



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2017 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: 978-84-947081-2-1

Depósito Legal: M-33793-2018

© **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 de los sectores con negociación colectiva de ámbito estatal	8
2.- Situación sobre los sectores con negociación colectiva de ámbito territorial	30
3.- Situación de la negociación colectiva en la industria agroalimentaria	52
4.- Informe sobre la negociación colectiva sectorial 2017	56
4.1.- Estructura de la negociación colectiva	58
4.2.- Informe sobre los convenios colectivos estatales para el año 2017	62
4.3.- Desarrollo de la negociación colectiva sectorial territorial 2017	72
4.3.1.- Sector agrario y del manipulado hortofrutícola	78
4.3.2.- Sector de aceites y derivados	144
4.3.3.- Sector de bebidas refrescantes	166
4.3.4.- Sector de confiterías, pastelerías, chocolates, masas fritas, caramelos y turrones	172



4.3.5.- Sector de especias **216**

4.3.6.- Sector de galletas **222**

4.3.7.- Sector de panaderías **228**

4.3.8.- Sector de futos secos **278**

4.3.9.- Sector de torrefactores del café **286**

4.3.10.- Sector de industrias vinícola **294**

4.3.11.- Industria de alimentación **330**

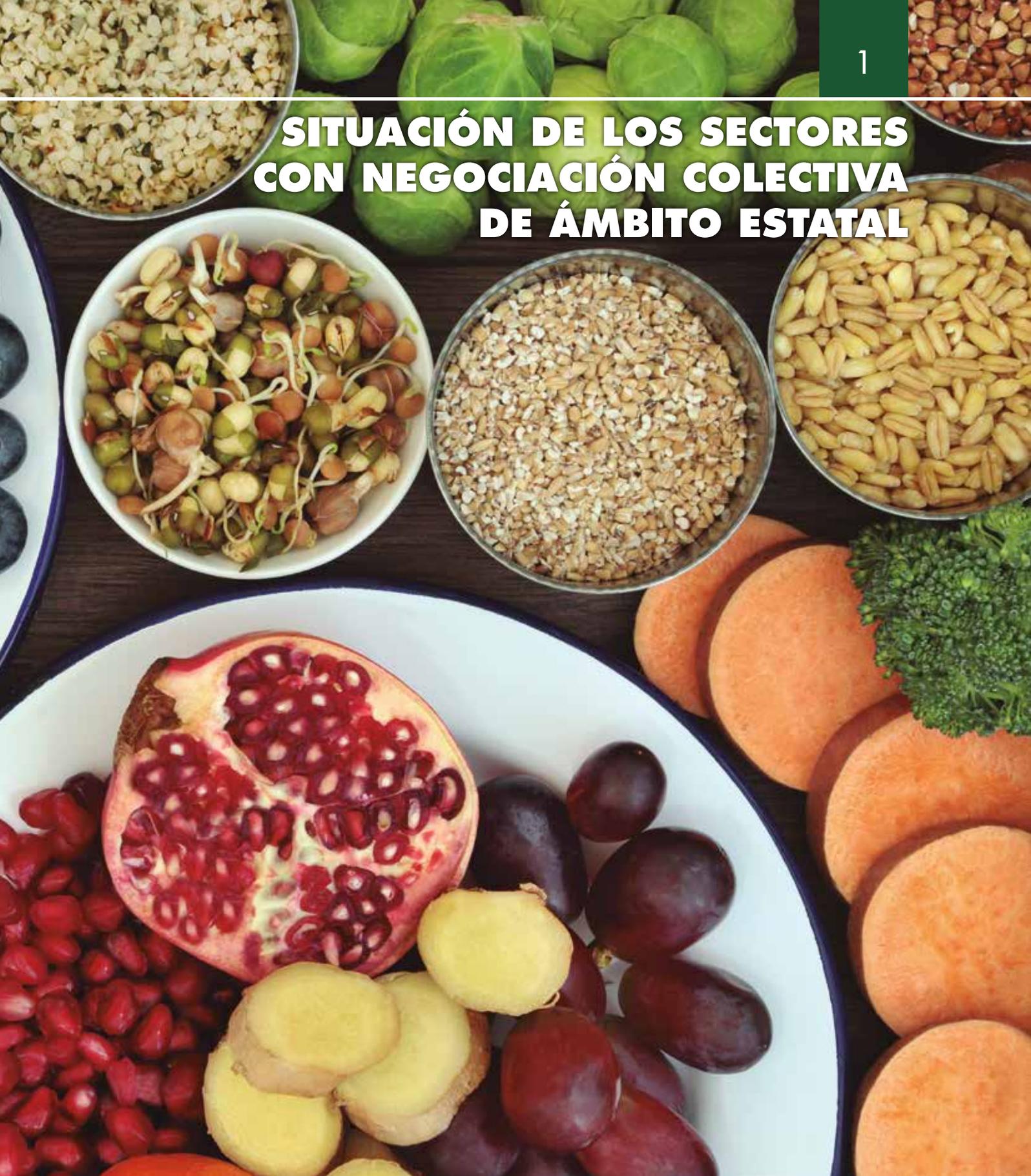
4.4.- Ejemplos de convenios de empresas estatales representativos dentro de la industria de alimentación, bebidas y tabacos **332**

5.- Ejemplos de buenas prácticas en la negociación colectiva del sector agroalimentario **348**

6.- Fuentes consultadas **356**



SITUACIÓN 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

España es el cuarto productor de aguas envasadas dentro de la Unión Europea, por detrás de Alemania, Italia y Francia.

La recuperación económica del país, el crecimiento de turistas, el interés por bebidas saludables y las elevadas temperaturas de los últimos veranos se constituyen como los principales factores responsables del buen comportamiento de las ventas de aguas envasadas. A todo ello se suma, la presencia en el mercado de formatos más pequeñas y ofertas con mayor valor añadido.

Las industrias españolas de agua envasada necesitan unos 4.300 millones de envases al año, de lo que alrededor del 70% se obtienen de procesos de reciclaje.

El sector empresarial de aguas envasadas está dominado por algunos pocos y grandes grupos que, a menudo, son filiales de importantes compañías multinacionales. En España hay unas 280 empresas de aguas envasadas que generan 11.300 empleos directos, de los cuales más de la mitad se encuentran repartidos entre las regiones de Cataluña, Andalucía y País Valenciano.

Las marcas de distribución tienen una gran importancia en la distribución organizada, ya que controlan el 61'6% de todas las ventas en volumen y el 39'4% en valor.

El principal envasador de aguas envasadas en nuestro país alcanza una producción de 835 millones de litros, con unas ventas de más de 220 millones de euros.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Coca Cola España	3.100,00
Pepsico Bebidas Iberia	430,00
Aguas Font Vella y Lanjarón, S.A.	205,50
Calidad Pascual, S.A.U.- División Bebidas	200,00
Premium Mix Group, S.L.	105,00
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	95,30
Nestlé España, S.A. (División Aguas Envasadas)	75,00
Aguas de Solán de Cabras, S.A.	63,21
Viva Aqua Service Spain, S.A.	42,00
Aguas Minerales de Fargas, S.A.	25,20

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2016

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 60 millones de litros anuales y facturan unos 18 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.

SECTOR DE ALIMENTOS COMPUESTOS

La industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Alimentación animal, genera unos 12.550 empleos, lo que supone el 3% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma un total de 793 empresas, el 2'7% de la actividad industrial alimentaria, la cifra de negocios del sector se sitúa en unos 11.400 millones de euros, el 10% de la cifra de productos alimenticios y el valor de las exportaciones alcanza los 674 millones de euros, algo más del 2% de las exportaciones agroalimentarias. Este sector absorbe mucha menos mano de obra que los dos sectores directamente vincu-

lados a la producción ganadera, la Industria Cárnica (104.140 empleos) y la Industria Láctea (23.400 empleos).

A lo largo del año 2017 este sector sumaba un total de 12.548 empleos. Dato que revela un crecimiento de la ocupación del 3´6% con 438 trabajadores más que en el año anterior. La mayor parte del empleo del sector se concentra en Cataluña, Castilla y León y Galicia.

En 2017, el sector sumaba unas 798 empresas, lo que supone 5 empresas más que en el año anterior y un ligero crecimiento de la actividad del 0´6%. Más del 80% de las empresas del sector son pymes y tan solo existen 4 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 se concentra el mayor número de empresas, un total de 148, lo que supone el 18% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Castilla la Mancha y Castilla y León con 94 y 91 empresas, respectivamente. Las tres grandes empresas del sector se encuentran en Cataluña, Galicia y Madrid.

La cifra de negocios de productos para la alimentación animal durante el año 2016 alcanzó los 11.367 millones de euros, lo que supone 1.933 millones de euros más que en el año anterior y un importante crecimiento de las ventas del 20%. 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 2017 alcanzaron los 733 millones de euros, lo que significa 59 millones de euros más que en 2016 y un importante crecimiento del valor de las exportaciones del 8´7%.

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 ante el mercado ofreciendo nuevas variedades de mayor valor añadido, como el arroz basmati, variedades exóticas de "arrocés del mundo", bebidas de arroz, platos preparados o prestaciones para cocinar en microondas.

En este mercado, las marcas de distribución tienen un importante poder y controlan casi el 71% de las ventas en volumen y el 55´8% en valor.

El líder sectorial, un gran grupo multinacional de origen español, que envasa para el mercado nacional 79.000 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, América, África y Asia.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Ebro Foods, S.A. División Arroz	1.287,73
Maicerías Españolas, S.A.	269,00
Coop. Arrozúa	47,50
Arrocerías Pons, S.A.	47,50
Coop. Càmara Arrossera del Montsià i Secció de Crèdit	30,00
Coop. Arrossaires del Delta del L'Ebre - Div. Arroz	25,38
Arrocerías Rovira Ballester, S.L.	21,00
Arroces y Cereales, S.A. (Arcesa)	20,00
Coop. Extremeña de Arroces	15,50
Arrocerías Dorado, S.A.	10,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2016

Las exportaciones de arroz son un elemento clave para el sector en nuestro país, aunque las nuevas formas de consumo que prefieren variedades exóticas de arroz, está provocando también un importante crecimiento de las exportaciones de este producto.

14

De modo que en 2016 se exportaron 256.000 toneladas de arroz, lo que supuso una caída interanual del 2%, mientras que el volumen de las importaciones se situó en 154.200 toneladas, un importante crecimiento anual del 38%.

Hay que destacar la estrategia comercial puesta en marcha por la Unión Europea, que elimina las tarifas aduaneras para los países menos desarrollados. Esta estrategia ha permitido la entrada masiva de partidas que provienen de grandes países productores de arroz y ha fortalecido las estrategias de internacionalización de los grandes operadores del sector que han abierto filiales en países como Portugal, Reino Unido, Albania, Polonia o Rumania.

Las exportaciones de arroz se concentran en países de la Unión Europea, sobre todo, Portugal, Francia, Alemania y Holanda.

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 2016/17, la producción nacional de remolacha azucarera se situó en torno a 2,9 millones de toneladas, lo que supuso una caída interanual del 12%. 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 595.000 toneladas, un 8% menos que en la campaña anterior.

El sector azucarero en España está formado por 42 empresas que generan unos 2.000 empleos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2017, la actividad empresarial del sector se ha reducido un 2'33%, mientras que el empleo consigue un importante crecimiento del 11'2% y se sitúa en 2.023 personas ocupadas.

De estas empresas, dos grandes empresas se reparte prácticamente todo el mercado. Con la desaparición de cuotas de producción en octubre de 2017 se crea un nuevo escenario que parece impulsar el incremento de la producción.

El primer grupo azucarero es una empresa creada a principios del siglo pasado y que en 2009 pasa a formar parte de un gran grupo multinacional de alimentación, ingredientes e industria textil con presencia en 46 países. En nuestro país cuenta con 6 centros de fabricación y suministro y sus ventas rondan los 500 millones de euros.

El segundo grupo, es una cooperativa creada en 1962, asociada con una empresa de origen francés, que cuenta con 5.000 socios agricultores y una planta productora en Castilla y León.

15

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
AB Azucarera Iberia, S.L.	342,19
Acor & Tereos Iberia, S.A.	185,00
Zukan, S.L.	67,00
Jesús Navarro, S.A.	64,55
Comercial Javier Casado, S.L.	22,00
Cortes Bartolomé, S.L.	12,50
Beneo Ibérica, S.L.	10,00
Promoción Mercantil Catalana, S.A. (Promerca)	8,14
Bara Ezquerria, S.A.	5,70
Torrelsa, S.A.	5,20

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2016

La producción de azúcar española es claramente insuficiente para abastecer las demandas internas, por lo que las importaciones constituyen un recurso imprescindible para el mantenimiento del mercado.

Las importaciones suponen alrededor de 1,4 millones de toneladas de azúcar de caña o remolacha y sacarosa químicamente pura y su valor alcanza los 650 millones de euros. El origen de estas importaciones es, en su mayoría, extracomunitario.

Las exportaciones rondan las 90.000 toneladas con un valor de 61 millones de euros y se dirigen hacia otros países de la Unión Europea.

SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADOS

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 2016 alcanzó las 348.436 toneladas, lo que supuso un crecimiento anual del 0'7%, mientras que en valor, facturaban unos 1.520 millones de euros, un 1% más que el año anterior.

La principal partida de este mercado son las conservas de atún y atún claro, que suponen el 64% del total. Su producción es de 224.550 toneladas por un valor de 778 millones euros.

16

Las industrias españolas de conservación de pescados, crustáceos y moluscos suman 463 empresas que generan unos 11.700 empleos, la mayoría con plantillas por debajo de las 20 personas empleadas, lo que no impide que sea un sector con una fuerte orientación exterior y una gran competitividad. En 2017, la actividad empresarial del sector consigue un ligero crecimiento del 0'43%, mientras que el empleo ha caído hasta un 18%, al perder unos 2.600 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.

La principal empresa del sector produce unas 107.000 toneladas por las que factura en ventas 840 millones de euros. El segundo grupo, especializado en marcas de distribución, produce 140 toneladas con una facturación de 490 millones de euros.

De las principales diez compañías del sector, tan solo una se encuentra al margen de las marcas de distribución.

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 el valor de las exportaciones de estos preparados facturaba unos 639 millones de euros por sus 134.160 toneladas exportadas, un crecimiento del 8% en valor y del 3% en volumen.

Por otro lado, se importaron unas 149.078 toneladas por un valor de 566 millones de euros, en este caso una caída del 11% en volumen y del 7% en valor.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Luis Calvo Sanz, S.A. Grupo	787,00
Grupo Jealsa Rianxeira	541,00
Frinsa del Noroeste, S.A.	411,00
Grupo Conservas Garavilla, S.L. Grupo	365,00
Ricardo Fuentes e Hijos, S.A. Grupo	135,00
Compre y Compare, S.A.	129,00
Ubago Group Mare, S.L. Grupo	125,00
Salica, Industria Alimentaria, S.A.	103,10
Hijos de Carlos Albo, S.L.	86,64
Ignacio González Montes S.A.	77,44

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2015

SECTOR DE CONSERVAS VEGETALES

El sector de Conservación de frutas y hortalizas cuenta con un total de 1.400 empresas que generan unos 35.000 empleos y con una producción de 9.600 millones de euros.

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

Los principales operadores del sector han impulsado estrategias de internacionalización y los mercados exteriores acaparan el 45% de la producción del sector. Asimismo se ha diversificado la oferta, y en este sentido destaca la producción nacional de quínoa, que ya alcanza las 8.000 toneladas.

A lo largo del año 2017, este sector perdía unos 936 empleos lo que supone una caída de la ocupación del 3% y un total de 29.500 puestos de trabajo. La mayor parte del empleo del sector se concentra en la Región de Murcia, Andalucía y Navarra.

Según los últimos datos del INE, el 5% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de transformación y conservación de frutas y verduras. Este sector suma 22 empresas en 2017, lo que supone un crecimiento anual de la actividad del 1'6% y un total de 1.423 empresas en funcionamiento.

Por estrato de asalariados el 72% de las empresas del sector de preparados vegetales son pymes y el sector cuenta

con unas 30 grandes empresas. En cuanto a la forma jurídica, el 57% 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, cada año desaparecen empresas de dimensión reducida, por movimientos de fusión y adquisición que van consolidando a los grandes operadores del sector.

La principal empresa del sector cuenta con unas ventas de 245 millones de euros.

Las marcas de distribución son importantes en este mercado, aunque durante el último año las ofertas marquistas han conseguido un incremento importante de sus ventas.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Conservas El Cidacos, S.A.	238,00
Grupo Ybarra Alimentación, S.L. (GYA)	212,00
Grupo Ángel Camacho, S.L.	208,90
Hero España, S.A.	175,56
Grupo Helios	173,11
Coop. Alimentos del Mediterráneo	164,00
Juver Alimentación, S.L.	161,44
H. J. Heinz Foods Spain, S.L.	148,00
Industrias Alimentarias de Navarra, S.A.U.	140,33
Compre y Compare, S.A.	129,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2015

Dentro del sector español de conservas vegetales, las exportaciones constituyen un recurso imprescindible para el mantenimiento de los actuales niveles de producción ya que se estima que se exporta en torno al 50% del total producido en volumen y el 41% en valor.

En 2016 se exportaron unas 432.590 toneladas de conservas de tomate, por un valor de 356 millones de euros. 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.

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 524.520 toneladas de productos pesqueros que se destinaron a su consumo congelado, por un valor de 887,9 millones de euros. Estas cifras indican una importante caída interanual del 35% en volumen y del 49% en valor. El grupo más importante es el de los peces, entre los que destacan los atunes, bonitos y agujas.

El sector empresarial español del pescado congelado sigue en manos de unos pocos y grandes grupos, entre los que aparecen algunos de los principales operadores pesqueros, junto a compañías multinacionales. El grupo líder se ha visto inmerso en una difícil situación, con concurso de acreedores en algunas de sus filiales más importantes.

Las ocho empresas que encabezan el ranking del sector tienen su sede principal en Galicia.

Durante 2016 las ventas del grupo líder facturaron 1.060 millones de euros por 171.000 toneladas de productos congelados del mar.

Dentro del mercado nacional, las marcas de distribución tienen una gran importancia.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Nueva Pescanova, S.L.	1.084,00
Europastry, S.A.	508,00
Distribuidora Mariscos Rodríguez, S.A. (DIMAROSA)	270,75
Ultracongelados Virto, S.A.	245,00
Grupo Profand, S.L.	220,50
Mascato, S.A.	160,00
Comercial Pernas, S.L.	153,00
Pescapuerta, S.A.	150,00
Ibérica de Congelados, S.A.	150,00
Ricardo Fuentes e Hijos, S.A. – Grupo	135,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2016

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

Sin embargo, en 2016 aunque las importaciones se situaron claramente por debajo de las exportaciones en volumen, por primera vez, superaron a las exportaciones en valor.

Se exportaron algo más de 425.810 toneladas de pescado y mariscos congelados, por un valor de 714 millones de euros, una caída del 1´4% en volumen y un crecimiento en valor del 5%.

Las importaciones rondaron las 354.610 toneladas por un valor de 738 millones de euros, un crecimiento del 12% en volumen y del 16´7% en valor.

SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS

Se estima que la producción mundial de harina puede rondar los 500 millones de toneladas. Los principales productores son China, India, Rusia, Estados Unidos y Pakistán. Los 10 primeros países acaparan el 60% de la producción total de harina y la mitad del trigo que consume la industria harinera española proviene del exterior y la Unión Europea figura como la principal productora de trigo del mundo, con cerca de 160 millones de toneladas.

La producción española de trigo blando supera los 4 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. Con ello, la facturación del sector asciende a 1.500 millones de euros.

El sector productor de harina y sémola cuenta con unas 113 empresas de las cuales 108 son harineras y 5 empresas semoleras que generan 2.500 empleos directos. Durante los últimos 15 años han cerrado 135 fábricas de harina en toda España.

Estas empresas se encuentran repartidas por toda la geografía española, mayoritariamente en zonas rurales. Las empresas harineras se concentran en mayor medida en Castilla y León, Andalucía y Castilla la Mancha y las semoleras en Andalucía, Aragón y Cataluña.

20

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Harinera Vilafranca, S.A.	347,00
Grupo Harántico	329,00
Grupo Pastas Gallo	197,00
Harinera La Meta, S.A.	85,00
Guría, S.A.	62,00
Harineras Villamayor, S.A.	47,50
Nutrigal Sociedad Aragonesa de Molinería, S.L.	40,00
Harinera Arandina, S.A.	35,09
Antonio Cano e Hijos, S.A.	35,00
Harinera Riojana, S.A.	32,83

Aproximadamente la mitad del trigo blando molturado en nuestro país debe ser importado porque la producción nacional es claramente insuficiente. Francia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos son nuestros principales proveedores.

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 distribución de energía eléctrica.

Este sector, formado por mataderos, salas de despiece e industrias de elaborados cuenta con un tejido industrial formado por cerca de 4.000 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 24.400 millones de euros, el 22% de todo el sector alimentario español.

Estas casi 4.000 empresas generan algo más de 100.000 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 4.300 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 2017 el sector cárnico generaba cerca de 5.000 nuevos empleos, lo que significa un crecimiento de la ocupación del 4'8% y un total de 104.138 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 cuenta con 3.830 empresas y durante el último año registra un ligero crecimiento de la actividad del 0'5% al sumar 20 empresas. La evolución interanual de la actividad empresarial en el sector Cárnico, muestra como desde el año 2008, unas 400 empresas han dejado de fabricar productos cárnicos.

Según el número de personas asalariadas, el 77% de las empresas de la Industria cárnica son pymes y esta industria cuenta con unas 57 grandes empresas, mientras que según su forma de constitución, el 59% 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 760 empresas. Le siguen en importancia, Cataluña con 655 empresas, el 17% del total y Andalucía con 576 empresas, el 15% de la actividad total cárnica.

Durante el último año las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Aragón y Cataluña.

La principal empresa cárnica española es un gran grupo de origen castellano leonés, aunque en la actualidad es filial de una compañía mexicana. Es el líder en Europa en elaborados cárnicos y una de las cinco mayores empresas del mundo en el sector. La empresa española aporta el 40% de la facturación del grupo internacional y cuenta con seis plantas de producción distribuidas por toda la península y con más de 20 centros, almacenes reguladores, oficinas centrales y oficinas comerciales.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Campofrío Food Group, S.A.	1.924,87
Corporación Alimentaria Guissona, S.A. (CAG)	1.463,00
El Pozo Alimentación, S.A.	965,00
Cooperativas Orensanas, SCG (COREN)	950,00
Casa Tarradellas, S.A.	859,00
Jorge, S.L. Grupo	627,00
Martínez Loriente, S.A.	559,46
Industrias Cárnicas Loriente Piqueras, S.A. (INCARLOPSA)	509,00
Coop. Ganadera del Valle de los Pedroches (COVAP)	404,00
Frigoríficos Costa Brava, S.A.	368,00

22

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2016

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos cárnicos en el año 2016 se situaba en 24.436 millones de euros, lo que significa 268 millones de euros menos que en el año anterior y una ligera caída de las ventas del 1%.

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 6.950 millones de euros en 2017, lo que supone el 23% de las exportaciones agroalimentarias. Estas cifras reflejan un crecimiento anual del 11'6% y 722 millones de euros más que en 2016. 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 2.096 millones de euros, lo que supone 146 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento anual del 7'5%. Los principales proveedores de carne para el mercado español son Alemania, Dinamarca y Francia.

SECTOR LÁCTEO

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

El valor generado por este sector ascendió a 8.747 millones de euros a precios básicos, 158 millones menos que el año anterior. Aproximadamente el 74% de la producción nacional de leche corresponde a la producción de leche de vaca, el 14% sería de oveja y el 12% de cabra.

La Industria láctea, con algo más de 23.300 empleos, supone el 6% de la ocupación total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.641 empresas, el 5'5% del total de la actividad industrial alimentaria, las ventas de sus productos facturan más de 8.700 millones de euros, el 8% de las ventas totales de productos alimenticios y el valor de las exportaciones de sus productos alcanza los 1.081 millones de euros, el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios.

A lo largo del año 2017, las industrias lácteas sumaban unos 23.393 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 una ligera caída del 0'22% al destruirse unos 52 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 1.641 empresas y en el último año de referencia registraba un crecimiento del 5% al sumar unas 83 empresas. De estas empresas solo 20 tienen plantillas con más de 200 trabajadores y trabajadoras y algo más del 50% 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.

23

Andalucía, con 170 empresas reúne al 10% de la actividad láctea. Le siguen en importancia Cataluña y Castilla y León con 162 y 160 empresas, respectivamente.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Grupo Lactalis Iberia, S.A.	1.200,00
Danone, S.A.	840,00
Calidad Pascual, S.A.U.	690,40
Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Capsa Food)	646,00
Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS) - Grupo	610,00
Schreiber Foods España, S.L.	425,00
Coop. Ganadera del Valle de los Pedroches- Covap	404,00
Iparlat, S.A.	352,00
Lácteas García Baquero, S.A.	345,00
Leche Celta, S.L.	330,00

Durante 2017 las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Euskadi, Cataluña y Canarias.

Según los últimos datos, durante el año 2016 la cifra de negocios de los productos lácteos en España ascendía a 8.747 millones de euros, lo que supone 158 millones de euros menos que en 2015 y una caída de las ventas del 1'77%.

