado a que el Índice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual).
Complemento de IT AT EP HOSPITALIZACIÓN	AT: 100%; Accidente no laboral.
Seguro Colectivo	Por fallecimiento de 1 anualidad a 2 anualidades. Invalidez absoluta anualidad y media.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	
Formación	ART. 62 Señala el tipo de formación que se ha de realizar en DANONE. Se establece una formación obligatoria. Comisión nacional de Formacion de DANONE
Salud Laboral	Comisión de Salud Laboral, se rigen por un reglamento interno.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	
Derechos Sindicales	Comité intercentros, con 13 miembros titulares. las Secciones Sindicales Estatales definidas en el artículo precedente tendrán 5 delegados sindicales en total. acumulación de horas de crédito sindical para los delegados sindicales de las secciones sindicales estatales, miembros de comités de empresa o delegados de personal pertenecientes a una misma representación sindical. Regulacion del Delegado Sindical.
Mejoras sociales I	El traslado de centro de trabajo entre dos provincias distintas se compensará con una ayuda a fondo perdido de: 23.500 euros brutos. Tambien creditos para compra vivienda hasta 15.000 euros.
Mejoras sociales II	Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones en funcion del mes de disfrute.
Mejoras sociales III	Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos: 210,14€ mes . Ayuda escolar: 46,27€ brutos/mes. hasta los 24 años.. Ayuda al estudio para empleados, condicionada a aprobar como mínimo el 50 % de las asignaturas.
Mejoras sociales IV	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO . Seguro Médico por cuenta de la empresa . Garantia de salario en la retirada de permiso de conducir

348

SECTOR CÁRNICO

Nº Orden Ranking	4
Empresa	I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA)
Provincia	Cuenca
CCAA	Castilla La Mancha
Sector	Cárnicos
Ventas 2017(Mill €)	679,04
Plantilla 2017	1.394

SECTOR CÁRNICO

MDD	SI
NOMBRE CONVENIO	MARTINEZ LORIENTE, S.A.
CÓDIGO CONVENIO	90017822012009
VIGENCIA	2013-2017
CENTRO DE TRABAJO-CCAA	CUENCA TARANCON (CUENCA)-CASTILLA LA MANCHA
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770,00
Jornada Semanal h/semana	
Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.160,90
Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	16.369,90
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario base
Antigüedad	
Incremento Salarial	0,00%
Cláusula de Revisión Salarial	En funcion del incremento de volumen de produccion de la empresa, hasta 1,5% adicional
Complemento de IT EC	100% del salario si el absentismo no supera 2%. Maximo 12 meses
Complemento de IT AT EP HOSPITALIZACIÓN	AT: 100% Base reguladora desde el 1º día
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo.
Formación	Elaboracion de un Plan anual de Formación. La formación se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral. Métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma.
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto . Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	La Empresa ha desarrollado, documentado, e implantado un Sistema de Gestión Ambiental, adaptado a la naturaleza de la actividad que desarrolla y al impacto ambiental derivado de la misma.
Derechos Sindicales	Acumulación del crédito horario de forma anual para cada sindicato, Comité Intercentros.
Mejoras sociales I	1.100€ brutos/año por hijo de 0-6 años. Ticket guardería: 91,66 € mensuales.

SECTOR CÁRNICO

Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común.
Mejoras sociales III	Programa de ayuda social dotado con 36.000 €
Mejoras sociales IV	Ayuda escolarización 100 € brutos anuales. Fondo para Ayuda hijos minusválidos 36.000 €

SECTOR PANADERÍAS

Nº Orden Ranking	1
Empresa	GRUPO BIMBO
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017(Mill €)	655
Plantilla 2017	3.155
MDD	SI
NOMBRE CONVENIO	GRUPO BIMBO
CÓDIGO CONVENIO	90000682011981
VIGENCIA	2016-2017
CENTRO DE TRABAJO-CCAA	SOLARES –CANTABRIA, GRANOLLERS (BARCELONA)-CATALUNYA, MADRID-MADRID VERGEL(ALICANTE)-PAIS VALENCIÁ
CLÁUSULA DE ULTRAACTIVIDAD	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.695
Jornada Semanal h/semana	38
Trabajador Fijo: PEÓN €/año	23.817,58
Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	26.332,41
Vacaciones	treinta días naturales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Según tablas
Antigüedad	Complemento personal individual histórico (CPIH)