La mayoría de las ventas de Lácteos se factura en Castilla y León, Galicia y Asturias.

Las exportaciones de productos lácteos suponen el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios y, durante 2017 alcanzaban los 1.265 millones de euros, un 16% más que en el año anterior. Los principales mercados de destino de la leche en pequeños envases exportada desde nuestro país fueron Portugal, Holanda y Andorra, mientras que en el caso de la leche a granel, Portugal y Francia.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de leche y productos lácteos durante el mismo año, se situaban en 1.905 millones de euros, un 11% más que en 2016. Los principales proveedores de leche y productos lácteos para el mercado español son Francia y Portugal.

SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

24

El sector de la *carne de aves* representó en 2016 el 4'7% de la Producción Final de la Rama Agraria y el 13'5% de la Producción Final de la rama ganadera. Ambos porcentajes inferiores a los de 2015.

La producción total de carne de aves rondó (según las estimaciones) los 1,5 millones de toneladas, un 5'55% más que en 2015.

El grueso de esta producción se debe al sector de *broilers*, que supone el más del 80% de la producción. Cataluña, Andalucía y País Valenciano concentran la mayor producción de carne de aves.

A finales de 2016 había en España un total de 17.480 explotaciones avícolas, de las cuales 7.310 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 190.428 toneladas. Por su parte, se exportaron 255.801 toneladas, unas 14.000 toneladas más que en el año anterior.

La producción de *carne de conejo* registró en 2016 unos resultados muy negativos. La producción se redujo en un 5%, mientras que los precios subieron un 0'6%, el mismo porcentaje que en 2014. El sector aportó el 0'4% a la Producción Final Agraria y el 1'14% a la Producción Animal, en ambos casos por debajo de las cifras de 2015.

A nivel mundial, la producción de carne de conejo se situó por encima de los 1,54 millones de toneladas, un 5% menos que en 2015.

La producción en la Unión Europea se acercó a las 230.000 toneladas en 2016, un 5% menos que en el año anterior. La primera potencia en producción de carne de conejo es Francia, con el 33% del total de la Unión Europea. Le siguen en importancia España e Italia, con el 26% y el 23%, respectivamente.

En 2016 la producción estimada de carne de conejo fue de 59.644 toneladas, lo que supuso un 5% menos que el año anterior. Cataluña y Galicia lideran la producción de este subsector cárnico, con el 23% y 19%, respectivamente.

En cuanto al consumo de carne de conejo en España, hay que señalar que continúa estancado como en años anteriores.

EMPRESAS AVICULTURA Y CUNICULTURA	VENTAS (Mill. euros)
Corporación Alimentaria Guissona, S.A. (CAG)	1.463,00
Cooperativas Orensanas, SCG (Coren)	950,00
Grupo Sada P.A., S.A. Grupo	562,00
Uve, S.A. Grupo	273,00
Procavi, S.L.	253,00
Grupo Padesa – Grupo	250,00
Avinatur Producciones Avícolas, S.L.	158,50
AN Avícola Melida, S.L.	144,07
José Baringo, S.L.	108,40
Aragonesa de Piensos, S.A. (ARPISA)	100,00

25

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2016

El balance comercial de este sector continua en saldo positivo durante el año 2016 con unas 491,2 toneladas de carne importadas y 6.839 toneladas exportadas. Prácticamente todas las ventas de carne de conejo se dirigen a países de la Unión Europea, sobre todo a Portugal.

SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS

Las estimaciones disponibles sobre producción y ventas de pastas alimenticias en España alcanzaron las 192.300 toneladas por un valor de 371 millones de euros, lo que supuso una caída del 0'7% en volumen y un crecimiento del 1'8% en valor.

La pasta seca mantiene una clara estabilidad y apenas modifica sus demandas, 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.

En España hay algo más de 100 empresas de fabricación de pastas alimenticias que generan unos 2.120 empleos directos. En el último año, la ocupación en el sector presenta un crecimiento del 3'4%, al sumar unos 70 empleos, mientras que la actividad empresarial registra una caída del 2'6%.

El mercado de pasta alimenticia se encuentra en manos de unos pocos y grandes grupos, entre los que conviven empresas internacionales junto a empresas provenientes de otros sectores (galletas, harinas, etc...).

Las marcas blancas tienen gran importancia en este sector ya que controlan el 69% de las ventas en volumen y el 53'5% en valor de la pasta seca, mientras que en el caso de la pasta fresca, alcanzan el 63% en volumen y el 47'6% en valor.

Los cuatro primeros fabricantes de nuestro país registran una cuota conjunta que alcanza el 90% de todas las ventas.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Ebro Foods, S.A.	2.461,92
Grupo Nestlé España, S.A.	2.010,00
The GB Foods, S.A. Grupo	627,00
Galletas Siro, S.A. Grupo	601,81
Aceites del Sur- Coosur, S.A. (Acesur)	550,00
Borges Branded Foods, S.L.U.	236,00
Grupo Pastas Gallo	197,00
Oromás, S.A.	58,00
Pastas Alimenticias Romero, S.A.	35,00
Schar España, S.L.	32,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2016

La producción de las empresas españolas de pastas alimenticias no puede ser absorbida por la demanda interna, por lo que las exportaciones juegan un papel fundamental para la supervivencia del sector.

Las ventas de pastas en el exterior rondaron los 600 millones de euros anuales con una estabilidad durante los últimos años. Los principales destinos son otros países de la Unión Europea, sobre todo, Francia, Alemania, Italia, Portugal y Reino Unido y normalmente, están formadas por partidas de pasta seca de escaso valor añadido.

Por su parte, las importaciones tienden a concentrarse en ofertas de precio más elevado, sobre todo, pastas rellenas, pastas frescas y ecológicas. El valor de las importaciones ronda los 580 millones de euros y nuestro principal proveedor es Italia, con una cuota del 60% del total.

SECTOR DE TURRONES Y MAZAPANES

El mercado total de turrones y dulces navideños ascendió a 31.920 toneladas, lo que supuso un ligero crecimiento anual del 0'6%. Las demandas internas cayeron un 1% hasta quedarse en algo menos de 26.720 toneladas.

El mercado exterior, continuó mostrando un gran dinamismo con un crecimiento del 9'5% en volumen.

Las ventas de estos productos alcanzaron los 258 millones de euros, un 5'2% más que en 2015.

Los turrones suponen el 80% de todo el mercado en valor, mientras que el 20% restante corresponde a mazapanes y otros productos navideños. La oferta más importante, en presentaciones con azúcar, es la del turrón de chocolate crujiente, ya que suponen el 35% de las ventas en volumen y el 26% en valor. Entre las especialidades navideñas, los polvorones y mantecados constituyen la oferta principal, con el 36'5% del volumen y el 32'6% del valor.

Las indicaciones protegidas de Alfajor de Medina Sidonia, Jijona, Turrón de Alicante, Turrón de Agramunt, Mantecados y Polvorones de Estepa y Mazapán de Toledo comercializan alrededor de 10.700 toneladas por un valor de 80 millones de euros.

27

Hasta hace unos años, el sector empresarial de turrones y dulces navideños estaba formado por un importante número de pequeñas y medianas empresas de carácter semiartesanal. Sin embargo, en los últimos años ha experimentado un proceso importante de modernización y concentración que ha dado lugar a grandes grupos enfocados a los mercados internacionales.

Asimismo, se han ampliado las líneas de ofertas, con presentaciones de otros productos de sectores afines como los chocolates y bombones y la pastelería industrial.

Hay que mencionar, como un rasgo curioso del sector, la concentración de empresas en algunos municipios con una fuerte tradición en la elaboración de estos productos como es el caso de Estepa. En esta localidad se encuentran activas 22 empresas del sector que generan unos 4.500 empleos y facturan unos 80 millones de euros al año. Lo mismo sucede en Jijona, que cuenta con unos 7.200 habitantes, de los que unos 1.500 trabajan en la producción de turrones.

Las marcas de distribución acaparan el 62'4% de las ventas de turrones en volumen y el 45% en valor.

Al igual que en otros sectores alimentarios, las exportaciones son un recurso que garantiza la sostenibilidad de las empresas fabricantes y comercializadoras de turrones y dulces navideños.

De modo que, durante 2016 se exportaron cerca de 5.200 toneladas de turrone y dulces de Navidad, con un crecimiento anual del 9'5% por un valor de 49 millones de euros, un 12'2% más que el año anterior. Las exportaciones representan el 16'3% del mercado del sector en volumen y el 16% en valor. Los principales mercados de destino de este comercio exterior son otros países de la Unión Europea, entre los que destacan Alemania, Reino Unido y Francia.

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

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Lacasa, S.A. Grupo	130,78
Sanchis Mira, S.A.	85,00
Delaviuda Alimentación, S.A.	78,89
Confectionary Holding, S.L.	31,00
Torrans Vicens, S.L.	28,11
Industrias Rodríguez, S.A.	22,40
Dulces Olmedo García, S.L.	16,01
Turrone Pico, S.A.	15,30
Galván Fernández Hermanos, S.L.	15,21
Industrias Jijonencas, S.A.	14,55

Fuente: Gabinete Técnico UGT- FICA a partir de los datos de Alimarket 2016





SITUACIÓN 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
- Especias
- Galletas
- Frutos secos
- Panaderías
- Torrefactos del café
- Vinícola

SECTOR AGRARIO

En el año 2016, el valor de la Producción de la Rama Agraria (PRA) española ascendió a 43.807 millones de euros (valores corrientes a precios básicos), un 2´9% más que en el año anterior. Si de la PRA se deduce el valor de los “inputs” o consumos intermedios, que en 2016 supusieron 21.310 millones de euros (un 0´9% menos), se obtiene el Valor Añadido Bruto a precios básicos (VAB), que resultó ser de 25.497 millones de euros, un 6´3% más que en 2015.

Los consumos intermedios corresponden a las compras que realizan agricultores de medios de producción fungibles. Entre ellos destacan: semillas y plántones, 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 2017, el sector Agrario generaba unos 819.500 empleos, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Estos datos muestran un crecimiento anual de la ocupación del 5´8% con 45.000 empleos más que en 2016. Nos encontramos ante un sector muy masculinizado y envejecido ya que el 76% de los puestos de trabajo están ocupados por hombres y más del 85% de los trabajadores y trabajadoras tiene más de 30 años. Según la situación profesional, el 60% son trabajadores por cuenta ajena, la mayor parte en el sector pri-

vado. Algo más del 20% de los empleos del sector agrario están ocupados por personas de origen extranjero, la mayoría procedentes de países africanos.

Después de la destrucción de empleo que ha sufrido el sector durante los últimos años, en 2017 el empleo vuelve a superar 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 263.100 empleos. Le siguen en importancia la Región de Murcia (80.500 empleos, el 10%) y Galicia (75.200 empleos, el 9%).

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

Durante el año 2017, el 8'5% de la actividad empresarial se concentraba en el sector Agrario que sumaba unas 112.924 empresas. Este dato revela que la actividad del sector pierde unas 570 empresas, lo que significa una ligera caída de la actividad del 0'5%.

El 90% de la actividad del sector Agrario está formada por empresas muy pequeñas, mientras que las grandes empresas se quedan en 144 empresas.

34

Algo más de la mitad de la actividad empresarial del sector Agrario se concentra en Andalucía, donde radican 56.915 empresas. Le siguen en importancia, Castilla la Mancha y Cataluña, con 10.200 y 7.000 empresas, respectivamente.

Durante el último año la actividad empresarial del sector ha crecido en casi todas las regiones, sobre todo en La Rioja, Extremadura y Cantabria.

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2017 las exportaciones de productos Agrarios nacionales se situaron en 16.650 millones de euros, lo que significa 206 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las exportaciones del 1'25%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 12.283 millones de euros, un 4% más que en 2016.

Como las exportaciones superan a las importaciones, el saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y alcanza los 4.397 millones de euros, un 6% menos que en 2016.

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 2016 los 73,8

millones de euros, que sumaron a la aportación del sector de la patata superaron los 85'6 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.

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.

35

El valor de la producción española de frutas y hortalizas ascendió a 18.057 millones de euros en 2016, lo que supone una caída del 1'7% respecto al año anterior. Esta producción representa el 36'6% de la Producción Final Agraria del país y el 63% de la Producción Vegetal, en ambos casos porcentajes más bajos que en 2015.

Las frutas y hortalizas constituyen el primer sector de la agricultura española, con el 50% de todo el empleo agrario, con unas 400.000 personas ocupadas, empleando además a unos 80.000 trabajadores en las tareas de manipulación y comercialización en las zonas de producción. Según la Federación Española de Asociaciones de Productores Exportadores de Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas vivas (FEPEX), este sector está formado por 29 asociaciones constituidas por más de 1.500 empresas agrarias y comerciales.

El sector de Transformación y conservación de frutas y hortalizas cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.400 empresas, que generan cerca de 30.000 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 3.752 millones de euros anuales lo que supone el 12% de productos agroalimentarios.

En cuanto al empleo, durante el año 2017 el sector de Transformación y conservación hortofrutícola perdía cerca de 940 empleos, lo que significa una caída del empleo del 3% y un total de 29.527 personas ocupadas. La mayoría de los empleos generados por este sector se concentran en Murcia, Andalucía y Navarra.

Durante el año 2017, el 5% de la actividad empresarial de la industria Alimentaria se concentraba en el sector Hortofrutícola que sumaba 1.423 empresas, lo que significa 22 empresas más que en 2016 y un crecimiento de la actividad del 1'6%.

Según el número de personas asalariadas, el 72% de las empresas dedicadas a la transformación hortofrutícola son pymes y el sector cuenta con 30 grandes empresas.

Andalucía acoge al mayor número de empresas dedicadas a la transformación vegetal (357 empresas, el 25% del total). Le siguen en importancia la Región de Murcia y País Valenciano, con 160 y 147 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Galicia, Euskadi y Cataluña.

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.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Lidl Stiftung & CO, KG	1.070,00
AMC Grupo Fresh and Juices, S.A.- Grupo	800,00
Grupo AN	715,90
Sdad. de Compras Modernas, S.A. (SOCOMO)	586,94
Anecoop, S. Coop.	530,34
ARC Eurobanan, S.L.	373,00
Edeka Frunchtkontor España, S.L.U.	350,00
Sanlucar Fruit, S.L.	348,99
Nufri Grupo	320,00
Zenalco, S.A.	249,00

Fuente: Gabinete Técnico FICA-UGT a partir del Informe Anual de Alimarket 2016

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos hortofrutícolas en el año 2016 ascendía a 9.595 millones de euros, lo que significa unos 305 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento anual del 3%.

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

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

El 12% del valor de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios se debe a los productos horto-

frutícolas, que durante el año 2017 facturaban 3.752 millones de euros. Estas cifras reflejan un incremento del 7% respecto al año anterior y 252 millones de euros más.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de productos hortofrutícolas durante el mismo año, facturaban unos 1.665 millones de euros, lo que supone 58 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento anual del 3'6%.

El comercio exterior de frutas y hortalizas en España alcanzó un superávit de 2.087 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

España es una potencia mundial en producción de aceite de oliva y de aceituna de mesa, al contar con la mayor superficie de olivar del mundo.

En 2016, la superficie dedicada al olivar en España ascendía a 2.623.154 hectáreas, cifra ligeramente superior a la del año anterior. De este total, 2,47 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.

El sector de fabricación de grasas y aceites cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.655 empresas, que generan unos 14.500 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 4.900 millones de euros anuales lo que supone el 16% de productos agroalimentarios y cuenta con una balanza comercial muy positiva de 1.096 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 2017 el sector de grasas y aceites sumaba un total de 14.452 empleos, lo que supone 2.309 empleos más que en el año anterior y un importante crecimiento de la ocupación del 19%. Casi el 60% del empleo se concentra en Andalucía. Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha.

Durante el año 2017, el 6% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de fabricación de grasas y aceites que sumaba 1.655 empresas, lo que supone 78 empresas más que en el año anterior y un crecimiento de la actividad del 5%.

Según el número de personas asalariadas, el 85% de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites son pymes, el 15% empresas sin asalariados y el sector cuenta con 7 grandes empresas.

Casi la mitad de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites se encuentra en Andalucía (776 empresas, el 47% del total). Le siguen en importancia Cataluña y Castilla la Mancha, con 197 y 184 empresas, respectivamente. Las regiones más dinámicas en la actividad empresarial durante el último año fueron, Baleares, Extremadura y Madrid.

Las marcas de distribución acaparan el 68% de todas las ventas en volumen y el 62% en valor, con crecimientos interanuales en ambos casos, mientras que la primera oferta marquista tiene unas cuotas del 10% en volumen y del 13'5% en valor.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Sovena España, S.A.	101.116
Grupo Ybarra- Migasa	73.575
Deoleo, S.A.- Grupo	47.957
Aceites del Sur - Coosur, S.A. (ACESUR)	45.400
Urzante, S.L.	45.000
Aceites Maeva, S.L.	30.100
F. Faiges, S.L.	21.487
Aceites Abril, S.L.	14.505
Aceites Toledo, S.A.	11.050
Grupo Bortes	9.073

Fuente: Gabinete Técnico FICA-UGT a partir del Informe Anual de Alimarket 2016

Según los últimos datos disponibles en el INE, la cifra de negocios del sector de grasas y aceites en el año 2016 alcanzaba los 11.061 millones de euros, lo que significa 1.191 millones de euros menos que en el año anterior y una caída anual del 9'7%.

España es desde hace ya bastantes años el primer exportador mundial de aceite de oliva.

La producción española de aceite de oliva es claramente superior a las demandas internas, por lo que las exportaciones constituyen un recurso fundamental para el mantenimiento del sector olivarero en sus niveles actuales.

Nuestro país aparece como el primer exportador mundial de aceite de oliva.

Las exportaciones de estos productos suponen el 14% de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios, aunque durante el último año registraron un importante crecimiento del 13%, al facturar 558 millones de euros más que en 2016, lo que supuso un valor de 4.876 millones de euros. Italia es el primer destino del comercio exterior de este producto, con casi el 40% del total. Le siguen en importancia otros países de la Unión Europea, con una cuota conjunta del 32%.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de grasas y aceites durante el mismo año, se situaban en 3.780 millones de euros, lo que supone un importante crecimiento del 21% respecto a 2016. Nuestro principal proveedor es Portugal, seguido de Túnez, Grecia y Turquía.

El comercio exterior de grasas y aceites en España alcanzó un superávit de 1.096 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, lo que supone una facturación de 6.550 millones de euros. Estos datos revelan un crecimiento anual del 0'2% en volumen, mientras que en valor el crecimiento alcanza el 5'6%.

Las bebidas de cola continúan siendo la principal oferta, y representan casi la mitad de todo el mercado.

El mercado de bebidas refrescantes está controlado por un reducido grupo de compañías multinacionales con estrategias globales de comercialización.

El principal grupo del sector ha pasado por un periodo relativamente complicado, con un importante conflicto laboral y después un ERE rechazado por la Justicia. No obstante, las ventas de sus productos se incrementaron casi un 4% y rondan los 3.000 millones de euros.

39

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Coca Cola España	3.100,00
J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo	698,34
Schweppes, S.A.	455,29
Pepsico Bebidas Iberia	430,00
Calidad Pascual, S.A.U.- División Bebidas	200,00
Font Salem, S.L.	198,10
Refresco Iberia, S.A.U.	154,80
Premium Mix Group, S.L.	105,00
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	95,30
Red Bull España, S.L.	90,99

Las empresas productoras de bebidas refrescantes generan algo más de 8.400 empleos directos, a los que hay que sumar otros 55.800 empleos indirectos.

El sector impulsa una innovación constante y puede presentar más de 150 nuevos lanzamientos al año.

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 litros anuales, mientras que las exportaciones apenas rondan la mitad. Las importaciones de las que se disponen datos se encuentran directamente vinculadas con las ofertas de algunas de las grandes cadenas de distribución organizada y provienen de manera casi exclusiva de otros países de la Unión Europea.

Las empresas españolas del sector optan para forzar su internacionalización y establecer plantas de producción en mercados emergentes.

SECTOR DE CONFITERÍA, DULCES Y CHOCOLATES

40

Durante el último ejercicio, el mercado de pastelería y bollería producía algo menos de 171.560 toneladas, un ligero crecimiento anual del 0'4%, mientras que el valor de este mercado, conseguía un crecimiento del 0'7% alcanzando los 806 millones de euros, una tasa similar a la del año anterior.

El mercado español ha conseguido recuperar el crecimiento, con 165.240 toneladas logra un incremento anual del 1'3% por un valor de 779 millones de euros, un 1'4% más 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.

La estructura empresarial del sector se caracteriza por una fuerte concentración y penetración de capitales internacionales y está formada por unas 714 empresas que generan empleo para unas 13.790 personas. Durante el pasado año 2017, la actividad empresarial del sector creció moderadamente un 0'42 y el número de personas ocupadas se incrementó un 1'9%.

La empresa líder del sector registra una producción de 108.000 toneladas y sus ventas se sitúan en 260 millones de euros. El pasado año se confirmó la adquisición del tercer operador por parte del cuarto, con lo que se consolida la creación de un macrogrupo líder del futuro de este mercado.

Las marcas de distribución en librerías acaparan el 64% de todas las ventas en volumen y el 49'4% en valor, mientras que la primera oferta con marca propia se queda en un 9'7% en volumen y un 16'5% en valor. Los principales grupos del sector están centrando sus estrategias en la internacionalización y la presentación de nuevas ofertas más saludables, sin grasas saturadas, con menos azúcar y sal, con fibra, sin gluten, etc...

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Galletas Siro, S.A. – Grupo	601,81
Grupo Panrico	349,86
Grupo Bimbo	345,00
Grupo Dulcesol	303,00
Anitin Panes Especiales, S.L.	56,62
Brioche Pasquier Recondo, S.L.	56,00
Dr. Oetker Ibérica, S.A.	50,00
Granja San Francisco, S.L.	30,48
Mccormick España, S.A.	28,00
Codan, S.A.	25,22

Fuente: Gabinete Técnico FICA-UGT a partir del Informe Anual de Alimarket 2016

El comercio exterior de productos de pastelería y bollería industrial es claramente negativo para nuestro país.

Se estima que en el último ejercicio se importaron algo más de 31.400 toneladas, frente a unas 6.300 toneladas exportadas.

Las importaciones aparecen muy ligadas a la actividad de alguna de las grandes cadenas de distribución que se abastecen de otros países de la Unión Europea, entre los que destacan, Alemania, Francia, Portugal, Italia y Reino Unido.

El mercado de *caramelos y chicles* alcanzó las 264.450 toneladas con un crecimiento anual del 1'7% en el último ejercicio computado. En cuanto al valor, el crecimiento fue muy similar, del 1'5%, alcanzando los 708 millones de euros. Los chicles sin azúcar suponen el 42% de todas las ventas en el mercado nacional, mientras que por partidas, destacan los caramelos de goma, con el 67'4% de toda la producción en volumen y el 55'3% en valor.

La actividad empresarial del sector se caracteriza por la concentración y la presencia de los grandes grupos multinacionales. Según las estimaciones, los cinco primeros operadores acaparan casi el 55% de las ventas.

Se encuentran en actividad unas 100 empresas fabricantes y comercializadoras de dulces y caramelos en España y que, conjuntamente, generan unos 4.000 empleos. Cataluña es la principal región donde se encuentran estas empresas. Le siguen en importancia Madrid, País Valenciano y Murcia.

Las marcas de distribución controlan el 22'1% de las ventas de chicles y caramelos, mientras que la primera oferta marquista se queda en el 20'1%.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Ferrero Ibérica, S.A.	208,00
Sánchez Cano, S.A. (Golosinas Fini) – Grupo	170,00
Pepsico Foods, A.I.E.	143,00
Lacasa, S.A. – Grupo	130,78
Vidal Golosinas, S.A. – Grupo	115,00
Wrigley CO., S.L.	109,00
Mondolez España, División Confitería	97,50
Grefusa, S.L.	96,25
Chupa Chups, S.A.U.	95,00
Cantalou, S.A.	47,00

Fuente: Gabinete Técnico FICA-UGT a partir del Informe Anual de Alimarket 2016

42

El comercio exterior es clave para el dinamismo del sector de empresas de dulces y caramelos en España. Durante el último ejercicio computado, las exportaciones caían un 2'6% en volumen y alcanzaron las 143.840 toneladas, mientras que en valor con 253 millones, la caída se situaba en el 6'9%. Los principales mercados de destino son Francia, Italia, Portugal, Reino Unido, Alemania y Holanda y la principal partida exportada son los caramelos.

Las importaciones tienen menos importancia, rondan las 29.000 toneladas con un valor de 52 millones de euros. Polonia es el principal proveedor de chicles y caramelos, junto con Alemania y Francia.

El mercado español de chocolates y cacao produce unas 285.710 toneladas, lo que supone un crecimiento interanual del 3'6%. Su valor alcanza los 1.692 millones de euros, un crecimiento del 5'7%. Las tabletas de chocolate suponen el 36% del total, seguidas de los cacaos y preparados para desayuno.

La producción española de chocolates para uso industrial se situó en 297.740 toneladas, un crecimiento anual del 8'8% y por un valor de más de 796 millones de euros, un 11'7% 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 y presencia de grandes grupos multinacionales. Estos grupos, completamente globalizados, controlan casi todos los eslabones de la cadena alimentaria, desde la compra de materias primas hasta la distribución final.

El principal fabricante de productos de chocolate y cacao en nuestro país es una enorme compañía alimentaria multinacional.

Las marcas blancas tienen una importancia variable, según el tipo de producto. De modo que, entre las tabletas de chocolate controlan el 38'4% de las ventas en volumen, entre los bombones el 17'2% o dentro del grupo de cacao soluble e instantáneos, el 27'7%.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Nestlé España, S.A.	2.010,00
Mondolez España – Grupo	650,00
Natra, S.A.	368,71
Grupo Dulcesol	303,00
Ferrero Ibérica, S.A.	208,00
Lacasa, S.A. – Grupo	130,78
Nederland, S.A.	115,00
Chocolates Valor, S.A.	101,90
Barry Callebaut Manufacturing Ibérica, S.A.	92,68
Sanchís Mira, S.A.	85,00

Fuente: Gabinete Técnico FICA-UGT a partir del Informe Anual de Alimarket 2016

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 y Nigeria.

España importa unas 116.100 toneladas anuales de productos de chocolate y cacao, con una reducción del 2'4%, frente a las 83.700 toneladas exportadas, un 12'6% más que en el año anterior, por lo que la balanza comercial de cacao y chocolates es bastante desfavorable.

Nuestro principal proveedor de productos de cacao y chocolates es Francia. Le siguen en importancia Alemania, Italia y Bélgica, mientras que las exportaciones de estos productos se dirigen preferentemente a Francia, Portugal, Reino Unido y Alemania.

SECTOR DE ESPECIAS

El mercado de especias y condimentos sigue mostrando un importante dinamismo gracias a la presentación continuada de nuevos preparados y presentaciones, el auge de la cocina creativa y la popularidad de algunas gastronomías que hacen un uso importante de las especias y condimentos. Esta situación provoca un crecimiento de las ventas del 7'5% en el año 2016.

Dentro de las especias son las presentaciones en seco las más demandadas, con unas cuotas del 85'4% en valor y el 83% en volumen.

Nuestro país es el quinto productor mundial de pimiento y alrededor de 4.500 toneladas se destinan a la elaboración de pimentón, que junto al azafrán, son las producciones más significativas.

El 90% del pimentón español se produce en Murcia y el 30% en Cáceres, mientras que el azafrán se produce mayoritariamente en Castilla la Mancha.

La estructura empresarial del sector de especias y condimentos se ha transformado notablemente en los últimos años, pasando de la existencia de un gran número de pequeñas y medianas empresas con incidencia local, a la aparición de algunos grandes grupos con modernos procesos productivos y estrategias de sostenibilidad basadas en la internacionalización.

El sector de especias en España está formado por 193 empresas que generan unos 3.500 empleos. Durante 2017, la actividad empresarial del sector ha crecido un 4%, mientras que el empleo consigue un importante crecimiento del 8% y se sitúa en 3.528 personas ocupadas.

Las marcas de distribución son muy importantes en este segmento, ya que controlan el 65% de todas las ventas en volumen y el 46% en valor.

44

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Aceites Borges Pont, S.A.	340,00
Grupo Ybarra Alimentación, S.L. (GYA)	180,00
Bolton Cile España, S.A.	75,00
Jesús Navarro, S.A.	61,74
Ramón Sabater, S.A.	50,00
Conservas Dani, S.A.	44,00
Aceites García de la Cruz, S.L.	42,70
Unión Salinera de España, S.A.- Grupo	41,28
Coop. Coato	40,00
Herbex Iberia, S.L.	26,09

Fuente: Gabinete Técnico FICA-UGT a partir del Informe Anual de Alimarket 2016

Las únicas producciones significativas de especias son el pimentón el azafrán. Las exportaciones españolas de azafrán superan con mucho su producción total, lo que pone de manifiesto que se vende como azafrán español algunas partidas provenientes de otros países, como Irán o Marruecos.

Las exportaciones de pimentón crecieron un 11% en el último ejercicio, mientras que las de azafrán crecían hasta un 41%. La Unión Europea es el principal mercado de destino, seguida de Estados Unidos y los países árabes.

En cuanto a las importaciones de especias, se sitúan en unas 60.000 toneladas, cuyo valor supera los 170 millones de euros. Los principales proveedores son Perú, China e Irán.

SECTOR DE GALLETAS

El mercado nacional de galletas aumentó durante el último ejercicio computado continuó con su tendencia negativa y se redujo un 1'2%, situándose en unas 336.610 toneladas, por un valor de 700 millones de euros, en este caso con un ligero crecimiento del 0'1%.

La demanda interna continua mostrando debilidad y no se recupera. Los consumidores prefieren productos alternativos por lo que los principales operadores del sector se ven obligados en basar sus estrategias en la internacionalización y la presentación de nuevas ofertas de mayor valor añadido.

La principal partida en valor comercializada en el mercado nacional son las galletas de desayuno familiar, que suponen el 24% del total. Le siguen en importancia las galletas de meriendas (23%), desayuno infantil (22'5%) y las galletas salud (14'4%).

El sector de galletas en España está formado por 750 empresas que generan unos 14.000 empleos, la mayoría en Castilla y León. Durante 2017, la actividad empresarial del sector se ha reducido ligeramente un 0'27%, mientras que el empleo consigue un crecimiento del 0'9% y se sitúa en 13.906 personas ocupadas.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Mondelez España Grupo	650,00
Unilever España, S.A. Grupo	604,00
Galletas Siro, S.A. Grupo	601,81
Grupo Bimbo	345,00
Galletas Gullón, S.A. Grupo	306,50
Grupo Dulcesol	303,00
Kellogg España, S.L.	155,00
Cuéstara, S.L.U.	145,08
Galletas Artiach, S.A.	86,70
Sanchís Mira, S.A.	85,00

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

Por su parte, las marcas de distribución cuentan con unos importantes porcentajes, ya que suponen el 51'3% del volumen y el 33'5% del valor.

El comercio exterior de galletas resulta claramente favorable para España, ya que las exportaciones en 2016 llegaron a las 244.000 toneladas, con un crecimiento del 6'7% y un valor de 393 millones de euros, en este caso, con un moderado crecimiento del 0'5%. 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 75.000 toneladas, un crecimiento del 2'9%, por un valor de 205 millones de euros, en este caso un 4'4% menos que en el ejercicio anterior. Nuestros principales proveedores de galletas son Francia y Alemania.

SECTOR DE FRUTOS SECOS

Durante el pasado 2016 las ventas de patatas fritas, frutos secos y snacks registraron un crecimiento del 4'3% llegando a los 2.190 millones de euros.

En este mercado, son los frutos secos los que mantienen el comportamiento más positivo, con un crecimiento de 5'5% en volumen y una facturación de 860 millones de euros.

El fruto seco más consumido en el mercado español son las nueces, que cuentan con una cuota del 21'4% del

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Galletas Siro, S.A.- Grupo	601,81
Importaco, S.A. Grupo	442,00
Grupo Bimbo	345,00
Borges Branded Foods, S.L.U.	236,00
Frit Ravich, S.L.	198,38
Almendras Llopis, S.A.	193,25
Borges Agricultura & Industria Nuts, S.A.	180,00
Kellogg España, S.L.	155,00
Pepsico Foods, A.I.E.	143,00
Grefusa, S.L.	96,25

total. Le siguen en importancia los cacahuetes (9%), las almendras (8'6%), los surtidos (6'9%), los pistachos (3'8%) y las avellanas (2%).

El tejido empresarial del sector de aperitivos en España genera un 20.000 empleos directos y se estructura en medio millar de empresas, entre las que conviven grandes multinacionales junto a pequeños operadores con un radio de acción local.

Las marcas de distribución son muy importantes, sobre todo en algunas de las principales prestaciones, controlan el 47'5% de las ventas y el 38'6% del valor.

Las exportaciones de frutos secos son muy importantes y, durante el último ejercicio conseguían crecimientos importantes tanto en volumen como en valor. Se exportaron 144.480 toneladas de frutos secos, lo que supuso un crecimiento del 18% por un valor de 1.028 millones de euros, en este caso el crecimiento alcanza el 43'3%. Los principales países de destino de estas exportaciones son Alemania, Francia e Italia.

En cuanto a las importaciones, se importaron 219.040 toneladas de frutos secos, un 8% más que en 2015, fundamentalmente de Estados Unidos, Portugal, China y Argentina.

SECTOR DE PANADERÍAS

47

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 10.500 empresas, el 36% de la actividad industrial Alimentaria, con una cifra de negocios de 8.000 millones de euros, el 7% de las ventas totales de productos alimenticios y un valor de sus exportaciones de 989 millones de euros, el 3% de las exportaciones alimentarias.

El mercado español de pan se situó durante el último año computado en unos 1.570 millones de kilos, con una caída anual del 2'5%. Esta tendencia ha provocado que en los últimos cuatro años el mercado de pan se haya reducido un significativo 9%. Por el contrario, la producción de panes congelados continúa creciendo y llegan hasta los 751.000 kilos, un 4'6% más que en el año anterior.

En los últimos años, para compensar la caída continuada en las demandas de las prestaciones más clásicas de pan, han surgido algunos nichos prometedores de mercado para panes especiales y artesanos.

A lo largo del año 2017, este sector contaba con un total de 84.976 empleados, lo que supone 1.301 trabajadores más que en el año anterior y un crecimiento de la ocupación del 1'55%. La mayor parte del empleo del sector de Panadería se concentra en Andalucía, Cataluña y Castilla y León.

En 2017, el sector sumaba un total de 10.539 empresas, lo que supone 530 empresas más que en el año anterior y un crecimiento de la actividad empresarial del 5%. 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

con 2.369 empresas. Le siguen en importancia Galicia y Castilla y León, con 1.174 y 991 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron País Valenciano, La Rioja y Cataluña.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Galletas Siro, S.A. - Grupo	601,81
Grupo Panrico	349,86
Grupo Bimbo	345,00
Grupo Dulcesol	303,00
Berlys Corporación Alimentaria, S.A.U.	227,46
Pepsico Foods, A.I.E.	143,00
Grefusa, S.L.	96,25
Anitin Panes Especiales, S.L.	56,62
Brioche Pasquier Recondo, S.L.	56,00
Pimad, S.A.	49,00

Fuente: Gabinete Técnico FICA-UGT a partir del Informe Anual de Alimarket 2016

48

La cifra de negocios del sector de Panadería y pastas durante el año 2016 alcanzó los 8.082 millones de euros, lo que significa 277 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 3'55%.

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

SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ

La producción mundial de café supera las 8,6 millones de toneladas y Brasil destaca como el mayor productor del mundo, con el 30'2% del total, seguido por Vietnam (19'2%), Colombia (9'4%) e Indonesia (7'7%).

El mercado español del café consiguió un moderado crecimiento del 1'1% en el último ejercicio, tras seis años de caídas constantes en las ventas, superando las 187.800 toneladas. En valor, el crecimiento ha sido aún más importante y se sitúa en un 9'5% hasta llegar a los 1.313 millones de euros.

El mayor dinamismo de este mercado sigue protagonizado por las cápsulas monodosis, que durante 2016 incrementaron sus ventas un 11% en volumen y valor, alcanzando las 8.990 toneladas y los 312 millones de euros.

El sector de café, té e infusiones en España está formado por 289 empresas que generan unos 5.000 empleos. Durante 2017, la actividad empresarial del sector se ha reducido un 4% y el empleo consigue un crecimiento del 3% y se sitúa en 5.099 personas ocupadas.

El sector de empresas productoras y comercializadoras de café presenta un elevado grado de concentración y una fuerte penetración de capitales internacionales. La necesidad de promover la innovación constante en un mercado muy competitivo, hace que cada año se agudicen las tendencias hacia la concentración.

Las marcas de distribución acaparan el 48'7% de todas las ventas en volumen y el 29'2% en valor. En el caso de las monodosis, las llamadas marcas blancas controlan el 24'7% del volumen de ventas y el 19'8% del valor, frente a la primera oferta marquista, que acapara el 47'2% del volumen y el 46'4% del valor de las ventas.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
Nestlé España, S.A.	2.010,00
Unilever España, S.A. Grupo	604,00
Jacobs Douwe Egberts, ES, S.L.U.	177,90
Iniciativas Comerciales Navarras, S.A.	145,92
Emicela, S.A.	94,30
Seda Outspan Iberia, S.L.	81,26
UCC Coffee Spain, S.L.U.	80,03
Cafento- Grupo	70,00
Productos Solubles, S.A.	67,37
Jesús Navarro, S.A.	64,55

Fuente: Gabinete Técnico FICA-UGT a partir del Informe Anual de Alimarket 2016

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 330.000 toneladas por un valor de 935 millones de euros, lo que supone incrementos anuales del 5% en volumen, pero una caída anual del 3% en valor. Brasil y Vietnam destacan como los principales proveedores de café para el mercado español.

Las exportaciones, por su parte, consiguieron un crecimiento del 12% en valor, hasta superar las 79.850 toneladas, pero una caída en el valor del 6%, quedando en 465 millones de euros. Los principales mercados de destino de las exportaciones españolas de café son otros países de la Unión Europea.

SECTOR VINÍCOLA

España continúa siendo el país con mayor superficie de viñedo del mundo, con algo más de un millón de hectáreas y uno de los tres primeros países productores y comercializadores de vino. En la Unión

Europea, el viñedo español supone el 28% del total y a nivel mundial, el 13%.

Castilla la Mancha cuenta con la mayor superficie dedicada al viñedo (el 46% del total). Le siguen en importancia, pero a mucha distancia, Extremadura, Castilla y León, País Valenciano y Cataluña.

Del viñedo total, algo más de la mitad corresponde a variedades de uva tintas y el resto son uvas blancas.

El sector del vino tiene gran importancia en España, tanto desde el punto de vista económico, como social y medioambiental, cuenta con cerca de 1 millón de hectáreas, de las cuales el 95% estaban en producción en 2016.

La producción de vino española representó en 2016 el 22% del total producido en la Unión Europea.

En 2016 el sector del vino y del mosto representaba el 3'7% del valor de la Producción Vegetal final y el 2'3% de la producción de la Rama Agraria. En ambos casos, los porcentajes son superiores a los del año anterior.

La producción española de vinos y mostos se sitúa en 42,5 millones de hectolitros, lo que supone un crecimiento del 1% respecto a 2015. De esta producción, 38,7 millones de hectolitros correspondieron a la producción de vino y 3,7 millones de hectolitros a la de mostos.

50

El sector de Vinos en este país cuenta con un tejido industrial formado por algo más de 3.300 empresas que generan unos 28.000 empleos, la mitad de los puestos de trabajo generados por el sector de Fabricación de bebidas.

La facturación por la venta de vinos ronda los 6.000 millones de euros, el 44% de las ventas de bebidas. En el caso de las exportaciones de vinos, éstas se sitúan en 2.675 millones de euros, el 71% de las exportaciones de Bebidas.

La mayoría de los empleos de este sector se concentra en Cataluña, Castilla la Mancha, Castilla y León y La Rioja.

Durante los últimos años la actividad empresarial del sector se ha visto inmersa en un fuerte proceso de modernización. De modo que en la base productiva encontramos unas 550.000 explotaciones vitivinícolas que cultivan viñedos y el 47% se encuentra en Castilla la Mancha

En la actualidad existen unas 3.322 empresas que elaboran vinos tranquilos, espumosos y de licor. La gran mayoría es de pequeños tamaño y de capital de origen español y un gran número está constituida como cooperativas agrarias. Junto a esta base conviven grandes compañías multinacionales y con importantes estrategias de internacionalización.

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, Andalucía y La Rioja.

En la distribución organizada, las marcas blancas representan el 38'4% del total de ventas en volumen, mientras que la primera oferta marquista llega al 17%.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. euros)
J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo	698,34
Freixenet, S.A. Grupo	510,00
Félix Solís Avantis, S.A.	263,00
Miguel Torres, S.A. Grupo	263,00
Grupo Osborne	241,00
Codorníu, S.A. Grupo	233,50
González Byass, S.A. Grupo	211,20
United Wineries España, S.A. Grupo Arco	150,00
Pernord Ricard Winemakers Spain Grupo	119,27
Barón de Ley, S.A. - Grupo	92,65

Fuente: Gabinete Técnico FICA-UGT a partir del Informe Anual de Alimarket 2016

España es el principal exportador de vino a nivel mundial, seguido por Italia y Francia.

Durante el pasado ejercicio las exportaciones de vino registraron un récord histórico tanto en valor como en volumen, llegando hasta casi 24 millones de hectolitros por un valor de 2.676 millones de euros. Estas cifras revelan crecimientos importantes tanto en volumen como en valor.

La principal partida exportada es la de vino con Denominación de Origen.

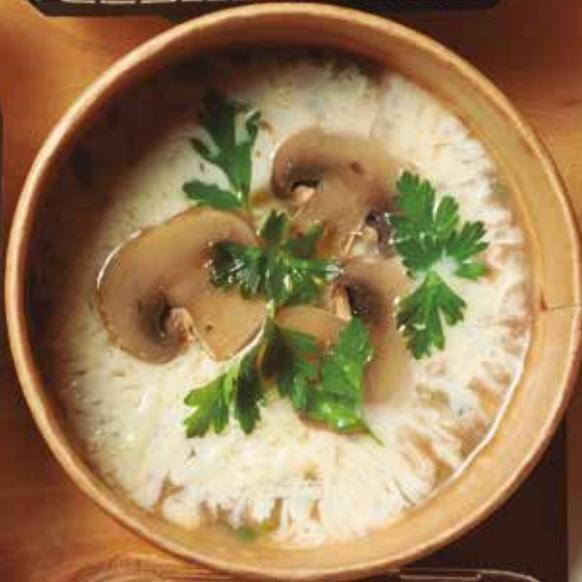
Los principales destinos fuera de nuestras fronteras son Francia, Alemania, Italia y Portugal, mientras que destacan los crecimientos de las exportaciones hacia Estados Unidos, Canadá y México.

La balanza comercial de vino es claramente positiva para nuestro país y alcanza los 2.500 millones de euros.



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.

Desde UGT FICA hemos intentado responder de manera eficaz a los retos que nos ha presentado la negociación en el año 2017. 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.

En los últimos años, por la pérdida de empleo de calidad y de poder adquisitivo por parte de los trabajadores, nuestro trabajo como negociadores se ha complicado y endurecido. Más aún 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.

Con este informe, pretendemos conocer y profundizar sobre la situación atravesada por la Negociación Colectiva durante el año 2017, 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 236 convenios colectivos, 14 de ellos de ámbito estatal, 10 de empresas estatales y 212 de ámbito territorial.



INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL 2017



ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



La Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT, negocia un total de 14 Convenios de ámbito estatal del Sector de Alimentación, Bebidas y Tabacos, de ámbito estatal.

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

59

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

- En el Sector de Aceites y Derivados se han negociado 16 convenios colectivos. El promedio del incremento salarial del sector fue del 1,3% y el 37,50% de los convenios recogen cláusula de revisión salarial, un porcentaje muy superior al del estudio del año 2016 (12,50%).
- En el Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola se han negociado 58 convenios colectivos, la mayoría de ellos de ámbito provincial. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 1,2% y de ellos el 26% establece cláusula de revisión salarial (frente al 12% del año 2016).

- En el Sector de Confiterías, Chocolates, Masas fritas y Turrónes se han analizado 40 convenios colectivos, de ámbito territorial. En este sector el promedio del incremento salarial fue del 1,36%, y el 22,50% recoge cláusula de revisión salarial. Dato importante a destacar, ya que en 2016 ningún convenio de este sector contaba con revisión salarial.
- En el sector de especias se negocian 3 convenios colectivos, 2 de ámbito provincial y 1 autonómico. Ninguno de estos convenios incluyen cláusula salarial. El promedio del incremento salarial del sector fue del 1,56%.
- En el Sector de Galletas se han negociado 4 convenios colectivos, todos ellos de ámbito provincial. Solo uno de ellos regula la cláusula de revisión salarial. El promedio del incremento salarial del sector fue del 1,53%.
- En el Sector de Frutos Secos se han negociado 7 convenios colectivos, El promedio del incremento salarial del sector es de 1,77%. Destacar en este caso el 50% de los convenios recoge cláusula de revisión salarial.
- En el Sector de Panaderías se negocian 44 convenios colectivos, de los que 36 tienen ámbito provincial. Del total de convenios, un 18,18% articula cláusula de garantía salarial.
- En el Sector de Torrefactores del Café se han negociado 5 convenios colectivos de los que 3 son de ámbito de Comunidad Autónoma. Dos de los convenios tiene pactado cláusulas de garantía salarial y el promedio del incremento salarial del sector 1,66%.
- En el Sector de la Industria Vitivinícola se han negociado 30 convenios colectivos. En este caso un 40% de los convenios recoge cláusula de revisión salarial, muy por encima del 16% del año 2016.
- En el Sector de Bebidas Refrescantes, el promedio del incremento salarial fue del 1,2%. En este sector se han analizado 4 convenios colectivos, de los cuales sólo 1 recoge la cláusula de revisión salarial.
- Existe un solo convenio de la Industria de Alimentación, el de la provincia de Almería, con un incremento pactado para 2017 del 1%.



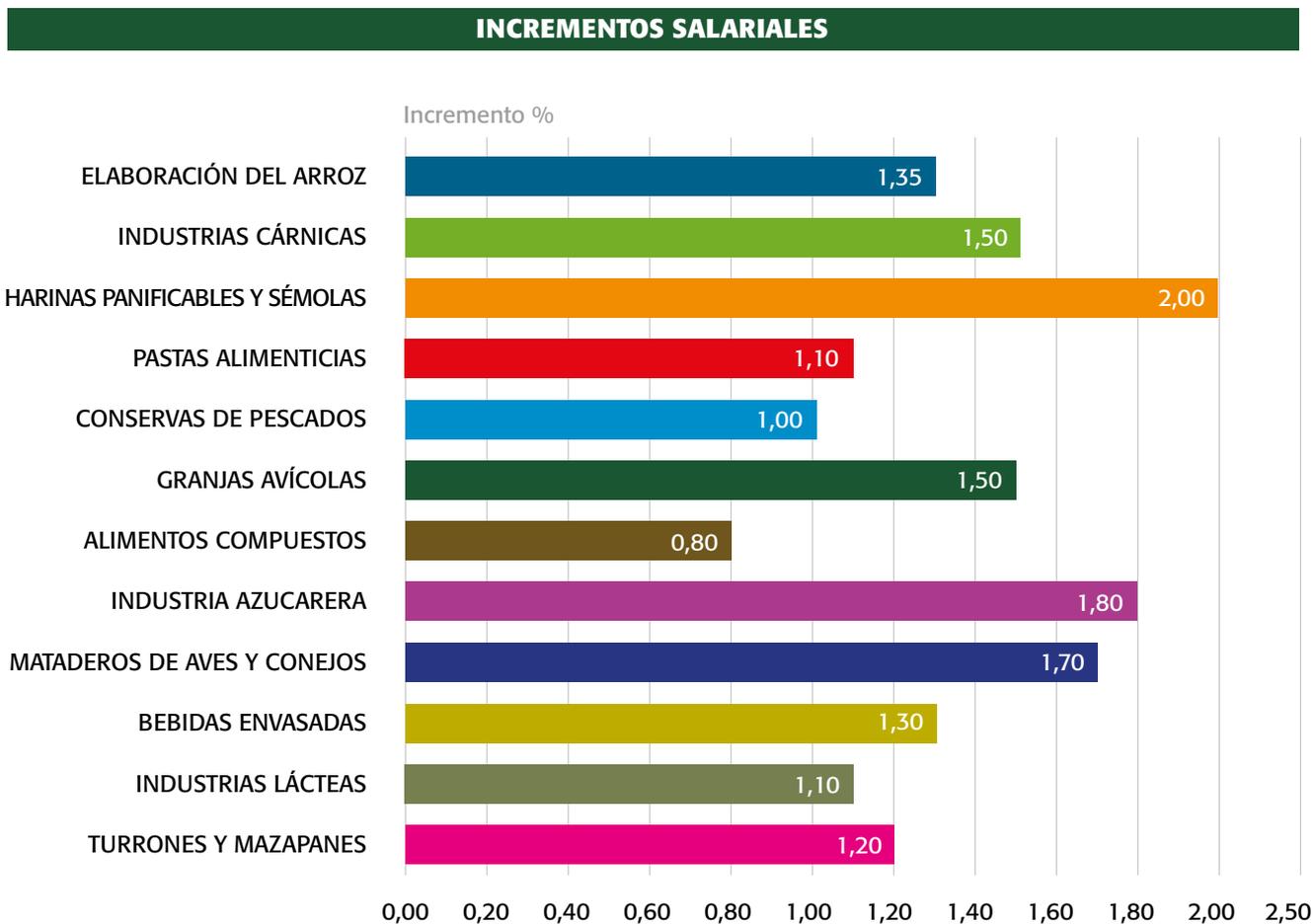
800.706.0072-92
FRATELLI VITA
73.626.293/0024-87

A close-up photograph of two large pieces of raw, marbled red meat, likely beef or pork, resting on a dark surface. The meat is surrounded by a variety of spices, including white salt crystals, red peppercorns, and yellow and black peppercorns. A green tomato stem is visible in the upper left corner. The overall lighting is warm, highlighting the texture of the meat and the vibrant colors of the spices.