SECTOR PANADERÍAS

Incremento Salarial	0,70%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	En todos los casos el 100%
Complemento de IT AT EP HOSPITALIZACIÓN	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral: 19.426,43 €, si es por AT o EP : 26.866,11 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	
Formación	Comité de Formación con carácter paritario
Salud Laboral	Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	
Derechos Sindicales	Las centrales sindicales con más del 10% de representación podrán nombrar delegado sindical Podrán liberara un delegado sindical. Se establecen las condiciones de la misma . Las organizaciones firmantes del convenio tendrán derecho a otro delegado sindical adicional. Ayuda económica a las Secciones Sindicales de Empresa. Abono de gastos de Asesores Comisión Negociadora Convenio Colectivo. Administración y gestión de los Fondos de Ayudas y becas y Comedir social
Mejoras sociales I	En los supuestos de reestructuración, que lleven consigo la desaparición de puestos de trabajo, como consecuencia de tecnificación u otros motivos, que signifiquen que dicho puesto quede sin actividad, y esta medida fuera sustituida por la recolocación del trabajador en otro puesto de inferior nivel salarial profesional, el trabajador/a mantendrá su nivel salarial, y en consecuencia las retribuciones fijas y variables correspondientes al mismo durante un plazo de 3,5 años desde el cambio funcional.
Mejoras sociales II	Natalidad. 143,25 €; Ayuda escolar. 225 € hasta 17 años; Ayuda a Discapitados: 361,98 € mensuales. Supuestos específicos o minusvalía. Fondo a Discapitados: para trabajadores: 5.114€ anuales; 3.000 € anuales para grados menores del 33% o para gastos de prótesis o similares ; Nupcialidad. 247,52 €
Mejoras sociales III	Comedores. En algunas plantas . Venta de productos a los trabajadores/as a precios especiales
Mejoras sociales IV	Comedores. En algunas plantas . Venta de productos a los trabajadores/as a precios especiales

351

SECTOR PANADERÍAS

Nº Orden Ranking	2
Empresa	GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO
Provincia	Palencia

SECTOR PANADERÍAS

CCAA	Castilla y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017(Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
NOMBRE CONVENIO	GALLETAS SIRO, S.A.
CÓDIGO CONVENIO	34000252011981
VIGENCIA	2016-2019
CENTRO DE TRABAJO-CCAA	VENTA DE BAÑOS (PALENCIA)- CASTILLA LEON
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	
Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.672,99
Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	16.853,44
Vacaciones	30 días naturales ó 22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Base, Plus de Asistencia, Plus Valor Puesto, Plus Responsabilidad, Plus Rotación y, si así lo tiene reconocido a título personal, Complemento Salarial Mantenimiento, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad + 60 E en la paga de beneficios.
Antigüedad	Plus antigüedad: El personal que, a la entrada en vigor del presente convenio, venga percibiendo dicho Plus sin haber alcanzado 10 trienios, lo continuarán devengando hasta dicho tope. La cuantía de cada trienio es de un 6% del Salario Base. El personal, una vez alcanzado el tope de 10 trienios, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes.
Incremento Salarial	2,40%
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	EC 65% días 1-3, 60% días 4-8 y 100% en adelante
Complemento de IT AT EP HOSPITALIZACIÓN	AT y hospitalización 100%.
Seguro Colectivo	invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte, 1 anualidad,
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Prioridad a la contratación temporal sobre la ETT
Formación	PLANES DE FORMACION ANUAL . Retribución de las horas de Formación fuera de jornada
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud. Normas concretas sobre Seguridad Alimentaria y Manipulación de alimentos.

SECTOR PANADERÍAS

CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Plan de Igualdad Firmado en 2013. Comisión de Igualdad constituida. Compromiso de actualizar el Plan de Igualdad.
Conciliación vida familiar	
VIOLENCIA DE GENERO Y ACOSO SEXUAL	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical . Equipo informático a disposición del Comité.
Mejoras sociales I	25 Años de servicio: premio de vinculación 1.300 €
Mejoras sociales II	Jubilándose a los 60 o 61 años el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses – Jubilándose a los 62 el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses – Jubilándose a los 63 años, de forma voluntaria, el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses
Mejoras sociales III	Ayuda escolar: Hasta 27 años desde 8 Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera. Adquisición de producto a precios bonificados (25%)
Mejoras sociales IV	Ayuda escolar: Hasta 27 años desde 8 Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera. Adquisición de producto a precios bonificados (25%)

A top-down view of various fresh ingredients on a dark, textured surface. In the upper left, a white ceramic bowl contains a small amount of yellow oil. To its right and below are several bright red tomatoes. A bunch of vibrant green basil leaves is positioned in the center. In the lower left, there are two garlic cloves. A large wedge of pale yellow cheese is on the right, with several shavings scattered in front of it. A bundle of long, thin, yellow pasta is tied with a piece of twine and lies diagonally across the middle. The overall composition is clean and emphasizes natural, high-quality food products.

**EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DENTRO DEL SECTOR
AGROALIMENTARIO 2018**

CONVENIO COLECTIVO

BUENA PRÁCTICA

**CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL DEL CAMPO
DE ALMERÍA
(4000795011990)**

Artículo 23.- Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio y siempre que la situación del trabajo lo permita, tendrán derecho a un mes por año de permiso sin retribuir, por motivos plena y claramente justificados, según la casuística del artículo anterior.

Este permiso especial habrá de ser solicitado previamente y justificado adecuadamente con posterioridad.

Durante la duración de este permiso, el trabajador que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariado por cuenta ajena.

Fiestas con motivo del Ramadán.

a) Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren “la Fiesta Chica” y “la Fiesta del Cordero”, disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar.

b) Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde.

A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para la empresa y los trabajadores afectados.

**CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL DEL SECTOR
AGROPECUARIO DE
CUENCA
(16000850119982)**

Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

2. Cláusula de equiparación de las diferentes formas de familias.

**CONFITERÍA, PASTELERÍA,
BOLLERÍA, TORTAS,
MAZAPANES Y OTROS
PRODUCTOS DE
DESAYUNO DE SEVILLA
(41000905011981)**

Premio de natalidad
Premio de nupcialidad

**CONVENIO COLECTIVO
ESTATAL DE INDUSTRIAS
CÁRNICAS
(99000555011981)**

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

- 1.- Acoso sexual
- 2.- Acoso por razón de sexo
- 3.- Otro acoso de carácter discriminatorio
- 4.- Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»)

**CONVENIO COLECTIVO
CONS. SALAZ PESCADO
DE VIZCAYA
(48000685011981)
CONVENIO COLECTIVO**

Art. 40. Ayuda a la deficiencia mental

CONVENIO COLECTIVO

BUENA PRÁCTICA

PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVADE MÁLAGA (29000765011981)

Premio de fidelidad
Ayuda familiar

CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE AGRIOS DE SEVILLA (41001745011981)

Ayuda a deficientes psíquicos.

Todo trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas y perciba la prestación económica por tal concepto de la Seguridad Social, percibirá de la empresa, una ayuda cifrada para el período de vigencia del convenio en 44,4 euros por cada mes natural y por cada hijo deficiente psíquico mientras perciba aquella aportación y en tanto el trabajador esté en alta en la empresa y en activo por lo que no se aplicará en los meses en que los trabajadores eventuales o temporales estén en situación de baja por terminación de campaña o cesación de los trabajos para los que han sido contratados.

Los trabajadores en quienes concurran estas circunstancias, deberán acreditar ante la empresa, con la correspondiente certificación expedida por el Órgano Gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de deficiente psíquico de sus hijos como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social, empezando a percibir tal ayuda de la empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE SEVILLA (41001535011982) CONVENIO COLECTIVO

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán con independencia de la retribución que puedan percibir de la Seguridad Social, por el nacimiento de cada hijo un Premio de Natalidad.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo de trabajo, percibirán al contraer Matrimonio o constituir la unidad familiar como parejas de hecho, en este último caso acreditado con el libro de Familia, un Premio por Matrimonio o Parejas de Hecho.

Si el nacimiento tuviere lugar entre el 1 de enero de 2017, y el 31 de diciembre de 2017, la cantidad de 166,58 euros.

DE SECTOR DE CAMPO DE ALBACETE (02000015011986)

Delegado Territorial de Prevención. Se crea la figura del Delegado Territorial de Prevención para el ámbito provincial. Cada central sindical firmante del presente Convenio elegirá de entre sus delegados y por estos mismos un delegado territorial de prevención, cuyo ámbito de actuación será el del presente Convenio.

Su función será la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados de su central sindical.

Se garantizará como mínimo, dos reuniones del Delegado Territorial con el resto de delegados de prevención al año.

Este Delegado formará parte de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS IND. PANIF. DE CÓRDOBA (14000055011981)

Se entregará a todos los trabajadores 1 Kg. de pan diario, como pago en especie por cada uno de los 365 días del año.



FUENTES CONSULTADAS



- **MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**
- **MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**
- **REGISTROS DE CONVENIOS COLECTIVOS (REGCON)**
- **CONVENIOS COLECTIVOS THALES**
- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE)**
- **BOLETINES OFICIALES DE LAS PROVINCIAS**
- **BOLETINES OFICIALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**
- **ENCUESTA ESTRUCTURAL DE EMPRESAS (INE)**
- **ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE)**
- **DIRECTORIO CENTRAL DE EMPRESAS (INE)**