INFORME SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES PARA EL AÑO 2017

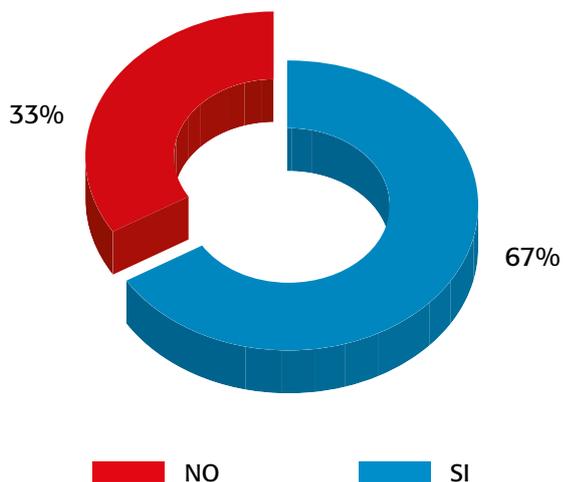
De los 14 convenios de ámbito estatal correspondientes al Sector de Alimentación, Bebidas y Tabacos, 12 han tenido actualización salarial en el año 2017.

En cuanto al incremento salarial medio pactado en 2017 fue del 1,36%.



Respecto, a los convenios que establecen dentro de su articulado la cláusula de revisión suponen un 67%, 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. Por lo que este año hemos incluido como novedad el dato del Número de Convenio, para que sea más rápido la localización del Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DE ARROZ	01-01-2017 al 31-12-2020
CONVENIO BÁSICO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS	1 -01- 2015 al 31-12-2017
CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS	1-01-2017 al 31-12-2018
CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	1-01-2017 al 31-12- 2019
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITE Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS	1-01-2016 al 31-12-2020
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES	1-01-2017 al 31-12-2019
CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	1-01-2016 al 31-12-2017
CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA	1-01-2017 al 31-12-2017
CONVENIO COLECTIVO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS.	01-01-2016 al 31-12-2018
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS	01/01/2016 al 31/12/2017
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS	1-01-2017 al 31-12-2020
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES	1-01-2016 al 31-12-2017
CONVENIO BÁSICO DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES	1-01-2017 al 31-12-2019
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN	1-01-2008 al 31-12-2010 (Preacuerdo convenio 2016-2017)

CONVENIO	SITUACIÓN	COMENTARIO
Industrias de Elaboración del Arroz: (Código de Convenio 99000335011981)	Vigente del 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2020	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. 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.
Industrias Cárnicas: (Código de Convenio 99000875011981)	Vigente del 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017	Se firma el convenio el 20 de noviembre de 2015 publicándose en BOE el 11 de febrero de 2016. Se pacta un incremento salarial del 1% para 2015. y 1,5% para 2016 y 2017. Con revisión salarial si el IPC acumulado durante la vigencia del convenio colectivo, superaba el 4%. 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. El 23 de julio de 2018 las partes firmantes acuerdan anexas al convenio el "Protocolo para la Prevención y actuación en los casos de acoso".
Harinas Panificables y Sémolas. Industria harinera y semolera: (Código de Convenio 99002455011981)	Vigente del 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2018	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 2017 y mismo dígito 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.
Industrias de Pastas Alimenticias: (Código de Convenio 99002455011981)	Vigente del 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019	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: Por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017 las tablas y demás conceptos salariales previstos en convenio colectivo vigentes a fecha 31 de diciembre de 2016 se incrementarán en igual proporción que el IPC estatal real del año 2017. A tal efecto, en el mes de enero de 2018, una vez conocido el citado IPC estatal, de un lado, se abonarán los atrasos de todo el año 2017 (coincidiendo con el pago de la nómina del mes de enero de 2018), y de otro lado, se actualizan las tablas salariales en el citado porcentaje. Año 2018: Una vez revisadas las tablas salariales y demás con-

CONVENIO COLECTIVO	SITUACIÓN	VIGENCIA
Conservas, Semiconservas y Salazones de marisco: (Código de Convenio 99001315011981)	Vigencia 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2020	<p>ceptos 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).</p> <p>Año 2019: Una vez revisadas las tablas salariales y demás conceptos previstos en convenio con arreglo al punto anterior se incrementa con efectos del mes de enero de 2019 todos los importes previstos en convenio colectivo en un importe equivalente al 1,3%. Al final del año se compara con el IPC estatal real y, si es más alto, se paga la diferencia retroactivamente desde el 1 de Enero de 2019 (atrasos) proporcionalmente al tiempo trabajado y se actualizarán las tablas salariales. Por el contrario, si el IPC es menor, lo pagado de más no se descuenta, pero las tablas salariales se actualizan en la misma proporción que la variación del IPC real estatal del año 2019. (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).</p> <p>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.</p> <p>El 12 de julio en Vigo, la mayoría sindical (UGT y CIG), logro romper la dinámica de bloqueo de la negociación en el convenio de conservas de pescados, firmando un preacuerdo que calificamos de muy favorable para las trabajadoras y trabajadores del sector. Se había firmado el convenio el 26 de septiembre y se publicó en el BOE del 25 de enero de 2017.</p> <p>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.</p> <p>Con la firma del acuerdo para el año 2015 encontramos la solución de prorrogar el convenio y la tabla salarial vigente a diciembre de 2014, suprimiendo el art. 20, creando el Plus de experiencia profesional y una cláusula de derechos adquiridos, a los cuales se les adicionara 450 € brutos al año, para el año 2016, las tablas salariales vigentes en 2015, se incrementaron en un 1.3%.</p> <p>También en 2016 el Plus de experiencia profesional se transformó en una condición ad personam y se creaba para los que ingresaron a trabajar en el sector después de 1994, con una permanencia en la empresa de 20 años, un Plus convenio por el cual algunos podrán cobrar 750 € brutos al año (cantidad que puede superar a la cuantía que se puede percibir por tres trienios). Los que lleven menos, percibirán la parte proporcional de los 750 €.</p>

CONVENIO COLECTIVO	SITUACIÓN	VIGENCIA
<p>Granjas Avícolas y otros Animales: (Código de Convenio 99002415011982)</p>	<p>Vigencia del 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019</p>	<p>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.</p> <p>Como de todos es ya sabido, el tercer sindicato presente en la mesa de negociación no ha ratificado el acuerdo y ha anunciado que impugnará el convenio firmado por nuestra organización sindical y CIG. A fecha de hoy, aún no la ha hecho.</p> <p>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.</p>
<p>Industria de Alimentos Compuestos para Animales: (Código de Convenio 99000275011981)</p>	<p>Vigencia del 1 a de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2017</p>	<p>Firmado el convenio el 2 de octubre de 2017. Se publicó en el BOE del 1 de enero de 2018.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Se firma el convenio el 27 de julio de 2016 y se publica en el BOE del 7 de octubre de 2016</p> <p>El texto acuerda Incrementar los salarios en 2016 en un 0.9%. El incremento salarial del año 2017 será el resultante de aplicar un 0,8% a las tablas definitivas del año 2016.</p> <p>En el supuesto de que el IPC acumulado de los dos años 2016 y 2017 superen el 1,7%, operará una cláusula de revisión salarial entre la diferencia del IPC real acumulado de los dos años y el 1,7%</p> <p>Por otro lado se mejora el ingreso a las empresas del sector, perfeccionando la contratación de acceso con la eliminación de categorías como de las de aspirantes de auxiliar de laboratorio o administrativo y la eliminación del aprendiz o botones.</p> <p>Además la comisión Paritaria elaborara un protocolo de igualdad y acoso y se acuerda permisos retribuidos para acompañar a familiares médicas</p> <p>Jornada Laboral de 1.760 horas anuales Este convenio da cobertura a 14.500 trabajadores, de los cuales, 9.000 son hombres y 5.500 mujeres. Estando afectadas por este convenio 550 empresas.</p>

CONVENIO COLECTIVO	SITUACIÓN	VIGENCIA
Industrias del Azúcar: (Código de convenio 99000555011981)	Vigencia del 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017	Se firma el convenio el 28 de septiembre de 2017 y se publica en el BOE del 5 de febrero de 2018. Se pacta un incremento del 1,8% para el año de vigencia del convenio. Sin revisión salarial. Jornada Laboral de 1.756 horas anuales 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.
Mataderos de Aves y Conejos: (Código de convenio 99003395011981)	Vigencia del 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018	En 2013, la patronal planteó la eliminación de la antigüedad, de los 3 días de asuntos propios, el plus de penosidad, las restricciones que tiene el convenio, para el uso de las cooperativas de trabajo asociado, posibilitar el trabajo en sábados y domingos, etc. Con fecha de 12/06/13, los sindicatos presentes en la mesa de negociación. Convocamos huelga para los días, 1,2 y 3 de julio de ese mismo año. Después de la convocatoria y varias reuniones en las que no se obtuvieron resultados, el 27/06/2013 se firmó un acuerdo manteniendo prácticamente en el convenio colectivo las materias que la patronal quería hacer desaparecer. 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.
Industrias de Aguas de Bebidas envasadas: (Código de convenio 99003395011981)	Vigencia del 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2017	Firmado el 25 de octubre de 2016, no se publicó en el BOE hasta el 24 de abril de 2017. El retraso de su publicación en el BOE, se debió a un requerimiento de la DGE que pretendía con el argumento de no ajustarse a ley, algunas mejoras pactadas en convenios anteriores. Por ello, y ante la falta de acuerdo con la DGE, esta remitió de oficio a la Audiencia Nacional el convenio colectivo, y hasta que no hubo sentencia*, no se pudo hacer efectiva su publicación. Se acuerda un incremento para 2017 del 1,3%, y del 1% para 2016. Jornada Laboral de 1.790 horas anuales Este convenio da cobertura a 2.420 trabajadores, de los cuales, 1.260 son hombres y 1.160 mujeres. Estando afectadas por este convenio 80 empresas. *Breve Resumen de la Sentencia: Impugnado de oficio un convenio sectorial, en el cual se admite que los contratos eventuales no

CONVENIO COLECTIVO	SITUACIÓN	VIGENCIA
<p>Industrias lácteas y sus derivados: (Código de convenio 99003175011981)</p>	<p>Vigencia del 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2020</p>	<p>tengan que identificar de modo claro y preciso las razones de la eventualidad, bastando citar el artículo del convenio, que regula esta modalidad contractual, se anula dicho precepto, porque la identificación de las causas de la eventualidad es requisito constitutivo para estos contratos. - Se desestima, sin embargo, que sea ilegal que la opción entre pagar las horas extraordinarias voluntarias o descansarlas corresponda al empresario, porque la ley no otorga dicha opción al trabajador, sino que la remite al convenio colectivo, que puede otorgarla legítimamente al empleador, sin que dicha alternativa comporte carga alguna para el trabajador, quien puede aceptar o no la realización de horas extraordinarias voluntarias, que se le compensan de modo equivalente tanto si se pagan, como si se descansan.</p> <p>Firmado el 5 de febrero de 2018, se publicó en el BOE el 12 de junio de 2018.</p> <p>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.</p> <p>Jornada Laboral de 1.770 horas anuales</p> <p>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.</p>
<p>Industria de Turrones y mazapanes: (Código de Convenio 99005165011981)</p>	<p>Vigencia del 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2017</p>	<p>En diciembre de 2016 se llegó a un preacuerdo, dando al mismo como acuerdo definitivo si no había comunicación en contra en 7 días. Después de su envío a registro, la Audiencia Nacional impugnó de oficio dicho convenio ante la falta de acuerdo con los firmantes en las respuestas de sus requerimientos. Una vez obtenida sentencia* el convenio se publicó en el BOE el 18 de julio de 2017. En el acuerdo se extendieron los derechos de licencias retribuidas a las parejas de hecho. Se promovió los planes de igualdad en todos los centros de trabajo del sector y se creó una comisión de estudio de impacto de la antigüedad en el sector.</p> <p>Los salarios se incrementaron un 0,90% en 2016 y, para 2017, lo harían en 1,20%.</p> <p>Jornada Laboral de 1.770 horas anuales</p> <p>Este convenio da cobertura a 5.029 trabajadores, de los cuales, 2.012 son hombres y 3.017 mujeres. Estando afectadas por este convenio 111 empresas.</p> <p>*Breve Resumen de la Sentencia: Impugnado, de oficio, un convenio colectivo, porque limita el número de contratos para la formación en función de la plantilla, se desestima dicha pretensión, porque la negociación colectiva es soberana a la hora de decidir sus contenidos, sin más limitación que las normas legales de derecho necesario, que no concurren aquí. - Se valida, del mismo modo, que los negociadores del convenio listen qué puestos de trabajo pueden utilizar las modalidades de contratos formativos, porque está previsto para los contratos en prácticas y no está prohibido para los de formación, no habiéndose alegado, ni probado concre-</p>

CONVENIO COLECTIVO	SITUACIÓN	VIGENCIA
Industrias de Conservas Vegetales: (Código de Convenio 99001305011981)	Vigencia del 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018	<p>tamente, que los supuestos concretos impidan la utilización debida de estas modalidades contractuales. - Se concluye finalmente que los daños extraordinarios y urgentes, listados en el convenio, se adecúan a la regulación legal de las horas extraordinarias.</p> <p>Se firma el convenio el 13 de diciembre de 2016, publicándose en el BOE del 30 de marzo de 2017. Se pactan unos incrementos del 0,8% para 2016 y 1,2% para 2017. 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.</p>
Productos Elaborados del Mar: (Código de Convenio 99100085012011)	Vigencia del 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2010 (Firmado Preacuerdo para años 2016 y 2017)	<p>El último convenio publicado es en el BOE del 30 de marzo de 2011. El 20 de febrero de 2017 se firma un preacuerdo de convenio para los años 2016 y 2017. En el preacuerdo se establece un incremento del 0,8% para el año 2016, teniendo carácter retroactivo desde 1 de enero de 2016. Así mismo, se establece un incremento del 1,8% para el año 2017, teniendo efectos retroactivos desde 1 de enero 2017. Se mejora el apartado de permisos y licencias. 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. 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.</p>

DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL TERRITORIAL 2017



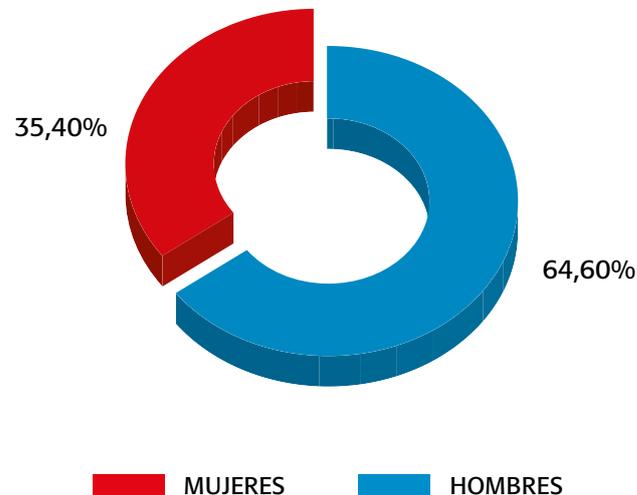
De la totalidad de Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal que a continuación analizaremos, debemos destacar la inclusión para este año 2017 de nuevos parámetros en las fichas de cada convenio. Siempre y cuando este convenio se hallara registrado en REGCON y, de este modo, dispusiéramos de estos datos. Por este motivo se puede dar la circunstancia que haya alguna diferencia en el contenido de alguna ficha de los convenios analizados. Y es el motivo por el que no se pueden extraer estadísticas ni conclusiones generales.

Como parámetros nuevos en las fichas hemos incluido:

- Código de Convenio
- Número de trabajadores, desglosado por hombres y mujeres
- Salario Categoría Peón (o similar)
- Salario Categoría Oficial 1ª (o similar)

En lo relativo al número de trabajadores, 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 65% del total de trabajadores de los sectores son hombres, frente a un 35% de mujeres.

TRABAJADORES DEL SECTOR AGROALIMENTARIO DESGLOSADO POR SEXO



En cuanto a los parámetros comunes a todas las fichas de convenios analizados podemos resaltar:

VIGENCIA

La mayor parte de Convenios Colectivos analizados tienen vigencia plurianual. En muchos de ellos se recoge el plazo de la denuncia y posterior plazo de negociación una vez denunciado el convenio.

JORNADA

Con lo que respecta a la jornada, existen convenios colectivos que hablan de jornada semanal aunque la tendencia general es hablar de horas anuales, lo que conlleva la posibilidad de una distribución irregular de la jornada pudiéndose contemplar diferentes alternativas, a la hora de negociar el calendario laboral.

En algunos convenios se fija que los 15 o 30 minutos de bocadillo, por 6 horas ininterrumpidas de trabajo computan como tiempo efectivo de trabajo y en cambio en otros casos no.

INCREMENTO SALARIAL Y CLAUSULAS DE REVISIÓN

La mayoría de los incrementos salariales oscilan entre 1,5% y el 2% teniendo en cuenta que los promedios de incremento se han realizado con la totalidad de convenios, aunque éste no fuera el correspondiente al 2017.

74

Hemos de resaltar que se ha producido un aumento en los porcentajes de convenios que han incluido cláusulas de revisión salarial, lo que supone una gran noticia para los trabajadores de estos sectores, ya que se les garantiza la ganancia de poder adquisitivo y se invierte la tendencia de años anteriores.

Algunos Convenios Colectivos no tienen un dígito fijado, si no que están referenciados al IPC previsto, otros de IPC real y otros de incremento de IPC previsto o real más una cuantía adicional

CLAUSULA DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Se ha producido un aumento considerable en los porcentajes de Convenios que articulan cláusulas en estas materias. Materias que, desde UGT FICA, hemos venido priorizando en los últimos años.

Algunos convenios hacen mención al cumplimiento del artículo 14 de la Constitución Española. Otros convenios nos remiten a la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y otros hacen mucho hincapié en esta cuestión estableciendo la creación de una serie de comisiones que velen por la igualdad de trato de los trabajadores por un lado y el combatir la discriminación por otro. Parte de los Convenios Colectivos establecen que las empresas reconocerán a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Las cláusulas referidas a contenidos en convenio sobre violencia de género van aumentando cada año. Siendo cada vez más los convenios que regulan algo referido a este tema.

VACACIONES

Todos ellos hablan del periodo de disfrute en días naturales o días laborables. Si el periodo de vacaciones, no se disfruta de forma continuada y se trata de días laborables y no naturales, el periodo de disfrute de vacaciones es superior ya que unido a puentes o fines de semana, el número de días de vacaciones en días laborables es mayor. También se establece que determinados días se tendrán que disfrutar en determinadas fechas, generalmente comprendidas entre los meses que transcurren desde Junio a Septiembre. Por ejemplo algunos convenios hablan de que existe la obligatoriedad de disfrutar de 15 días del periodo vacacional, entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Así por ejemplo, el Convenio Colectivo de aderezo de aceitunas de Alicante, establece, 30 días de vacaciones naturales, fijando que 21 de ellos se disfrutarán de forma ininterrumpida preferentemente, en los meses de verano. Marca la obligatoriedad de disfrutarlos de forma continuada, pero con lo que respecta a los periodos de disfrute, tan solo hace mención a que preferentemente se disfrutarán en verano.

Algunos Convenios Colectivos como el del sector Agropecuario de Burgos, establece algún tipo de recompensa por desempeñar el trabajo en jornada de Lunes a Sábado. Así, por ejemplo se establecen 22 días laborables de vacaciones por trabajar de Lunes a Viernes y 26 días laborables de vacaciones por trabajar de Lunes a Sábado.

75

PAGAS EXTRAORDINARIAS

En la mayoría de los Convenios Colectivos, se establecen 3 pagas extraordinarias, que corresponden a la paga de verano, navidad y beneficios.

La paga de beneficios se retribuye en algunos casos siguiendo unos parámetros diferentes. Habla en muchas ocasiones de un tanto por ciento del salario base que puede ser un 5% de salario anual o un 10% o un 15%. En otros convenios se establece que las pagas de beneficios se retribuyen de la misma manera que la paga de navidad o verano. Es decir, 30 días de salario base o antigüedad, si procede. Pero en cualquier caso, los criterios fijados difieren sustancialmente, de unos convenios a otros. En algunos casos se establece una paga de una cuantía determinada pactada en convenio.

Existen pagas que se devengan de forma semestral y otras que se devengan de forma anual. En unos convenios se incluyen unos conceptos retributivos y en otros se establecen otros diferentes a la hora de retribuir las gratificaciones extraordinarias. El Salario Base se incluye en todos los convenios colectivos obviamente a la hora de retribuir las pagas extraordinarias. Con lo que respecto al resto de conceptos, cada convenio especifica qué conceptos salariales entran a formar parte de la retribución de las gratificaciones extraordinarias. La antigüedad es otro de los conceptos que se incluyen en la inmensa mayoría de los convenios a la hora de retribuir las pagas extraordinarias, a no ser que la antigüedad haya desaparecido y haya sido sustituida

por otro concepto salarial, que recibe otra denominación. Pero dicho concepto que modifica la antigüedad también se suele incluir en la retribución de las pagas.

Cabe destacar que algunos convenios colectivos, establecen hasta 5 gratificaciones extraordinarias o incluso 6 como el Convenio Colectivo de empaquetado de plátanos de Las Palmas. Algunas pagas se cobran por la celebración de alguna festividad religiosa dentro de la provincia. Los motivos del cobro de las gratificaciones extraordinarias difieren dependiendo del Convenio Colectivo.

COMPLEMENTO DE IT

La mayoría de los Convenios Colectivos complementan, hasta el 100% en caso de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, Enfermedad Común y Accidente no Laboral, pero cada Convenio Colectivo lo regula de diferente manera.

Así por ejemplo, existen casos de Convenios en los que el complemento hasta el 100 % lo asocian al absentismo laboral, registrado por el trabajador a título individual o al absentismo en cómputo global (por el conjunto de la plantilla o por el conjunto de los trabajadores/as de un determinado departamento).

En otros casos, el complemento no alcanza el 100%, pero si puede alcanzar un 90%. En muchos casos el complemento salarial hasta el 100% no empieza a cobrarse desde el primer día de baja. Cada Convenio especifica que parte porcentual se complementa, dependiendo del número de días transcurridos desde el comienzo de la misma.

Muchos Convenios analizados también establecen un tiempo máximo en el que se establece la obligatoriedad de la empresa, de complementar hasta el 100% o el porcentaje que se negocie, pudiendo ser un periodo máximo de 12 meses, de 9 meses, de 6 meses.

Cada Convenio especifica el porcentaje que se complementa en los días en los que el trabajador o la trabajadora permanecieran de baja por diferentes causas.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad en el empleo establecida en los convenios colectivos, se resume a groso modo, en el fomento de la contratación indefinida. Algunos convenios hablan de establecer limitaciones en la contratación eventual, que se podría considerar una norma orientativa. En cambio otros convenios fijan directamente la obligatoriedad de que exista un porcentaje determinado de contratos indefinidos dentro de las empresas. Bien fijando un número máximo de contratos eventuales o bien fijando un porcentaje mínimo de contratos indefinidos. También se establecen limitaciones en la contratación de trabajadores, a través de Empresas de Trabajo Temporal en algunos Convenios Colectivos.

Por ejemplo, el Convenio Colectivo de aderezo de aceitunas de la provincia de Murcia establece, que las empresas mantendrán, como mínimo un 70% de contratos indefinidos sobre el total de sus plantillas.

COMISIÓN DE FORMACIÓN

Con lo que respecta a las funciones de las comisiones de formación integradas por un número determinado de miembros, son funciones que tiene consignada y atribuida la comisión paritaria, en algunos Convenios Colectivos. Es decir, que aparte de las funciones de interpretación de los preceptos y el articulado del Convenio Colectivo, también se establece que los miembros que componen la Comisión Paritaria se encarguen de los procesos de formación dentro de las empresas.

Las Comisiones de Formación, están compuestas por representantes empresariales y sindicales, dependiendo de los sindicatos que están representados a través de los Comités de Empresas o los Delegados de Personal.

SALUD LABORAL

La mayoría de los convenios colectivos analizados, establecen que con lo que respecta a la salud laboral, se regirán por lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que se trata de una normativa de obligado cumplimiento. Algunos convenios colectivos fijan la creación de un Comité de Salud Laboral, que se encarga de velar por el cumplimiento de la normativa en vigor.

En los Convenios que cuentan con Comité de Salud Laboral, se establece que la composición será paritaria entre trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de alguna de las partes como en el caso del Convenio del Campo de la provincia de Albacete. Algunos convenios recogen que los delegados de prevención de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un crédito de horas anuales destinadas a recibir formación al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas.

77

CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE

Dicha cláusula no está presente en la mayoría convenios colectivos, pero es verdad que algunos de ellos hacen especial mención a esta cuestión, por las peculiaridades y singularidades de determinados trabajos y determinados sectores de actividad.

Uno de los convenios que recoge este tipo de cláusulas es el Convenio de cavas y vinos espumosos de Cataluña, que establece que "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".

SECTOR AGRARIO Y DEL MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

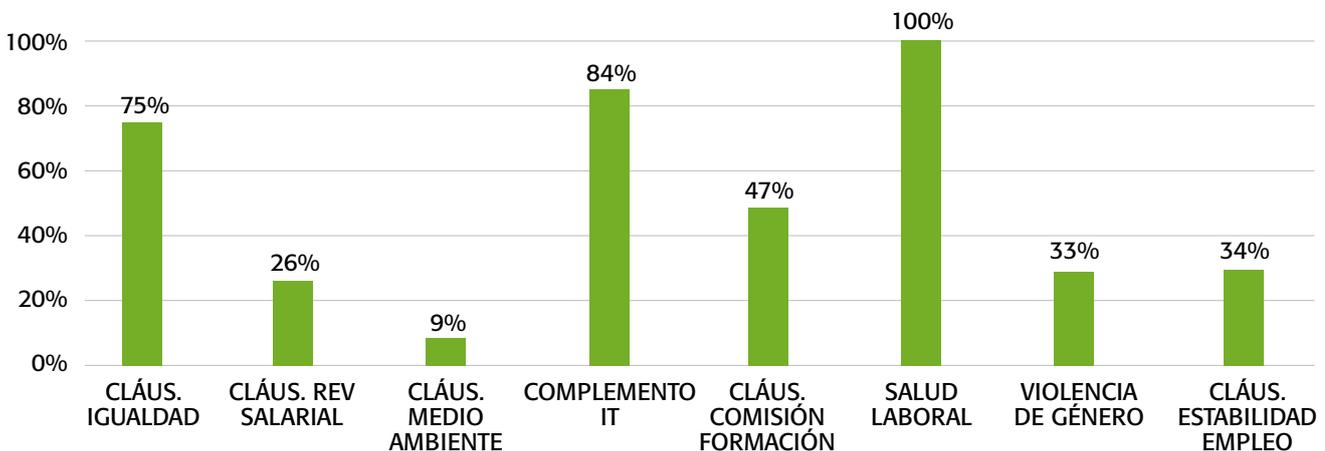


Existen un total de 58 Convenios encuadrados dentro del sector agrario, y del manipulado hortofrutícola. De los 58 Convenios, 16 son de ámbito de Comunidad Autónoma y 42 de ámbito provincial.

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

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

RESUMEN DE CONTENIDOS

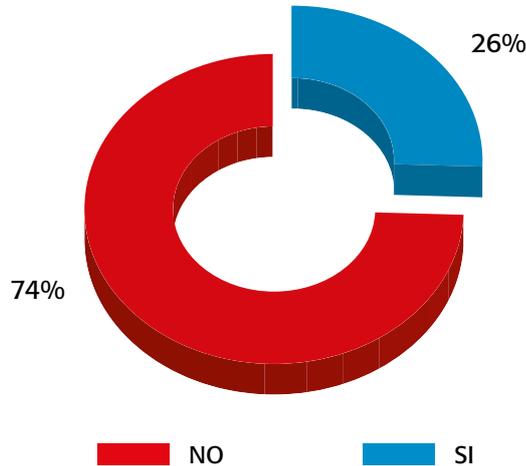


CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

Las conclusiones extraídas y los gráficos elaborados de las variables analizadas son las siguientes:

CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

CLÁUS. REV. SALARIAL

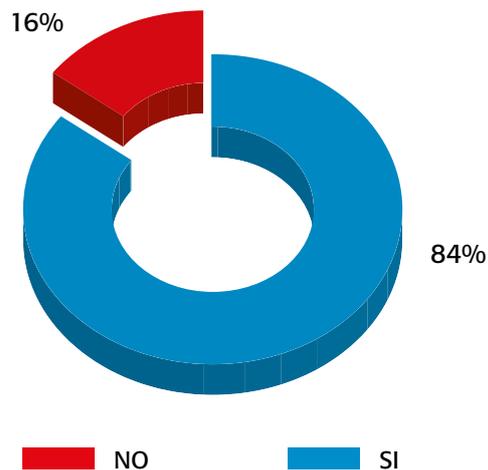


80

El 26% de los convenios analizados regulan la Cláusula de Revisión Salarial. Dato muy importante, ya que desde el año 2012 la tendencia era no incluir cláusulas de Revisión Salarial.

De este modo, hemos avanzado del 12% en el año 2016 al 26% actual.

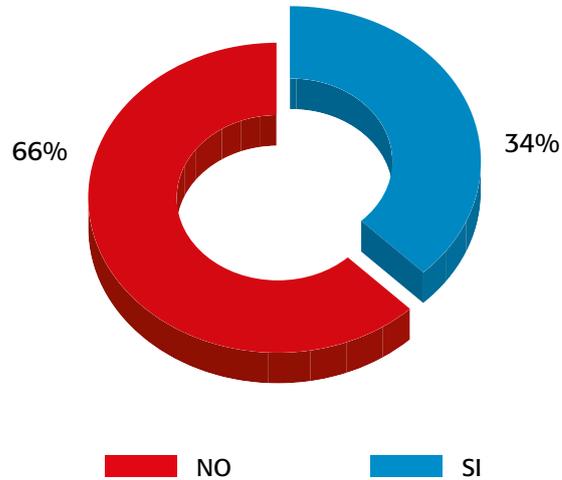
COMPLEMENTO IT



La inmensa mayoría de estos convenios colectivos, 49 de los 58 Convenios, el 84%, recoge el Complemento de I.T., aunque las redacciones en el articulado son muy variadas, en cuanto a la cuantía y a la causa de la incapacidad.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y COMISIÓN DE FORMACIÓN

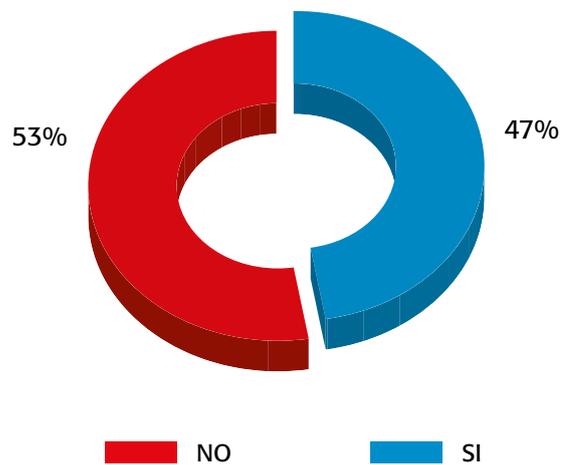
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



El 34% recoge cláusula de Estabilidad en el Empleo, la mayoría referidas a la contratación indefinida.

81

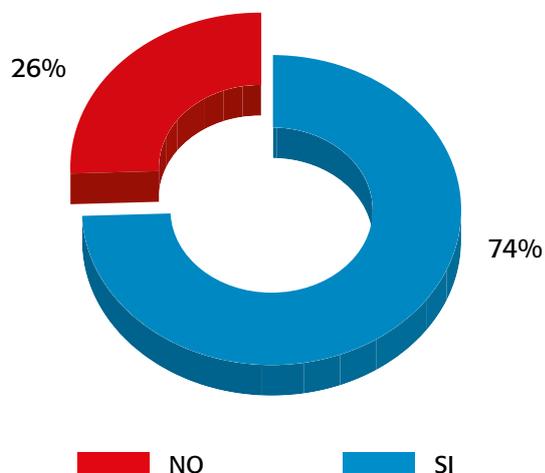
FORMACIÓN



27 de los 58 convenios, el 47%, articulan contenidos de Formación, a través de la Comisión Paritaria de formación.

CONVENIOS QUE REGULAN CLÁUSULAS DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

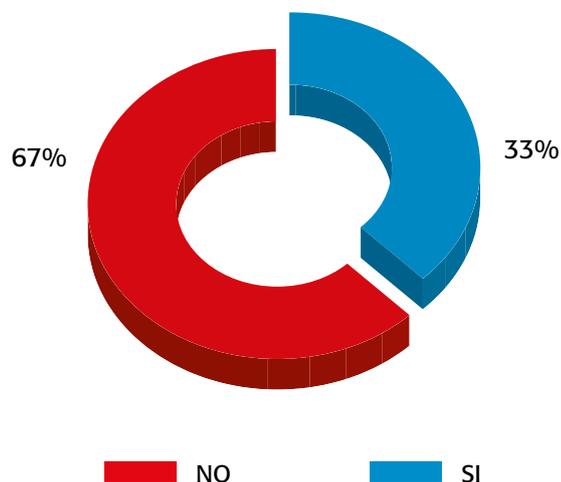
IGUALDAD



El 74% de los convenios incluyen Cláusulas de Igualdad y no Discriminación,

82

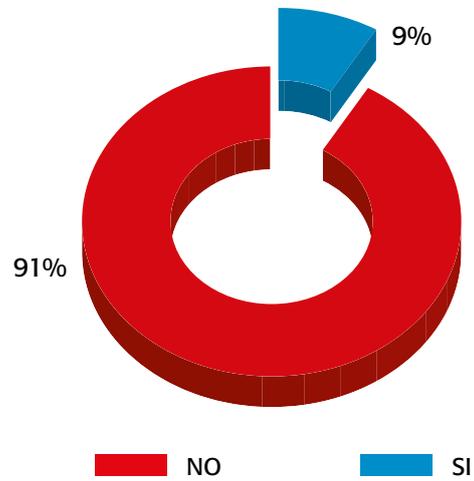
VIOLENCIA DE GÉNERO



Aunque la progresión que se observa con respecto al 2016 es de crecimiento (10 puntos con respecto al año anterior) aún nos parece insuficiente que solo 19 de los 58 convenios, el 33%, de los convenios de este sector tenga contenido específico en Violencia de Género.

CONVENIOS QUE REGULAN CLÁUSULAS DE MEDIO AMBIENTE

MEDIO AMBIENTE



El 8,62% de los convenios analizados tienen cláusula de medio ambiente, lo que supone un ligero crecimiento con respecto a 2016.

1.- CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTADUTARIO DE EFICIA LIMITADA SECTORIAL PARA EL SECTOR DE TEMPORERISMO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE ÁLAVA.

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
EUROS HORA SALARIO BRUTO	7 euros
INCREMENTO SALARIAL	2015: 8.33%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019.
CÓDIGO CONVENIO	02000015011986
DENUNCIA DEL CONVENIO	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 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 pagas de 30 días de salario base diario del Convenio, cada una de ellas, más una paga de beneficios para los trabajadores fijos, 30 días de salario base diario.
EUROS MES PEÓN	858,83
EUROS MES OFICIAL ADVO	864,59
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,5 %
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Mejora en caso 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	Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí, recoge como actuar en caso de acoso sexual
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, CC. OO. y UGT

3.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA.

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
EUROS MES PEÓN ESPECIALIZADO	916,29
EUROS MES OFICIAL 1ª	1038,48
INCREMENTO SALARIAL	2015: 0,8%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Dichos trabajadores percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año por enfermedad común o accidente no laboral un complemento del 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias.</p> <p>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.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	<p>Sí, a través de la Comisión Paritaria. Hay que destacar que se incluye una cláusula de Formación específica inmigrantes.</p> <p>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.</p>
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
	<p>Artículo 23.- Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán</p> <p>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.</p> <p>Este permiso especial habrá de ser solicitado previamente y justificado adecuadamente con posterioridad.</p> <p>Durante la duración de este permiso, el trabajador que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariado por cuenta ajena.</p> <p>Fiestas con motivo del Ramadán.</p>

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.

CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Discriminación económica. Los salarios que rigen en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores sin discriminación por razón de su edad, sexo o nacionalidad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	No regula aspectos sobre violencia de género
PARTES FIRMANTES	ASEMPAL, ASAJA, COAG, UGT y CC.OO.

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

VIGENCIA	2015/2016
CÓDIGO CONVENIO	05000235011990
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no fuera denunciado en forma con un mes de antelación, al menos, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas. No obstante, lo anterior, y en evitación de 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	1.900
MUJERES	1.200
HOMBRES	700
JORNADA	1.770 horas anuales.
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas
EURO AÑO PEÓN ESPECIALISTA	11.476,19
EURO AÑO OFICIAL 1ª	13.812,69
INCREMENTO SALARIAL	1%
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.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UPA ,UCCL, ASAJA, FAA, UGT y CC.OO.

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

VIGENCIA	2015/2018
CÓDIGO CONVENIO	04000485011984
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorroga por años sucesivos si no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación
NÚMERO DE TRABAJADORES	19.000
MUJERES	1.900
HOMBRES	17.100
JORNADA	1.826 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas. 1 del 5% del salario devengado durante el año.
EURO MES PERSONAL MANIPULADO	804,78
EURO OFICIAL ADVO	1.213,50
INCREMENTO SALARIAL	2016: 2,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
SALUD LABORAL	SÍ. El Comité de Seguridad y Salud, se reconoce como órgano paritario y colegiado de participación destinado 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	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI, lo regulado por Ley
PARTES FIRMANTES	COEXPAL, ECOHAL, APAL, ASEMPAL, UGT y CC.OO.

6.- 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.
EUROS DÍA PEÓN	26,29
EUROS DÍA OFICIAL 1ª	40,44
INCREMENTO SALARIAL	0 %
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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.

7.- 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 cada una de ellas. 1, la de beneficios, de 25 días de salario.
EUROS DÍA PERSONAL NO CUALIFICADO	25,19
EUROS DÍA OFICIAL	33,58
INCREMENTO SALARIAL	2016: 0,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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.

8.- CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO DE CANARIAS.

VIGENCIA	2013
CÓDIGO CONVENIO	DESCONOCIDO
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. La denuncia del presente Convenio será de forma automática
NÚMERO DE TRABAJADORES MUJERES HOMBRES	DESCONOCIDO
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	Como mínimo 30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base convenio cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1º	9.465 9.915
INCREMENTO SALARIAL	Año 2016: 0% se aplican tablas de 2012
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO (lo contempla en caso de vacaciones)
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Sí en aquellos centros de más de 50 trabajadores.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí (señala el contenido de la Comisión Paritaria de Igualdad, entre otras medidas).
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA-LAS PALMAS, FEDEX, ASOCAN Y ACETO, SITCA, ASAGA-TERERIFE, UGT Y CCOO,

9.- 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
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.
EUROS AÑO PEÓN	12.978,08
EUROS AÑO OFICIAL ADVO	13.526,34
INCREMENTO SALARIAL	2016:0,6%, a partir de la firma sin efectos retroactivos
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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, FITAG UGT y Federación Agroalimentaria de CC.OO.

10.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS DE CASTELLÓN.

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	12000125011970.
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	6.800
MUJERES	703
HOMBRES	6.097
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 cada una de ellas. 1 paga de beneficios del 5,5% del salario anual.
EUROS MES PEÓN	855,66
EUROS MES ENCARGADO GRAL	897,02
INCREMENTO SALARIAL	AÑO 2016:0.75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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.
SEGURO COLECTIVO	SI
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 Llauradors i Ramaders, Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana, UGT y CC.OO.

11.- CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA.

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	79001175011995
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	25.000
MUJERES	5.000
HOMBRES	20.000
JORNADA	1.800 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales consecutivos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario convenio cada una de ellas. 1 paga de 30 días de salario base.
EUROS AÑO PEÓN	11.318,63
EUROS AÑO OFICIOS CLÁSICOS	12.495,43
INCREMENTO SALARIAL	AÑO 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Sí. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común el trabajador tendrá derecho a percibir, los primeros 5 días el 50% del salario real, del 6º al 10º día el 75% del salario real, del día 11º al 15º el 100% del salario real y del día 16º al 20º el 75% del salario real (se entenderá como salario real la media de los tres últimos salarios percibidos en la empresa o en su defecto de los 2 últimos o el último salario percibido anteriormente a la baja). Esto no será de aplicación cuando la baja coincida en los primeros 15 días de contrato, para los cuales se estará en lo que establezca la ley.</p> <p>2. Si la causa de la incapacidad es o deriva de hospitalización o esta se produce en su transcurso, durante los 120 primeros días de hospitalización la empresa abonará la diferencia existente entre lo abonado por la Entidad gestora y el 100% del salario real del trabajador.</p> <p>3. En caso de accidente de trabajo, la empresa abonará la diferencia existente entre el abonado por la entidad gestora y el 100% del salario real.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí, por subcomisión de formación.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Sí, por subcomisión de Salud laboral
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO, sólo mencionan la Ley.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	JARC, IACSI, ASAJA, UGT y CC.OO.

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

VIGENCIA	2016/2017
CÓDIGO CONVENIO	13000065011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia. 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
NÚMERO DE TRABAJADORES	20.000
MUJERES	5.000
HOMBRES	15.000
JORNADA	1.794 horas anuales.
VACACIONES	25 días laborables, garantizándose en todo caso 30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base cada una de ellas. 1 paga de 15 días de salario base.
EUROS DÍA PEÓN	25,95
EUROS DÍA OFICIAL ADVO	26,13
INCREMENTO SALARIAL	2016: 0,9%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 , CC.OO. y UGT

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

VIGENCIA	1-09-2012 AL 31-06-2016
CÓDIGO CONVENIO	
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 MUJERES HOMBRES	DESCONOCIDO
JORNADA	1.790 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario cada una de ellas
EUROS MES OFICIAL 2ª	1.122,66
EUROS MES OFICIAL 1ª	1.329,88
INCREMENTO SALARIAL	2016:0.8%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	CGC, APECA y UGT

14.-CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

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	5/6 horas diarias.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base
EUROS/H (ABRIL-SEPT) COGEDOR	10,24
EUROS/H (ABRIL-SEPT) CAPATAZ	11,17
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0,5%
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

15.-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.
EUROS DÍA PEÓN DE ALMAZARA	43,03
EUROS DÍA OFICIAL LABORATORIO ALMAZARA	44,76
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	SI
PARTES FIRMANTES	ASAJA, COAG, UGT y CC.OO.

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

VIGENCIA	2017
CÓDIGO CONVENIO	16000085011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al 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 de 30 días de salario base más antigüedad. Los trabajadores fijos afectados por el presente convenio, percibirán una gratificación extra de 30 días de salario base más antigüedad,
EUROS DÍA PEÓN	29,22
EUROS DÍA ENCARGADO GENERAL	40,32
INCREMENTO SALARIAL	AÑO 2017: 1,8%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Se mantendrá la cláusula de revisión salarial en futuras negociaciones
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí. 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.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO CONSTA
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SI, recoge la Comisión de Seguridad y Salud.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT y CC.OO.

17.-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.
EUROS MES PEÓN AGRÍCOLA	710,31
EUROS MES ENCARGADO GENERAL	1.105,34
INCREMENTO SALARIAL	0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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, además crea Comisión de Fomento de Empleo.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SÍ. Se crea comisión paritaria de 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.

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

VIGENCIA	2017/2019
CÓDIGO CONVENIO	17002095012005
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES MUJERES HOMBRES	1.312
JORNADA	1.792 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales, correspondientes a 22 días laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario más complementos personales (en el caso de que hubiera complementos personales)
EUROS AÑO AUXILIAR DE PRODUCCIÓN	16.209,12
EUROS AÑO OFICIAL	12.013,80
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1,8%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ. En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, los trabajadores tendrán derecho a: -100% de su salario real en el caso de ingreso en un centro hospitalario o clínico, siempre que esta hospitalización sea superior a 48 horas y durante el tiempo que dure esta. -El 75% de su salario real en caso de que no se de este ingreso en un centro hospitalario o clínico, durante 120 días al año como máximo. La diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y este porcentaje será a cargo de la empresa. En caso de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a cobrar el 100% de su salario real, siempre que se produzca ingreso en un centro hospitalario y durante el tiempo que dure la baja.
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	AC Hortofrutícolas de Gerona, UGT y CC.OO.

19.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL CAMPO DE GRANADA.

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, las empresas abonarán a sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, el importe de 20 días de salario base de la categoría.
EUROS MES PEÓN	933,13
EUROS MES ENCARGADOS / CAPATACES	1.002,35
INCREMENTO SALARIAL	2017: 2,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SI
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Si, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptará medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Además se recoge el supuesto de acoso: "Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa.
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 y CC.OO.

20.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRATEMPRANA 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 de salario de todas las retribuciones.
EUROS MES CAPATAZ	1.018,05
EUROS MES ENCARGADO GENERAL	1.441,59
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI. Se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	Asociación de Alhodiguistas de Granada costa, Cooperativas agroalimentarias de Granada, y UGT

21.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA.

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	1715 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base más pluses convenio.
EUROS MES PEÓN	886,26
EUROS MES OFICIAL ADMINISTRATIVO	902,48
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0,75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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.

22.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA.

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	21000165011981.
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	6.500
MUJERES	4.200
HOMBRES	2.300
JORNADA	39 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días cada una, iguales al salario del Convenio para cada categoría profesional. Y 1 paga de beneficios, para los trabajadores fijos, por el importe de 23 días de salario del convenio correspondiente al peón fijo no cualificado.
EUROS DÍA PEÓN NO CUALIFICADO	24,13
EUROS DÍA OFICIAL 1ª	25,73
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 2015 será de 4,20 euros diarios hasta llegar a un máximo de 250 días. Este complemento se abonará únicamente en los casos : - Accidente laboral - Enfermedad con hospitalización. En este caso, el trabajador seguirá percibiendo la indemnización durante el período de la baja y hasta el máximo citado si así lo valora y decide la Comisión Paritaria.
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, UGT y CC.OO..

23.-CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

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
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario cada una de ellas. 1 paga de 20 días de salario.
EUROS AÑO PEÓN COGEDOR	11.890,20
EUROS AÑO ENCARGADO CAPATAZ	13.879,35
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 fijos.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	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.

24.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRABAJO EN EL CAMPO DE LAS ISLAS BALEARES.

VIGENCIA	2002/2004
CÓDIGO CONVENIO	07/02165
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se entenderá prorrogado este Convenio por un año, y así sucesivamente si, con al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento del mismo o de algunas de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiere denunciado en forma.
NÚMERO DE TRABAJADORES MUJERES HOMBRES	DESCONOCIDO
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	8.554,90
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	10.860,12
INCREMENTO SALARIAL	Año 2004: I.P.C. año 2.003 + 1 punto.
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 y CC.OO.

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

VIGENCIA	2014/2018
CÓDIGO CONVENIO	23000165011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se da por denunciado en el momento de su firma, comprometiéndose las partes firmantes a comenzar la próxima negociación antes del mes de septiembre del 2018.
NÚMERO DE TRABAJADORES	80.000
MUJERES	30.000
HOMBRES	50.000
JORNADA	39 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas
EUROS DÍA OBREROS AGROPECUARIO (FAENAS, NO RECOGIDAS EN TABLA)	50,68
EUROS DÍA OFICIAL (INJERTO Y PODA)	55,31
INCREMENTO SALARIAL	Año 20176: 1,4%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ. Para los trabajadores fijos al 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 periodo de carencia de 15 días, excepto en caso de que el trabajador sea hospitalizado.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	SI. Recoge la creación de una Comisión
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	UPA, CEJ, ASAJA, UGT y CC.OO.

26.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA PRODUCCIÓN DE PLANTAS VIVAS Y SU VENTA DE LA PROVINCIA DE JAÉN.

VIGENCIA	2009/2011
CÓDIGO CONVENIO	2301225
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 MUJERES HOMBRES	DESCONOCIDO
JORNADA	1.742 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario convenio + antigüedad, cada una de ellas
EUROS AÑO PEÓN	26,43
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	29,38
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 SALARIAL	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.

27.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.

VIGENCIA	01/01/2010 al 31/12/2013
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 MUJERES HOMBRES	DESCONOCIDO
JORNADA	Para 2010, 2011, 2012 y 2013: 1.791 horas anuales.
VACACIONES	26 días laborables, excluidos los sábados, domingos y festivos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario convenio + antigüedad, cada una de ellas
EUROS AÑO OFICIAL 3ª EUROS AÑO OFICIAL 1ª	Año 2013: 14.850,80 Año 2013: 18.609,10
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, por un importe máximo de cuatrocientos (400,00) euros, igual para cada categoría profesional.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Durante la vigencia del presente Convenio colectivo no operará ninguna cláusula de revisión salarial.
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.

28.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIA DE CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.

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
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base más antigüedad
EUROS DÍA OFICIAL 3ª	25,59
EUROS DÍA OFICIAL 1ª	33,46
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 y UGT

29.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS.

VIGENCIA	01/01/2010 AL 31/12/2011
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 1 mensualidad de salario base + antigüedad, cada una de ellas
EUROS MES RECIBIDOR, PESADOR EUROS MES OFICIAL 1ª	Año 2011:675,65 Año 2011: 774,93
INCREMENTO SALARIAL	1,7% para el 2010 y el 2% para el 2011
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 (crea Comisión de Igualdad).
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASPROCAN, FSOC, UGT y CC.OO.

30.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CULTIVO DEL TOMATE DE LAS PALMAS.

VIGENCIA	01/01/2009 al 31/12/2014
CÓDIGO CONVENIO	2618
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	2 pagas de 30 días de anticipo diario en proporción al tiempo trabajado.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1º	DESCONOCIDO
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	NO
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.

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

VIGENCIA	Octubre 2012 a Septiembre 2013
CÓDIGO CONVENIO	35000785011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Las normas del presente Convenio Colectivo quedarán denunciadas automáticamente una vez finalizada su vigencia. Quedando en vigor todos sus preceptos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo. Una vez presentado el nuevo anteproyecto, las partes están obligadas a negociar bajo el principio de buena fe.
NÚMERO DE TRABAJADORES MUJERES HOMBRES	DESCONOCIDO
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	33 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 809,24 € cada una de ellas.
EUROS AÑO PERSONAL NO CUALIFICADO EUROS AÑO PERSONAL TÉCNICO	DESCONOCIDO
INCREMENTO SALARIAL	1,9%
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 la creación de un plan de prevención.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	Asociación de Cosecheros Exportadores de Tomate, Frente Sindical Obrero Canario, FSOC, UGT y CC.OO.

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

VIGENCIA	2014/2017
CÓDIGO CONVENIO	24000375012003
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.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
MUJERES	400
HOMBRES	1.600
JORNADA	1.800 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	2 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
EUROS AÑO PERSONAL NO CUALIFICADO	13.710,50
EUROS AÑO PERSONAL TÉCNICO	15.427,50
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí. La empresa completará la prestación del organismo correspondiente a los trabajadores incluidos en este Convenio, 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 el 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 treinta días del hecho causante hasta un máximo de dos meses desde el momento de la baja.
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	UGAL-UPA, ASAJA, UGT y CC.OO.

33.-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
EUROS MES PEÓN	786
EUROS MES OFICIAL 1ª	1.050
INCREMENTO SALARIAL	2,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI, si al finalizar cada año de vigencia del Convenio colectivo si el IPC de Cataluña sobrepasa el 2,5% de incremento respecto al año anterior, se producirá una revisión salarial en la medida que exceda del 2.5%
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.

34.-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 y demás complementos consolidados, con cada una de ellas. Una paga del 10% del salario base anual
EUROS MES PEÓN	10.733,45
EUROS MES OFICIAL 1ª	14.997,16
INCREMENTO SALARIAL	Se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año anterior.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se crea y regula la comisión de igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT y CC.OO.

35.-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.
EUROS DÍA OBRERO FIJO NO CUALIFICADO	27,34
EUROS DÍA OFICIAL 1ª	30,25
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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, CC.OO. y UGT

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

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	30000055011982
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 cada una de ellas
EUROS AÑO PEÓN	11.828,05
EUROS AÑO OFICIAL 1º	12.455,42
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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, CC.OO. y UGT

37.-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	40 horas semanales.
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 2017 es de 267,91).
EUROS AÑO PEÓN	11.917,04
EUROS AÑO OFICIAL	14.641,32
INCREMENTO SALARIAL	2017: Del 1 de enero de 2017 al 31 de mayo de 2017, se pacta un incremento del 0,5% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2016. - Del 1 de junio de 2017 al 31 de diciembre de 2017, se pacta un incremento del 0,6% sobre la tabla salarial vigente a 31 de mayo de 2017.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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, CC.OO. y UGT

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

VIGENCIA	2012/2020
CÓDIGO CONVENIO	30001665011992
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	500
MUJERES	250
HOMBRES	250
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base, cada una de ellas.+ 1 paga de beneficios para los trabajadores fijos (que para el año 2017: es de 232,03 , teniendo en cuenta solo la diferencia de parte proporcional del periodo 01-11 a 31-12 de 2017)
EUROS AÑO RECOLECTOR	11.949,28
EUROS AÑO OFICIAL 1º	14.873,04
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
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	ASOCIACION HORTOFRUTICOLA DE MURCIA, CC.OO y UGT

39.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA DE LA REGIÓN DE MURCIA.

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	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN MÁQUINAS	12.204,44
EUROS AÑO OFICIAL 1º	17.363,58
INCREMENTO SALARIAL	Año 2015: según tablas
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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.
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	APOEXPA, CC.OO. y UGT

40.-CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGIÓN DE MURCIA.

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	2 pagas de 30 días de salario convenio, cada una de ellas. + 1 paga de beneficios de una cantidad determinada.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	Según tabla salarial
INCREMENTO SALARIAL	Año 2014: 0.9%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

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

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	30000045011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	22.000
MUJERES	7.000
HOMBRES	15.000
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario convenio, cada una de ellas+ 1 paga de beneficios una paga para todos los trabajadores, sea cual sea su categoría, y en cuantía de 199,60 euros para el año 2017.
EUROS AÑO AUXILIAR PRODUCCIÓN / ALMACEN DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS (peón)	12.161,92
EUROS AÑO OFICIAL	14.425,06
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: Incremento del 2,8% sobre las tablas salariales vigentes publicadas por el BORM el 2/8/13
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí, En el caso de que los incrementos del IPC de 2017 y 2018 fuese inferior al 3,7%, el salario definitivo para el año 2018, será el establecido en su importe provisional para el año 2018 (incremento del 0,9% de los salarios de 2017).No obstante, se tendrá por puesta una cláusula de inaplicación salarial, cuando el porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, cumpla con un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí. A partir de los 30 días de I.T., las empresas complementarán a los trabajadores/as hasta el 100% de la base reguladora, en el caso de I.T. como consecuencia de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.
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	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, COAG, CC.OO. y UGT

42.-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.
EUROS AÑO ORDENANZA	11.581,78
EUROS AÑO OFICIAL 1º	17.521,14
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: incremento del 1,1%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

43.-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, cada una de ellas + 1 Paga de Beneficios, que será equivalente a la cuantía del salario de Convenio.
EUROS AÑO PEÓN	953,98
EUROS AÑO OFICIAL ADMINISTRATIVO	1093,70
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1,5%
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.	<p>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.</p> <p>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.</p>
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

44.-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	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
EUROS MES TRABAJADOR NO CUALIFICADO	742,08 772,24
EUROS MES TRABAJADOR CUALIFICADO	
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

45.-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 el próximo.
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, cada una de ellas.
EUROS MES PEÓN	885,98
EUROS MES OFICIOS CLÁSICOS	969,34
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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, CC.OO. y UGT

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

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€
EUROS AÑO EMPAQUETADOR	12.594,54
EUROS AÑO OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	14.686,99
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI. Al final de año se revisarán las mensualidades de 2017 con el IPC y hasta un máximo de incremento máximo total y conjunto de hasta un 1,75%. Si el IPC aplicable fuera inferior al 1%, se consolidará dicho porcentaje (1%) establecido.
COMPLEMENTO DE I.T.	SI
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	ASPROCAN, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	2013/2017
CÓDIGO CONVENIO	38000624011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio estará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
MUJERES	800
HOMBRES	1.200
JORNADA	40 horas semanales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	4 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
EUROS AÑO EMPAQUETADOR	12.912,00
EUROS AÑO OFICIAL ADVO 1ª	15.057,20
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Se actualizará el Salario de Diciembre 2016, incrementándolo en un 1%. Al final de año se revisarán las mensualidades de 2017 con el IPC y hasta un máximo de incremento máximo total y conjunto de hasta un 1,75%. Si el IPC aplicable fuera inferior al 1%, se consolidará dicho porcentaje (1%) establecido.
COMPLEMENTO DE I.T.	SI. El trabajador que esté en situación de Incapacidad Temporal, percibirá el 100 por 100 de su salario a partir del día quince de la baja. Excepto en caso de accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad grave y/o hospitalización, se abonará desde el primer día de baja, de acuerdo con las Tablas Salariales
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	ASEPALMA, UGT

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

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	40000015011998
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez concluida su vigencia, el contenido normativo del presente convenio se prorrogará sine die. No obstante dicha prórroga terminará cuando se firme el acuerdo definitivo sobre el convenio colectivo de trabajo que lo sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.500
MUJERES	500
HOMBRES	1.000
JORNADA	La jornada diaria de trabajo será de 8 horas, la semanal de 40 horas y el cómputo anual no excederá de 1782 horas en 2016
VACACIONES	22 días laborables o bien de 26 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
EUROS MES PEÓN	746,60
EUROS MES OFICIAL	1.116,75
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: según tablas
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

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

VIGENCIA	2012/2016
CÓDIGO CONVENIO	41001235011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes firmantes acuerda 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 con el límite de dos años después de transcurrido el plazo legal que marca la legislación vigente en materia de ultra actividad.
NÚMERO DE TRABAJADORES	125.000
MUJERES	25.000
HOMBRES	100.000
JORNADA	1.781 horas anuales.
VACACIONES	31 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base
EUROS DÍA OBRERO CUALIFICADO	29,06
EUROS DÍA OFICIAL	30,22
INCREMENTO SALARIAL	2016: 0,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>SI. 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	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	<p>SEGÚN LPRL. se crea un Comité de Delegados Territoriales de Prevención de Riesgos Laborales para el sector agrario de la provincia de Sevilla que estará compuesto por 12 delegados designados por la comisión mixta, de los cuales 6 representan a la parte empresarial (ASAJA), y otros 6 a la parte social (CC.OO), en proporción a su representación en la mesa de negociación de este convenio.</p> <p>Dicho comité, en tanto en cuanto no exista una oficina fija para su ubicación, se reunirá en la sede de la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, con una periodicidad al menos una vez al año.</p>
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UGT Y CC.OO

50.-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	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.620
MUJERES	2.461
HOMBRES	1.159
JORNADA	39 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	12.876,25
EUROS AÑO OFICIAL	14.564,97
INCREMENTO SALARIAL	Para el primer año de vigencia, 2017, se aplicará un incremento salarial del dos por ciento (2%), a partir del 1.º de junio.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI. 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 LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se reconoce en el Art. 51 el principio de la no discriminación.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIAFRUIT Y CC.OO

51.-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	2 pagas de 30 días de salario, cada una de ellas. Una de 30 días de salario base + antigüedad.
EUROS DÍA PERSONAL NO CUALIFICADO	27,49
EUROS DÍA OFICIAL 1ª	29,95
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

52.-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.
EUROS AÑO PEÓN DE CAMPO	13.304,79
EUROS AÑO OFICIAL 1º	15.338,79
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	o para 2016.
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, CC.OO. y UGT

53.-CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL.

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	DESCONOCIDO
JORNADA	1.593 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de una mensualidad de salario convenio, cada una de ellas. Una de porcentaje pactado.
EUROS DÍA PEÓN	26,38
EUROS DÍA OFICIAL ADVO	28,41
INCREMENTO SALARIAL	2016: 0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN 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.
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.
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASAJA, UAGA Y UGT

54.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO.

VIGENCIA	2016/2017
CÓDIGO CONVENIO	45000425011989
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	375
MUJERES	75
HOMBRES	300
JORNADA	1.784 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base, cada una de ellas. Una paga de primavera, de 22 días de salario base.
EUROS DÍA PEÓN	28,50
EUROS DÍA PERSONAL DE OFICIOS	33,28
INCREMENTO SALARIAL	Para el año 2017: 1%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
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	SI
PARTES FIRMANTES	ASAJA, FEDETO, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	2016/2018
CÓDIGO CONVENIO	46000255011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.100
MUJERES	420
HOMBRES	1.680
JORNADA	1.803 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario convenio, cada una de ellas. Una del 5% del salario convenio + pagas + premio de antigüedad.
EUROS DÍA TRABAJADOR NO ESPECIALIZADO	28,46
EUROS DÍA OFICIAL 1ª	34,91
INCREMENTO SALARIAL	2014:1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI, si el IPC interanual del año 2013 más el IPC interanual del 2014 supera el 4'5%
COMPLEMENTO DE I.T.	SI, con limitaciones
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	AVA, ASFPANT, Unió de Llauradors I Ramaders, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	2017/2018
CÓDIGO CONVENIO	46000565011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.000
MUJERES	600
HOMBRES	400
JORNADA	1.768 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales + festivos que coincidan en el período vacacional.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	5 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas
EUROS AÑO PEÓN	14.947,02
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	16.363,30
INCREMENTO SALARIAL	2016: según tablas
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SÍ. En esta situación, y sin perjuicio de otras situaciones legales o convencionales que se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 25 por 100 de su salario sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año. En estos casos en que la I.T. se origine por accidente laboral, la empresa completará las prestaciones que correspondan, hasta que en su conjunto perciba el accidentado el 100 por 100 de sus ingresos habituales desde el primer día de la baja; en los casos producidos por enfermedad la empresa abonará desde el primer día de la baja, sobre su base de cotización a la Seguridad Social particular: el 25 por 100, siempre que el trabajador/a hubiese agotado el derecho que se le reconoce (en relación al 25%). La mejora se encontrará condicionada al índice de absentismo del trabajador/a, en el año inmediato anterior.
SEGURO COLECTIVO	SI
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	AVA, ASFPLANT, Unió de Llauradors I Ramaders, UGT Y CC.OO

57.-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, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	11.840,45
EUROS AÑO OFICIAL 2ª	12.385,66
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0,75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 Y CC.OO

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

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, cada una de ellas. 2 de 15 días de salario real, cada una de ellas.
EUROS SB DÍA OFICIOS CLÁSICOS	25,77
EUROS SB DÍA ESPECIALISTAS DE SEGUNDA	23,95
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

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

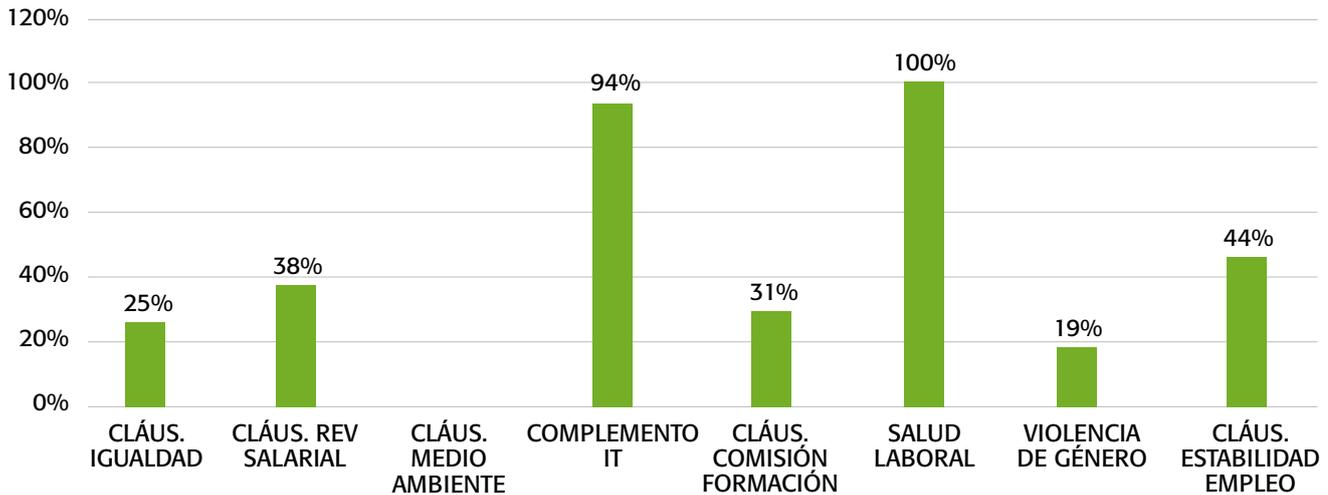
VIGENCIA	2017/2018
CÓDIGO CONVENIO	50000045011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio se prorrogará su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un convenio que le sustituya.
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 salario base + antigüedad y cualquier otro complemento abonado por la empresa, cada una de ellas.
EUROS MES OPERARIO INDUSTRIAL	1.004,34
EUROS MES ENCARGADO	1.185,99
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%.Año 2017: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI. En caso de que el IPC del año 2017 fuera superior al 1,5%, el incremento salarial del año 2017 se revisará en el mismo porcentaje que la diferencia entre el 1,5% y ese IPC final, abonándose la misma durante el primer trimestre del año 2018. En caso de que el IPC del año 2017 sea inferior al 1,5%, 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 Y CC.OO

SECTOR DE ACEITES Y DERIVADOS



El número de Convenios del sector de Aceites y Derivados es de 16; 2 de ellos de aplicación en las Comunidades Autónomas de Madrid y Murcia y 14 en las provincias de Alicante, Barcelona, Ciudad Real, Córdoba, Granada, Jaén, Lérica, Málaga, Sevilla (2), Tarragona, Toledo, Valencia y Zaragoza.

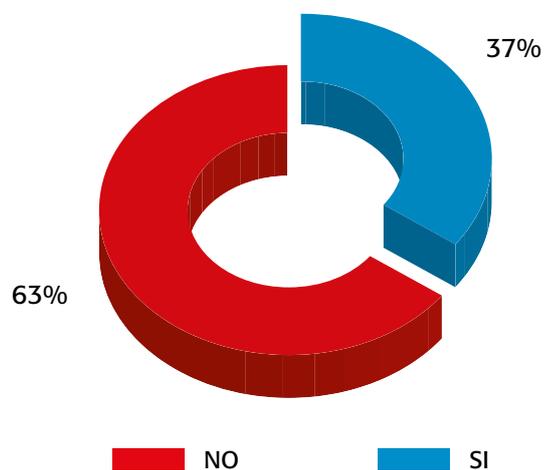
RESUMEN DE CONTENIDOS



CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL

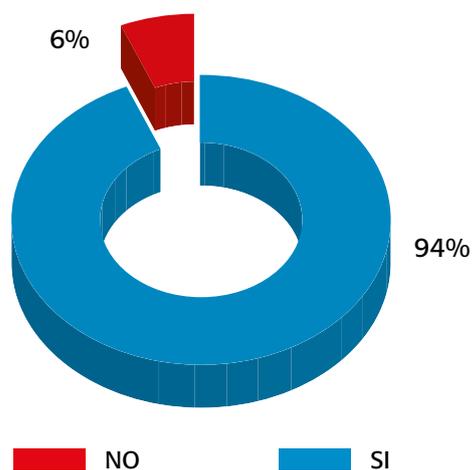


146

De ellos el 37% cuentan con Cláusula de Revisión Salarial frente al 12,5% del año 2016.

CONVENIOS CON COMPLEMENTO DE IT

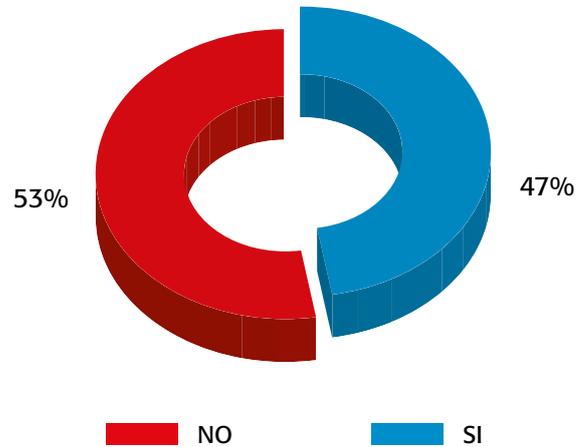
COMPLEMENTO DE IT



La inmensa mayoría de los convenios analizados, el 94%, cuentan su articulado con la regulación en Complementos por incapacidad temporal del trabajador.

CONVENIOS CON CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y COMISIÓN DE FORMACIÓN

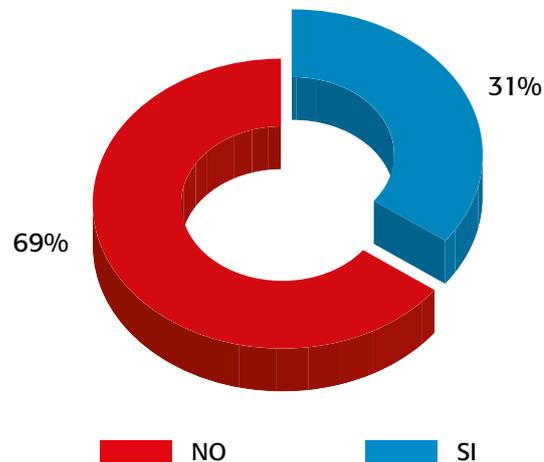
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



Casi la mitad de los convenios del sector cuentan con Cláusula de Estabilidad en el Empleo.

147

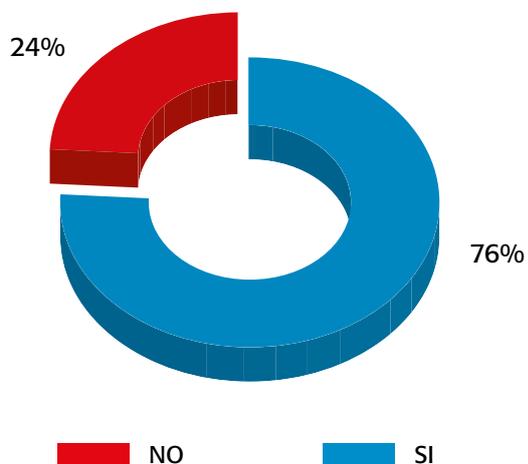
FORMACIÓN



Las comisiones paritarias de formación en este sector solo están reguladas en 5 convenios, lo que representa el 31% del total.

CONVENIOS QUE REGULAN CLÁUSULAS DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

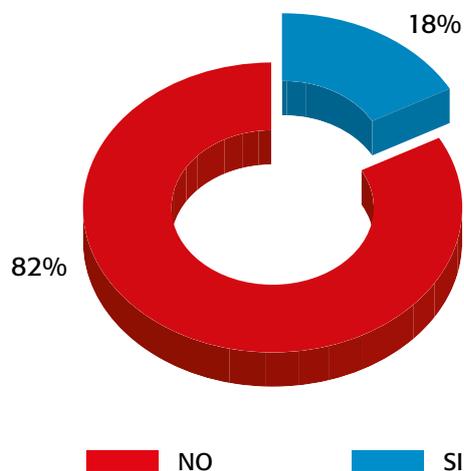
IGUALDAD



Un 76% de los convenios analizados cuentan con cláusulas de Igualdad, lo que supone un ligero decrecimiento en esta materia con respecto al año 2016.

148

VIOLENCIA DE GÉNERO



Solo un 18% de los convenios, 3 de los 16 convenios del sector regulan contenidos en Violencia de Género.

En cuanto a regulación en Medio Ambiente, el 100% de los convenios analizados no cuentan con cláusula de Medio Ambiente.

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

VIGENCIA	Desde el día 1 de enero de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 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	La jornada de trabajo para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 será de 1752 horas en cómputo anual. No obstante, para aquellos colectivos o empresas que tengan establecida o pactada una jornada inferior a la aquí contemplada se les respetará la que en este momento tengan establecida.
VACACIONES	Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones de 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>
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.725,71 15.899,06
INCREMENTO SALARIAL	<p>Para el año 2017 todos los conceptos económicos, se incrementan en un 1,5% sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2014, 2015 y 2016, según figuran en las Tablas salariales adjuntas.</p> <p>Para 2018 se incrementan en un 1,5 % sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2017 según figuran en las Tablas Salariales adjuntas.</p> <p>Para 2019 se incrementan en un 1,5 % sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2018 según figuran en las Tablas Salariales adjuntas.</p>
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	NO
PARTES FIRMANTES	ASFACO, ACORA, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	La vigencia de este convenio se extiende desde el 1 de mayo de 2016 al 30 de abril del 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	<p>La jornada laboral será de 40 horas semanales, durante todo el año.</p> <p>Entre el 1 de junio y el 31 de agosto la jornada será continua para todas las empresas y tanto durante este tiempo como para las empresas donde se trabaje en forma continuada existirá un descanso intermedio de 20 minutos de bocadillo, el cual tendrá consideración de efectivo de trabajo.</p>
VACACIONES	30 días naturales al año.
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.
EUROS AÑO PEÓN	13.654,28
EUROS AÑO OFICIAL 1º	14.487,10
INCREMENTO SALARIAL	1,10%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	SI
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL Y UGT

3.-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	Este convenio se establece para una duración de cinco años, período comprendido entre 01 de octubre de 2014 a 30 de septiembre de 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 NO CONSTA NO CONSTA
JORNADA	1.776 h. anuales
VACACIONES	27 días laborables para el periodo del 01-octubre-2015 a 30-septiembre-2016; para el periodo de 01-octubre-2016 a 30-septiembre-2017 serán de 25 días laborales
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.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	18.970,91 19.621,95
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO, solo recoge el compromiso de las partes de reunirse y debatir sobre la necesidad de formación.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	En cuanto a la seguridad y salud laboral en la empresa, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y normas de desarrollo. Prevé comisión provincial de seguridad e higiene.
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	NO
PARTES FIRMANTES	AVEPA, ASOCIACIÓN DE EXTRACTORES, ASOCIACIÓN de COOPERTIVAS, UGT y CCOO

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

VIGENCIA	Tendrá una vigencia de 4 años, comprendidos entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2020, con independencia de publicación en el BOP por la autoridad laboral.
CÓDIGO CONVENIO	29000765011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Las partes deberán denunciar el convenio dentro de los tres meses de antelación a la finalización de la vigencia del mismo. Esta denuncia se hará ante la autoridad laboral
NÚMERO DE TRABAJADORES	8.500
HOMBRES	3.500
MUJERES	5.000
JORNADA	La jornada de trabajo se fijará en el presente convenio colectivo y como máximo la que fije la ley en cada momento, siendo actualmente de 40 horas semanales de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada.
VACACIONES	Los trabajadores/as disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se abonarán a los trabajadores/as fijos dos pagas de treinta días, una en Navidad y otra el 25 de junio, y otras dos de 15 días que se hará efectivas el sábado anterior a Semana Santa y el último día hábil de septiembre El importe de las pagas se hará a razón del salario base más participación en beneficios más antigüedad. El importe de las pagas se hará a razón del salario base más participación en beneficios más la antigüedad. Los trabajadores/as fijos discontinuos y eventuales recibirán el importe de las pagas proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa.
EUROS AÑO PEÓN	15.505,32
EUROS AÑO OFICIAL Aº	16.834,71
INCREMENTO SALARIAL	Se pacta una subida del IPC real del año anterior (Índice de Precios al Consumo) más un cero coma seis por ciento (IPC+0,6%) para los años 2017, 2018, 2019 y 2020. Esta subida se aplicará desde el 1 de enero de 2017.En el caso de que el IPC negativo, se pacta expresamente una subida del 0,6%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Los trabajadores/as percibirán de la empresa a partir del día que fije la ley por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. Caso de que la baja se debiera a accidente de trabajo o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día.
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	FEDERACIÓN DE COOPERATIVAS AGRARIAS DE MÁLAGA, UGT Y CC.OO

5.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA SEVILLA Y SU PROVINCIA.

VIGENCIA	La duración del presente Convenio será la comprendida entre el día 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2017.
CÓDIGO CONVENIO	41000045011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	CONVENIO DENUNCIADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	10.571
HOMBRES	4.548
MUJERES	3.023
JORNADA	La jornada laboral será en cómputo anual, siendo ésta de 1.808 horas efectivas de trabajo.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establece dos gratificaciones extraordinarias, una con motivo de Navidad, que se hará efectiva el 22 de diciembre y otra de verano y que se hará efectiva el 15 de julio. La cuantía de cada una será de un mes de salario base, más complementos de antigüedad y de participación en beneficios + 1 paga extra de salario base y antigüedad.
EUROS AÑO PEÓN	15.193,30
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	15.697,66
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa. El límite anterior del 25% también afecta a las empresas de trabajo temporal y a todo tipo de subcontratas.
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	ASEOAGRA, UGT Y CC.OO

153

6.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

VIGENCIA	La duración de este Convenio Colectivo de Trabajo, será de 4 años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2014, y finalizando el día 31 de diciembre de 2017, excepto lo previsto en los preceptos en que expresamente se determine otra vigencia.
CÓDIGO CONVENIO	41001535011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	CONVENIO DENUNCIADO
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.549
HOMBRES	1.606
MUJERES	943

JORNADA	La jornada laboral que se establece durante la vigencia del presente Convenio Colectivo es de 1.800 horas efectivas de trabajo al año.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales al año. Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones en la parte proporcional a 21 días laborables por año trabajado cuando su jornada de trabajo sea de lunes a viernes y a 25 días laborales por año trabajado cuando su jornada de trabajo sea de lunes a sábado.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>- Gratificación de Navidad: Consiste en una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios. Se pagará como máximo el día 15 de diciembre de cada año.</p> <p>- Gratificación de Verano: Que sustituye a la antigua paga extraordinaria de Julio y que se pagará como máximo el día 15 de julio de cada año. Se cuantifica igualmente en una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios.</p> <p>Asimismo, el trabajador fijo que ingrese o cese durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el temporal, el eventual, y el fijo de trabajos discontinuos, la percibirán en proporción al tiempo trabajado.</p> <p>- Gratificación especial: Se establece una gratificación especial para todos los trabajadores afectos a este Convenio, que se percibirá en el mes de marzo de cada año y que se devengará desde el 1 de abril del año anterior hasta el 31 de marzo del año en el que se percibe, sin distinción de antigüedad, ni categoría profesional.</p>
EUROS AÑO PEÓN	12.268,08
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.665,15
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0,8%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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 aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica los partes de IT correspondientes a la Seguridad Social serán complementados por las empresas a partir del primer día y durante todo el tiempo que dure la IT como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social.</p> <p>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> <p>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	Las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas. Así las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa.
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	ASEOAGRA, UGT Y CC.OO

7.-CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y DEL COMERCIO MAYORISTA DE ACEITUNAS Y ENCURTIDOS DE ZARAGOZA Y PROVINCIA.

VIGENCIA	<p>La vigencia del presente convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2005. Prorrogado a 2.008.</p> <p>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, aplicándose en todos los artículos del convenio que tengan contenido económico un incremento igual al índice de precios del consumo del año anterior a su vigencia.</p>
DENUNCIA DEL CONVENIO	<p>La denuncia del Convenio se realizará en los dos últimos meses de su vigencia ante la autoridad laboral competente.</p> <p>En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes se entenderá prorrogado por años sucesivos.</p>
JORNADA	La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo
VACACIONES	Todo el personal de la Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos disfrutarán de un mínimo de treinta días naturales de vacaciones al año.
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
EUROS AÑO	9.277,75
INCREMENTO SALARIAL	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%.
ANTIGÜEDAD	Los premios de antigüedad se abonarán con arreglo a lo dispuesto en las Ordenanzas para la Industria y el Comercio de Aceitunas de 28 de febrero de 1974 y 24 de julio de 1971, respectivamente.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las disposiciones pactadas en el presente convenio absorben o, en su caso, compensan las condiciones de trabajo y remuneraciones ya existentes o que en lo sucesivo puedan venir determinadas por disposición legal, reglamentaria o jurisprudencial, siempre que, consideradas en su totalidad, no superen las condiciones establecidas en el convenio.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a sus trabajadores la 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.
SEGURO COLECTIVO	<p>Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del convenio, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio y que a continuación se indican:</p> <p>Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con un capital asegurado de 24.618,24 euros.</p> <p>Las empresas que voluntariamente tengan implantado algún tipo de seguro colectivo que cubra estas incidencias no estarán obligadas a contratar la anterior póliza.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	SEGÚN LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
PARTES FIRMANTES	PORTE EMPRESARIAL Y UGT.O

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

VIGENCIA	La duración de este convenio será de un año, contado desde el primero de enero 2013 hasta el 31 de diciembre de 2019, ambos inclusive.
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 HOMBRES MUJERES	400 450 50
JORNADA	La jornada laboral será de 1.790 horas anuales, 40 horas semanales para los dos años de vigencia. La distribución de la jornada, será de lunes a viernes, excepto en campaña.
VACACIONES	Todo el personal vinculado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco 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.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL Aº	12.711,32 13.281,67
INCREMENTO SALARIAL	2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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.
SEGURO COLECTIVO	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	CEOE-CEPYME, CC.OO Y UGT

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

VIGENCIA	El presente convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017.
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 HOMBRES MUJERES	372 300 75
JORNADA	Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo durante los 2 años de vigencia de convenio, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre serán festivos.
VACACIONES	22 días laborables, si la jornada es de lunes a viernes o 26 días laborables si la jornada es de lunes a sábado
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extras de salario base más antigüedad, cada una de ellas. Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, en concepto de participación en beneficios el 10 por 100 del salario base total anual más antigüedad, prorrateándose esta cantidad a lo largo de todo el año.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.294,66 12.908
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	a) Enfermedad común: En los casos de enfermedad común, los trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, percibirán el 100 por 100 de su salario base más antigüedad. b) Accidentes: En el supuesto de accidente se estará a lo que disponga la Ordenanza Laboral, percibiéndose el 100 por 100 del salario base más la antigüedad y beneficios.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí, la establecida por Comisión Paritaria.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL PROVINCIAL de las INDUSTRIAS DE ACEITES Y DERIVADOS, UGT y CC.OO.

10.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

VIGENCIA	El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, con independencia de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad, con efectos económicos desde el día 1 de enero del año 2017.
CÓDIGO CONVENIO	08002535011993
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se entenderá el convenio prorrogado en su contenido un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.

NÚMERO DE TRABAJADORES	319
HOMBRES	215
MUJERES	109
JORNADA	La duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo será de 1796 horas. El descanso reglamentario en las jornadas continuadas será considerado como integrante de la jornada efectiva solamente en aquellas empresas que así lo hubiesen asumido a la entrada en vigor del presente Convenio
VACACIONES	<p>Las empresas concederán al personal técnico titulado treinta y dos días naturales de vacaciones. El resto del personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un conjunto de treinta días naturales de vacaciones anuales.</p> <p>En cada empresa se negociaría el calendario de vacaciones de común acuerdo entre RLT o en su ausencia el trabajador, siendo concededores del período de disfrute como mínimo con dos meses de antelación.</p> <p>Las empresas garantizaran que al menos 15 días sean consecutivos, es decir, entre 1 de junio a 31 de octubre.</p>
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las gratificaciones de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, calculadas a salario base de Convenio más el complemento personal ex-antigüedad (quien la tuviera). Se fijan como fechas de pago el 15 de julio y el 20 de diciembre, respectivamente, o el día hábil inmediato anterior, en caso de ser festivos los señalados.
EUROS AÑO PEÓN	17.913
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	18.761,12
INCREMENTO SALARIAL	1,8%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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 de 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	La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración a igual trabajo, de acuerdo con la vigente legislación. Conforme disponen dichas normas, los/as trabajadores/as y, con ocasión del llamado período de lactancia de sus hijos, dispondrán de un período de pausas o pausa de un total de 1 hora diaria o, a su elección, de la reducción de la jornada en media hora diaria. En ningún caso estos descansos, pausas o reducciones podrán ser compensados en metálico. Dicho permiso podrá ser sustituido a solicitud de los interesados por un período de 12 días laborables continuados que se disfrutarán acumulados a la baja maternal. Su cómputo comenzará al día siguiente de que finalice ésta, sin solución de continuidad y podrá ser disfrutado por cualquiera B Butlletí Oficial de la Província de Barcelona Data 20-3-2018 CVE 2018011618 Pàg. 6-27 https://bop.diba.cat A Pàgina 6 de 27 de los cónyuges a renuncia del otro, lo que deberá acreditarse ante la empresa mediante la correspondiente declaración del renunciante. Asimismo, las trabajadoras, en caso de maternidad, dispondrán del global de 16 semanas de descanso, y se estará en todo caso a la Ley 39/1999 de 6 de noviembre, así como y en particular al artículo 10 de dicha Ley que modifica el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre cambios de puesto de trabajo.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	GREMIO DE ACEITEROS, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	La duración del presente Convenio será de dos años, es decir desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018, se entenderá el Convenio prorrogado en su contenido un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.
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	La duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo será de 1796 horas. El descanso reglamentario en las jornadas continuadas será considerado como integrante de la jornada efectiva solamente en aquellas empresas que así lo hubiesen asumido a la entrada en vigor del presente Convenio y por los tiempos que asimismo tuvieran convenidos.
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 disfrutado de 2 días adicionales de vacaciones por uso y costumbre, consolidarán dichos días como condición más beneficiosa. c) En cada empresa se negociaría el calendario de vacaciones de común acuerdo entre RLT o en su ausencia el trabajador, siendo conocedores del periodo de disfrute como mínimo con dos meses de antelación. d) Las empresas garantizarán que al menos 15 días sean consecutivos, es decir, entre 1 de junio a 31 de octubre. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las gratificaciones de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, calculadas a salario base de Convenio más el complemento personal ex-antigüedad (quien la tuviera). Se fijan como fechas de pago el 15 de julio y el 20 de diciembre, respectivamente, o el día hábil inmediato anterior, en caso de ser festivos los señalados.
EUROS AÑO PEÓN	15.092,14
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	16.159,22
INCREMENTO SALARIAL	1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 de 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	NO
PARTES FIRMANTES	GREMIO DE ACEITEROS, UGT y CC.OO

12.- 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.

VIGENCIA	Desde el 1 de Enero de 2012, hasta el 31 de Diciembre del 2014 DENUNCIADO
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,
JORNADA	1.784 horas anuales
VACACIONES	23 días laborales. Trabajadores en régimen de trabajo a turnos 32 días naturales.
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
INCREMENTO SALARIAL	Para los años 2.012, 2.013 y 2.014 todos los conceptos salariales del convenio tendrán un incremento fijo y único del 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si, en el caso del IPC negativo, se aplicará un incremento del 0,50%
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las empresas afectadas por el presente convenio pueden compensar y absorber los incrementos salariales, en materia de percepciones económicas que mejoren las condiciones del convenio.
EUROS AÑO	17.951,35
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.
SEGURO COLECTIVO	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Si, por Comisión Mixta.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	PORTE EMPRESARIAL, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	Desde el 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre del 2014, ampliado hasta el 31 de diciembre de 2017
CÓDIGO CONVENIO	43000385011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogará de año en año el convenio, a no ser que exista denuncia entre las partes.
NÚMERO DE TRABAJADORES	150
HOMBRES	75
MUJERES	75
JORNADA	40 horas semanales, con un máximo de 1.800 horas al año.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se abonaran dos gratificaciones extraordinarias, por importe cada una de ellas de salario base y plus de antigüedad consolidada junto al plus de ex categoría profesional. Ambas pagas han de ser abonadas los días 10 de Diciembre y 1 de Julio respectivamente.
EUROS AÑO PEÓN	14.479,24
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	17.266,57
INCREMENTO SALARIAL	1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Enfermedad Común. En esta situación, durante la primera baja del año en curso, la empresa complementará hasta un 100% de salario real, desde el primer día de la baja. En las bajas posteriores, se complementará hasta en un 50% de salario durante los 3 primeros días, del 4 día al 30 hasta en un 75% y a partir del día 31 complementará el 100% del salario real. Accidente laboral. En esta situación la empresa complementará hasta el 100% del salario desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SÍ. Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su voluntad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión, o cualquier otra condición.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE ACEITES COMESTIBLES DE TARRAGONA, UGT, CC.OO. Y USO

14.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA Y COMERCIO DEL ACEITE Y DERIVADOS PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.

VIGENCIA	La duración del Convenio será de cuatro años, contados a partir del 1 de enero de 2016 y finalizando el 31 de diciembre de 2019
CÓDIGO CONVENIO	2800015011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.
NÚMERO DE TRABAJADORES	550
HOMBRES	330
MUJERES	220

JORNADA	La jornada máxima anual será de 1.788 horas de trabajo efectivo
VACACIONES	Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, independientes de la categoría de cada trabajador. Las vacaciones serán retribuidas con arreglo a los salarios reales percibidos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las gratificaciones de julio y Navidad así como la de Nuestra Señora de la Oliva quedan fijadas en 30 días cada una, sirviendo como base para su abono el salario base y el complemento "ad personam".
EUROS AÑO PEÓN	12.590,90
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.767,50
INCREMENTO SALARIAL	Para el año 2016, los salarios vigentes del año 2015 se incrementarán en un 0,5% conforme se especifica en la tabla del Anexo I, los cuales serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2016. Para el año 2017, los salarios del año 2016 se incrementarán un 1% conforme queda especificado en la tabla del Anexo II. 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%. Para el año 2019, los salarios del año 2018 tendrán como incremento, un 0,60%, siempre que el incremento del IPC sea inferior al 1%. Si el IPC fuese superior al 1% e inferior al 2%, los salarios se incrementarán un 1%. Si el IPC fuese superior al 2%, los salarios se incrementarán un 1,50%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Cuando el trabajador cause baja por enfermedad percibirá durante el período de doce meses, a partir del cuarto día, el 100 por 100 de su salario real, con deducción de la cantidad que por la Seguridad Social pudiera corresponderle.</p> <p>En los casos de baja por accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100 por 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.</p>
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	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	SI. Las organizaciones firmantes desarrollarán, a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.
PARTES FIRMANTES	ASLINSA, UGT Y CC.OO.

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

VIGENCIA	El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BORM, si bien producirá efectos desde el 1 de enero de 2010 y su duración se pacta hasta el 31 de diciembre del año 2016.
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

JORNADA	La jornada laboral semanal será como máximo de 40 horas, realizadas de lunes a viernes, la jornada laboral anual será de 1.784 horas.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por este convenio colectivo disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario por todos los conceptos retributivos incluidos en el presente Convenio Colectivo, incluido en la misma el complemento personal que sustituye el concepto de antigüedad</p> <p>El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.</p> <p>Todo el personal afectado por este convenio, percibirá en concepto de participación en beneficios, una cantidad equivalente al 10% de los salarios base de la tabla, incrementados con el complemento por antigüedad, en su caso, y computándole las gratificaciones de julio y Navidad.</p> <p>Su importe será prorrateado durante los doce meses del año.</p>
INCREMENTO SALARIAL	<p>Con respecto a los años venideros, encontrándose vigente el presente Convenio, se estipula una revisión salarial sobre tablas salariales del 2009, las cuales se recogen en el Anexo I, en base a los siguientes incrementos:</p> <p>Año 2016; 2%</p>
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo. Para que opere la absorción y compensación, deberá hacerse en condiciones de homogeneidad e idénticas.
EUROS AÑO	13.744,81
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. 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>
SEGURO COLECTIVO	NO
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).</p> <p>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 LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE MANIPULADO Y RELLENO DE ACEITUNAS Y CC.OO

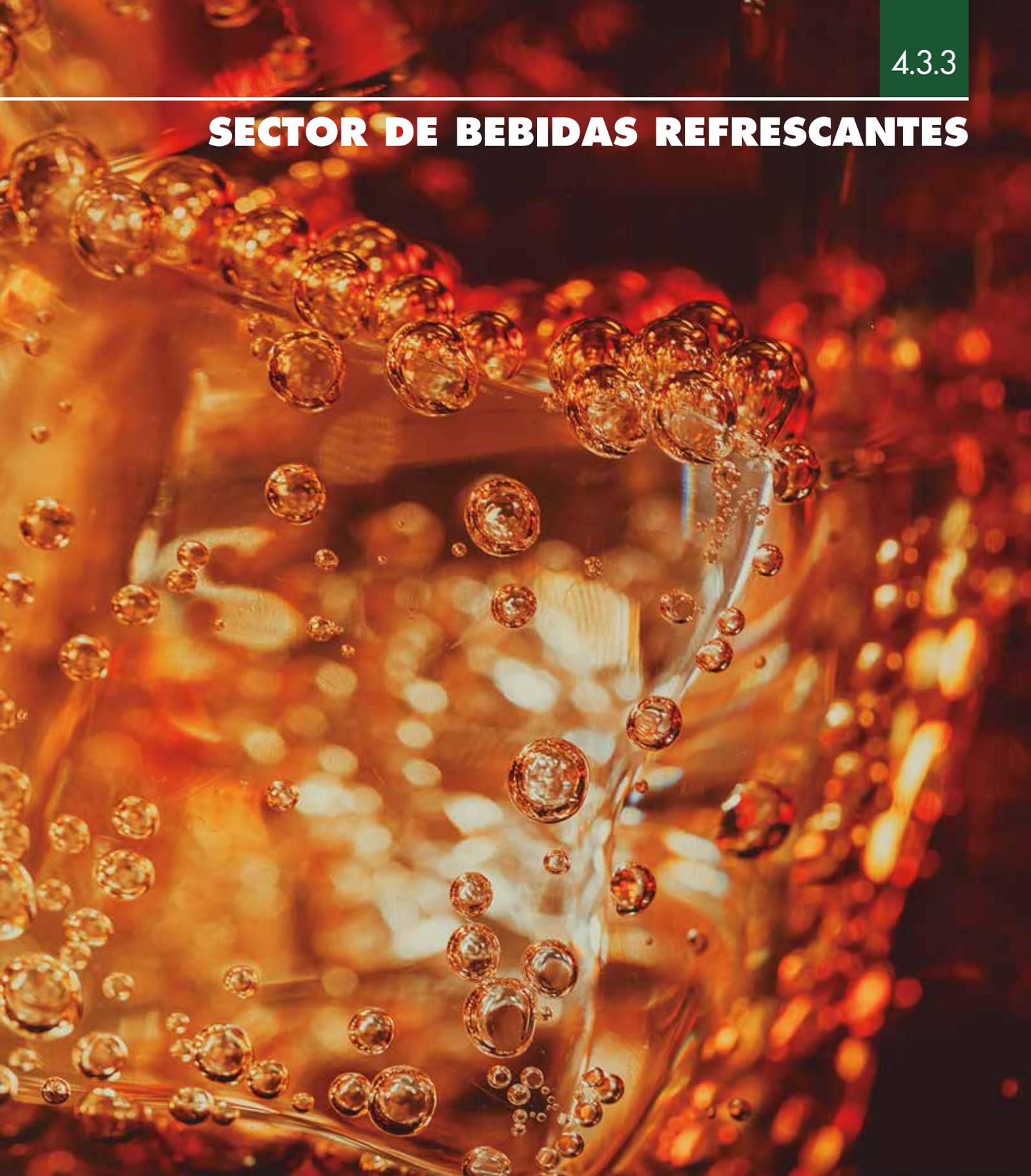
16.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE.

VIGENCIA	El Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de abril de 2017 y finalizará a todos los efectos el día 31 de marzo del año 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	La jornada de trabajo será, para todos los trabajadores, afectados por el presente convenio, de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, y que suponen 1792 horas anuales de trabajo efectivo, sin que en dicho horario o jornada se comprenda descanso alguno.
VACACIONES	El personal afectado por el presente convenio, disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales, de los que 21 se disfrutarán de forma ininterrumpida y preferentemente en verano. El disfrute del resto se fijará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores.
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.
EUROS AÑO PEÓN	10.625
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.138
INCREMENTO SALARIAL	El salario vigente al día 31 de marzo de 2017, se incrementa para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2017 y el 31 de marzo del año 2018, en un 1,6%. 2- El salario vigente al día 31 de marzo de 2018, se incrementará para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2019, en el 1,2%. 3- El salario vigente al día 31 de marzo de 2019, se incrementará para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2019 al 31 de marzo de 2020, en el 1,2%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Para el primer año, si el IPC real del año 2017 es superior al 1,4%, se regularizarán a IPC real. Dichas tablas se revisarán con carácter retroactivo al 1 de abril del 2017, abonando los atrasos correspondientes. Se aplicarán para el cálculo de las siguientes tablas. - 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. - Para el tercer año, si el IPC real del año 2019 es superior al 1%, se regularizarán a IPC real. Dichas tablas se revisarán con carácter retroactivo al 1 de abril del 2019, 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, así como en el caso de enfermedad profesional legalmente declarada, las empresas completarán la prestación por incapacidad derivada de esta situación, hasta el cien por cien del salario del trabajador accidentado
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Si, a través de la limitación de la contratación de Empresas de Trabajo Temporal
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Durante la vigencia del presente Convenio, las organizaciones empresariales y sindicales del sector y conforme al Acuerdo Nacional de Formación Continua, se comprometen a crear las comisiones paritarias en los términos que el citado Acuerdo establece.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio se faculta a la Comisión Paritaria a promocionar los planes de igualdad, en la que se protegerá a todas las personas contra cualquier trato adverso o discriminatorio.»
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE RELLENO Y ADEREZOS DE ACEITUNAS, CC.OO Y UGT

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

VIGENCIA	Este convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el primero de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018
CÓDIGO CONVENIO	80100035012012
DENUNCIA DEL CONVENIO	Prorrogable por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	281
HOMBRES	182
MUJERES	99
JORNADA	Se establece una jornada laboral de 1.784 horas, que serán distribuidas semanalmente de lunes a viernes
VACACIONES	Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Tanto el personal técnico como administrativo, subalterno y obrero, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, el quince de julio que se denomina paga de verano y el veintidós de diciembre, paga de Navidad, y una paga de quince días en la festividad de San José, es decir, el diecinueve de marzo. El importe de dichas pagas se calcular� sumando el salario base, el plus de asistencia, prorrateando el número de días en las categorías de pago diario y por su importe en las de pago mensual, más la nocturnidad, si procede, y la antigüedad. Los periodos de devengo serán en la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio; en la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre. La paga de San José tendrá un periodo de devengo anual, que será del 1 de marzo al 28 de febrero. Participación en beneficios Todo el personal afectado por este convenio, percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios de la tabla salarial, incrementados con el complemento de antigüedad, y según fórmula que a continuación se indicará en este mismo artículo. Este complemento puede hacerse efectivo conjuntamente con los salarios base. Fórmula aclaratoria: salarios base días percibidos, más salarios base percibidos en las pagas extras de verano, Navidad y marzo, más la antigüedad percibida, tanto en un concepto como en otro y sobre el total percibido obtener el diez por ciento. Para aquellas empresas que deseen abonar la paga de beneficios de una sola vez, deberán realizar dicho abono teniendo como fecha tope la del 31 de marzo del año siguiente a la creación de dicho derecho.
EUROS AÑO PEÓN	12.295,25
EUROS AÑO OFICIAL 1�	13.289,75
INCREMENTO SALARIAL	1,40%
CL�SULA DE REVISIÓN SALARIAL	Finalizado cada uno de los dos años de vigencia del convenio y tan pronto se constate el IPC real de dicho año a 31 de diciembre, las empresas deberán abonar en el plazo de tres meses desde la constatación oficial de dicho IPC real, con efectos retroactivo al 1 de enero de cada año de vigencia, la diferencia exacta entre el 1'4 % y el IPC real constatado con un tope de hasta el 2 % para 2017 y entre el 1'6 % y el IPC real constatado con un tope del 2'2 % para 2018.
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas complementaran 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
CL�SULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CL�SULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CL�SULAS DE IGUALDAD	Las empresas est�n 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/as en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. 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.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT y CC.OO

SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES

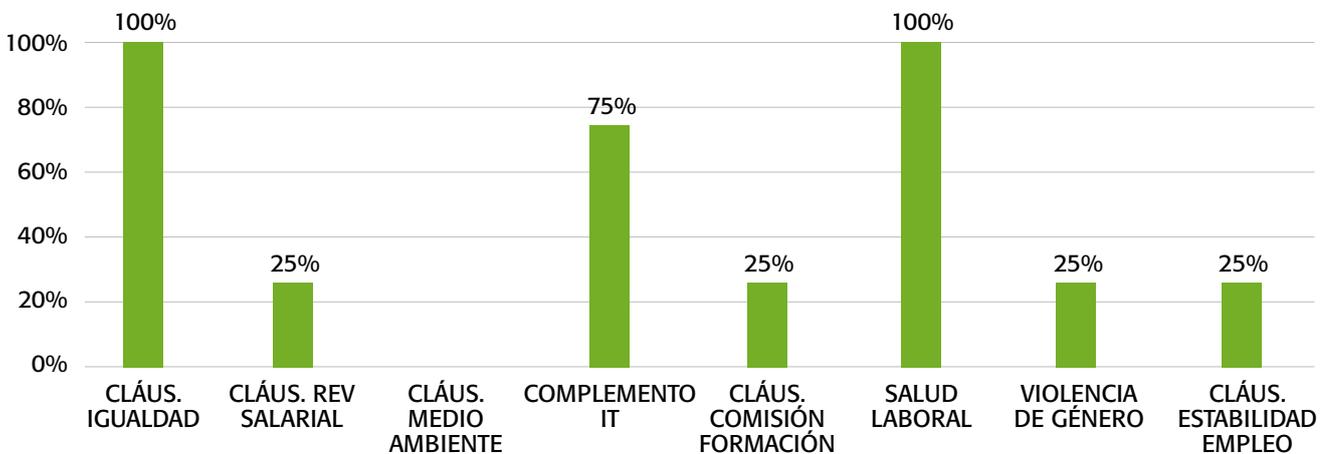


En este sector encontramos 4 Convenios Colectivos, uno de ámbito de Comunidad Autónoma, el de Valencia y 3 son de aplicación de ámbito provincial en Barcelona, Lérída y Pontevedra.

CONCLUSIONES DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

El 25% de los Convenios analizados recoge Cláusula de Revisión Salarial, mismo porcentaje que en contenidos de estabilidad en el empleo, Violencia de Género y Formación. El 75% regulan complementos de IT y la totalidad de los Convenios en Salud Laboral y contenidos de Igualdad.

RESUMEN DE CONTENIDOS



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

VIGENCIA	La duración del presente Convenio será de dos años. Del 1 de Enero de 2017 al 31 de Diciembre del 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	Duración de un mínimo de 25 días laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se calcularán a razón de 1 mensualidad del salario mensual de convenio más plus vinculación para aquellos trabajadores que tengan garantizado este concepto y complemento ad personam de asimilación de antigua categoría a los nuevos grupos profesionales establecido en el artículo 20 del Convenio. La gratificación de julio se hará efectiva entre los días 15 a 20 de julio y la de Navidad, del 15 al 20 de diciembre. La participación en beneficios se calcula con las mismas bases que las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
EUROS AÑO PEÓN	16.152,93
EUROS AÑO OFICIAL 1º	17.698,33
INCREMENTO SALARIAL	1,9%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas complementarán, desde el primer día de IT, la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social, hasta el 75% de Salario. Dicho complemento solo lo podrán cobrar los trabajadores que no hayan tenido más de 2 bajas por enfermedad durante todo el año anterior. En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional se complementa hasta en un 100%.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	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	NO
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	Del 1 de Enero de 2013 al 31 de Diciembre de 2014
DENUNCIA DEL CONVENIO	Si no existe denuncia de las partes, se seguirán rigiendo por las mismas normativas establecidas en el convenio una vez finalizado el periodo de vigencia.
JORNADA	1.790 horas anuales.
VACACIONES	23 días laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario base + los aumentos por año de servicio correspondan cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	El incremento pactado para el año 2013 será del 0,50% sobre las tablas definitivas a 31 de Diciembre de 2012. Para el año 2014 se pacta un incremento del 0,60% sobre todos los conceptos retributivos y con efectos económicos del 1 de Enero de 2014.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	No. Para el año 2013: Cualquiera que sea la variación del IPC nacional registrado por INE a 31 de diciembre de 2013, no se producirá ninguna revisión en el incremento pactado. Para el año 2014: Cualquiera que sea la variación del IPC nacional registrado por INE a 31 de diciembre de 2014, no se producirá ninguna revisión en el incremento pactado.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las condiciones salariales serán absorbibles y compensables, siempre que la remuneración total del trabajador en computo anual, superase lo estipulado en convenio.
EUROS AÑO	11.686,50
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
SEGURO COLECTIVO	Las empresas mediante la concertación de una póliza de cobertura en la entidad aseguradora garantizarán a sus trabajadores o sus herederos las indemnizaciones siguientes: Muerte de trabajador: 12.650 € Incapacidad Permanente y Total para la profesión habitual: 6.200 € Incapacidad permanente y absoluta para el desempeño de cualquier profesión: 6200 €
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí, se integra dentro de la comisión paritaria de convenio.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE DISTRIBUIDORES DE BEBIDAS REFRESCANTES, CC.OO Y UGT.

3.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA.

VIGENCIA	01/01/2009 al 31/12/2015
DENUNCIA DE LAS PARTES	El Convenio Colectivo se considerará automáticamente prolongado una vez finalizada su vigencia.
JORNADA	La jornada de trabajo para todos los trabajadores del sector será de 1.790 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Esta jornada se distribuirá de Lunes a Viernes con 7 horas, 45 minutos diarias durante todos los meses del año, excepto los de junio, julio y agosto, que se distribuirán de lunes a sábado, siendo la jornada laboral de 40 horas.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario de convenio + antigüedad de cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2013: 1,50% en todos los conceptos retributivos Año 2014: 1,50% en todos los conceptos retributivos Año 2015: 1,50% en todos los conceptos retributivos
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
EUROS AÑO	11.322
COMPLEMENTO DE I.T.	Sí. Las empresas tendrán que pagar la compensación adicional al 100% de su salario base de la clasificación para la máxima de 18 meses.
SEGURO COLECTIVO	Sí, se establece un seguro, para muerte y discapacidad, exclusivamente para los casos producidos como accidente de trabajo.
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	NO
PARTES FIRMANTES	AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE GASEOSAS y BEBIDAS ALCOHÓLICAS de PONTEVEDRA, CC.OO y UGT.

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

VIGENCIA	El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 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	La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, ocho horas por día laborable, con un total anual de 1.776 horas.
VACACIONES	El período de vacaciones anuales para el personal de estas empresas se establece en 30 días naturales o 22 laborables para aquellas empresas que fraccionen las vacaciones.
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.
EUROS AÑO PEÓN	15.799,51
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	17.328,36
INCREMENTO SALARIAL	1,1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	SI
PARTES FIRMANTES	FEDACOVA, CC.OO y UGT

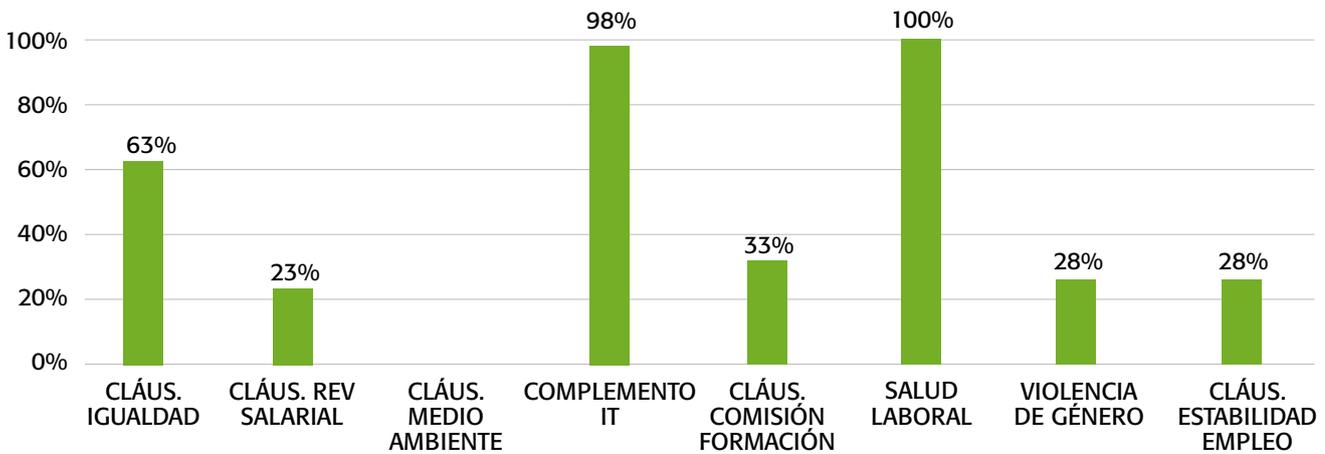
**SECTOR DE CONFITERÍAS,
PASTELERÍAS, CHOCOLATES,
MASAS FRITAS, CAMELOS
Y TURRONES**



El total de Convenios analizados en este sector un total de 40.

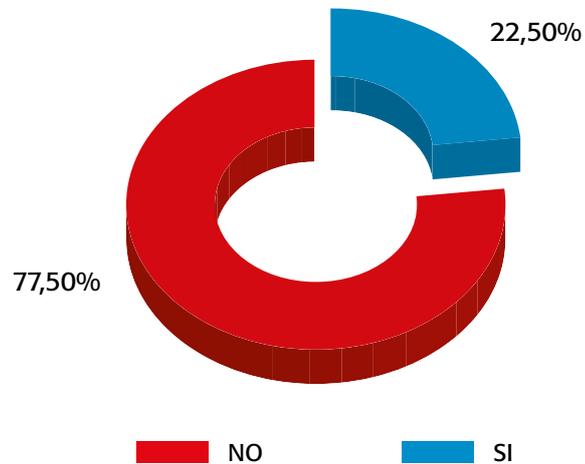
De los analizados, un total de 7 convenios son de aplicación en las Comunidades Autónomas de: Asturias, Cantabria, Madrid (2), Murcia (2) y Navarra; 33 convenios se aplican en las provincias de: Álava, Albacete, Alicante, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, A Coruña, Girona (2), Guadalajara, Guipúzcoa, 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



CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL

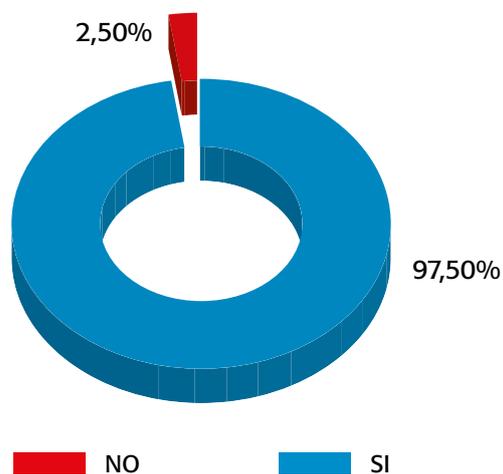


El porcentaje de convenios con cláusulas de revisión salarial ha decrecido levemente con respecto al 2016. Pasando de 27,5% al 22, 5% actual.

174

CONVENIOS CON COMPLEMENTO DE I.T.

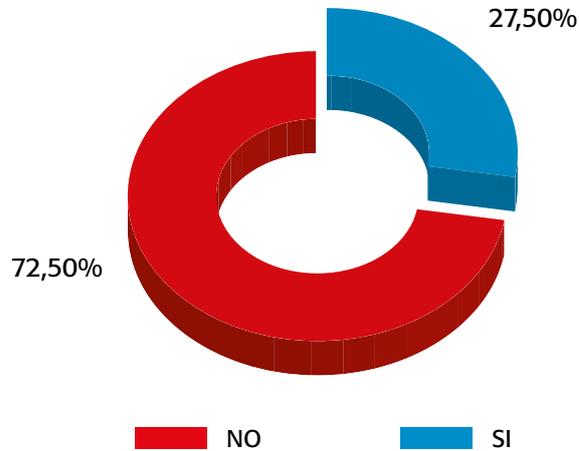
COMPLEMENTO DE I.T.



Una vez más, como hemos comentado en casi todos los sectores, la práctica totalidad de convenios analizados articulan complementos por incapacidad temporal.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y COMISIÓN DE FORMACIÓN

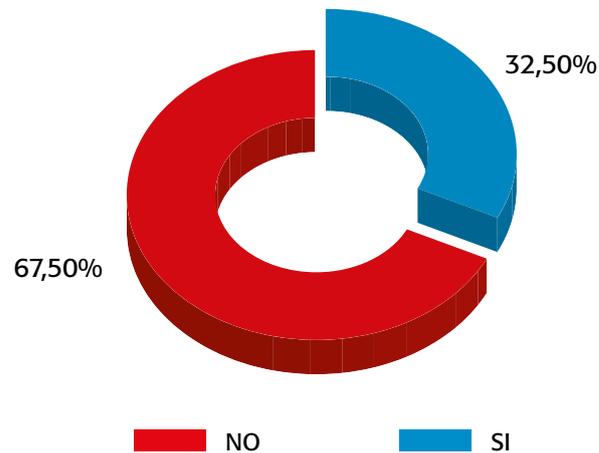
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



El 27,5% de los convenios recogen cláusula de estabilidad en el empleo. Porcentaje exacto al de año anterior, lo que se traduce en una no pérdida de este tipo de cláusulas.

175

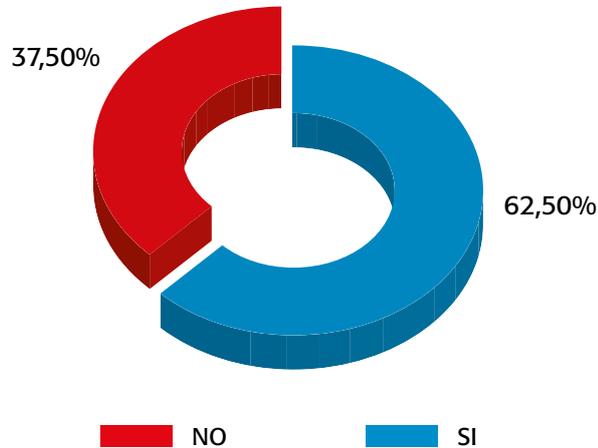
FORMACIÓN



El 32,5% de los convenios recogen cláusula de Comisiones de Formación. Lo que supone un aumento de 7 puntos con respecto al año anterior, donde el porcentaje era del 25%.

CONVENIOS QUE REGULAN CLÁUSULAS DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

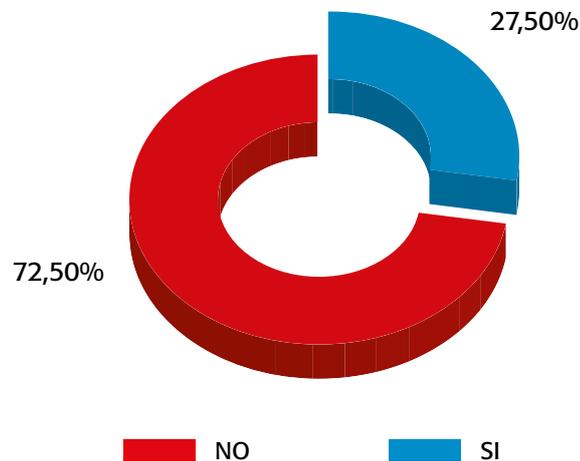
IGUALDAD



En Cláusulas de Igualdad en este sector se ha producido un aumento muy considerable, pasando de 37,5 % del año 2016 a un 62,5% actual, lo que supone un gran avance en esta materia.

176

VIOLENCIA DE GÉNERO



El 27,5% de los convenios recogen cláusula de Violencia de Género. Porcentaje que también aumenta con respecto al 20% del año anterior.

Ninguno de los convenios analizados regula cláusula de Medio Ambiente

1.-CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE PASTELERÍA, CONFITERÍAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ.

VIGENCIA	Este Convenio Colectivo comenzará a surtir efectos desde el día 1 de Enero del 2015, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre del 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	Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en los meses de, marzo, julio y diciembre pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario con inclusión del Plus de Antigüedad consolidada
EUROS AÑO PEÓN	13.092,30
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.988,90
INCREMENTO SALARIAL	Para el año 2017: 0,75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
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.</p> <p>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 LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	HORECA, UGT, CC.OO

2.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE CÓRDOBA.

VIGENCIA	El presente Convenio tendrá vigencia de dos años, comenzando el 1 de enero de 2008 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2009.
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.
JORNADA	1.768 horas anuales
VACACIONES	Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutarán de 32 días de vacaciones retribuidas, de los cuales 16 serán disfrutados preferentemente entre los meses de julio y agosto, el resto será disfrutado a lo largo del año de mutuo acuerdo Empresa y Representante de los/ las Trabajadores y trabajadoras o en defecto de estos por los propios interesados e interesadas.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	En los meses de julio y diciembre, las empresas abonaran a sus trabajadores una gratificación de 30 días de salario base más antigüedad que en cada caso corresponda El personal afectado por el presente Convenio, percibirá anualmente en concepto de beneficios, una mensualidad consistente en el Salario Base fijado para su categoría profesional. Dicha mensualidad se abonará en dos pagas una en el primer trimestre del año y la otra en el tercer trimestre del año.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2008: I.P.C previsto + 1 punto Año 2009: I.P.C previsto + 1 punto
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si, la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio, serán absorbibles y compensables homogéneamente, con las que de igual naturaleza se vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.
EUROS AÑO	15.106
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.
SEGURO COLECTIVO	A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las Empresas vinculada al mismo concertarán una póliza de Seguro que cubrirán los siguiente riesgos y cantidad: a) Por muerte de Accidente Laboral: 9.359,22 euros. b) Por invalidez Permanente Total o Absoluta derivada de Accidente Laboral: 18.718,49 euros. En caso del primer evento la cantidad será percibida por los derechos-habientes del titular.
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 LPRL
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	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, CC.OO Y UGT

3.-CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERÍAS CARAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

VIGENCIA	Su vigencia será de tres años, desde el 1 de enero de 2014, al 31 de diciembre de 2016. DENUNCIADO
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
CLÁUSULA DE ULTRACTIVIDAD	NO
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	4.000 1.600 2.400
JORNADA	Con arreglo a las disposiciones legales vigentes a la firma de este convenio, la jornada semanal tendrá una duración de cuarenta horas de trabajo. Se acuerdan que aquellos trabajadores que realicen jornada continuada, tengan derecho a 20 minutos de descanso laboral con cargo al empresario.
VACACIONES	El personal de plantilla afectado por este convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, según tablas cada una de ellas. 1 paga del 9% de salario anual.
INCREMENTO SALARIAL	IPC Real de 2015
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
SALARIOS	NO ESTÁN PUBLICADAS LAS TABLAS
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 LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, CC.OO Y UGT

4.-CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍAS, PASTERERÍA, BOLLERÍA, TORTAS, MAZAPANES, MANTECADOS Y OTROS PRODUCTOS PARA DESAYUNO DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.

VIGENCIA	Desde el 01/01/2017 al 31/12/2018
CÓDIGO CONVENIO	41000905011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado por anualidades completas, si por cualquiera de las partes no se denuncia en el mes de noviembre del último año de vigencia de cada convenio o de las correspondientes prórrogas. En el caso de mediar denuncia las partes quedarán obligados a iniciar las deliberaciones del mismo antes de la finalización de la vigencia del convenio colectivo o de las correspondientes prórrogas. En el caso de mediar denuncia por cualquiera de las partes y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo o de las prórrogas, sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o acordado un laudo arbitral aquel perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	3.580
HOMBRES	2.040
MUJERES	1.540
JORNADA	La jornada laboral se establece en 40 horas semanales de trabajo efectivo, para todo el personal, equivalente a 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo al año
VACACIONES	El período de vacaciones será de 30 días naturales para todos los trabajadores, teniendo la obligación de disfrutarlas y no trabajarlas
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Proporcional del plus de asistencia correspondiente a 25 días. Se pagarán los días 15 de los meses de julio y diciembre, respectivamente. Se establece una tercera gratificación extraordinaria, denominada paga de Convenio, cuyo importe será de 30 días de salario base más antigüedad con el módulo de salario base correspondiente a los sueldos salarios pactados en este Convenio colectivo, pagándose dentro de la primera quincena del mes de marzo y de la primera quincena del mes de septiembre del año actual, en dos partes de 15 días cada una.
EUROS AÑO PEÓN	15.798,40
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	16.6334,24
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Se acuerda expresamente una cláusula de revisión salarial para el supuesto que la suma del IPC a fecha 31 de diciembre de 2017 más el IPC a fecha de 31 de diciembre de 2018 resultara 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.	En caso de accidente de trabajo que produzca incapacidad laboral transitoria, la empresa vendrá obligada a incrementar la indemnización que perciba el trabajador por la cantidad necesaria hasta completar el 100 por ciento de la base reguladora. La duración máxima de este beneficio no podrá ser superior a doce meses por un mismo accidente. B) La empresa viene obligada a incrementar la indemnización en caso de baja por enfermedad 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 productor. El período de tiempo de percepción de este beneficio no podrá ser superior a seis meses.
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	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	APEOCAS, UGT Y CC.OO

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

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 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 HOMBRES MUJERES	1.000 500 500
JORNADA	Se establece una jornada real y efectivamente trabajada en cómputo anual de 1.787 horas, durante cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio.
VACACIONES	El período de vacaciones que tendrá derecho a disfrutar el personal afectado por este convenio colectivo será de treinta días naturales ininterrumpidos, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas del salario base de convenio, incrementadas en su caso con plus consolidado de antigüedad. 1 paga de beneficios que consistirá en una mensualidad del salario base,
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.400,75 14.369,68
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 LRPL
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	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS de CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA y REPOSTERÍA de ZARAGOZA, UGT y CC.OO

6.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OBRADORES DE CONFITERÍAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

VIGENCIA	El presente convenio entrará en vigor el 1 enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2019.
CÓDIGO CONVENIO	33000885011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.304
HOMBRES	1.843
MUJERES	461
JORNADA	La jornada laboral será de 40 horas semanales, o lo que es lo mismo, 1.810 horas, en el cómputo anual de trabajo efectivo.
VACACIONES	Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen las siguientes gratificaciones: a) 15 de julio: el importe de dicha paga será para la categoría profesional que se hace figurar en el anexo, incrementada con el plus personal cuando proceda, o por la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el primer semestre del año. b) 15 de diciembre: el importe de dicha paga será para cada categoría profesional la que se hace figurar en el anexo, incrementada con el plus personal cuando proceda, o por la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el segundo semestre del año. c) Beneficios: corresponde a cada trabajador la cantidad que según categoría profesional se hace figurar en el anexo, incrementada con el plus personal cuando proceda, cuyo abono se efectuará prorrateándose entre los doce meses del año.
EUROS AÑO PEÓN	10.927,20
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.965,52
INCREMENTO SALARIAL	Los salarios para los años 2015, 2016 y 2017 no sufrirán alteración alguna respecto a las tablas salariales de 2014 (salvo las categorías a las que les afecta el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, no pudiendo estar ninguna categoría por debajo del mismo). Para el año 2018 se establece un incremento del 1,8% y para el año 2019 se establece un incremento del 2%. Las tablas salariales definitivas para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo se adjuntan en el anexo I
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	El trabajador que se encuentre en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá durante los 7 primeros días lo estipulado en la Seguridad Social, y a partir del octavo día, el cien por cien del salario fijado en este convenio, siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar tal importe. Si la IT fuera consecuencia de un accidente laboral, maternidad o enfermedad profesional del trabajador, percibirá desde el primer día en que se encuentre en tal situación, la totalidad del salario pactado en este convenio. La empresa no está obligada a abonar cantidad alguna por tal concepto si la Seguridad Social no le reconoce al trabajador derecho a percibir prestación por tal contingencia.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ARTESANOS CONFITEROS del PRINCIPADO de ASTURIAS, UGT y CC.OO

7.-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	El presente Convenio tendrá una duración de tres años, a partir del 1 de enero de 2011, teniendo por consiguiente su término final el 31 de diciembre de 2014. TEXTO AMPLIADO, SIN INCREMENTOS SALARIALES HASTA 2018
----------	--

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	A) Jornada partida: en cómputo anual la equivalente a 40 horas semanales de trabajo efectivo. B) Jornada continuada: en cómputo anual la equivalente a 40 horas semanales de trabajo efectivo. C) Jornada nocturna: en cómputo anual la equivalente a 39 horas semanales de trabajo efectivo.
VACACIONES	La duración de las vacaciones anuales no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales, retribuidas a razón de todos los conceptos percibidos mensualmente por el trabajador, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el trabajador ingresa o cesa en el transcurso del año.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen las siguientes gratificaciones: a) 15 de julio: el importe de dicha paga será para la categoría profesional que se hace figurar en el anexo, incrementada con el plus personal cuando proceda, o por la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el primer semestre del año. b) 15 de diciembre: el importe de dicha paga será para cada categoría profesional la que se hace figurar en el anexo, incrementada con el plus personal cuando proceda, o por la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el segundo semestre del año. c) Beneficios: corresponde a cada trabajador la cantidad que según categoría profesional se hace figurar en el anexo, incrementada con el plus personal cuando proceda, cuyo abono se efectuará prorrateándose entre los doce meses del año.
EUROS AÑO PEÓN	10.927,20
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.965,52
INCREMENTO SALARIAL	Texto ampliado sin incrementos
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este convenio forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo cualquiera que fuera su naturaleza. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o contractuales futuras, que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este convenio, sólo tendrán eficacia si lo superan en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidas.
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.
SEGURO COLECTIVO	Las empresas vendrán obligadas a concertar un seguro que cubra los riesgos de sus trabajadores, y siempre que los mismos tuviesen una antigüedad superior a seis meses, por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan: a) Por muerte: 10.800 euros. b) Por Incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo: 10.800 euros. c) Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual: 10.800 euros.
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	NO

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

VIGENCIA	2007-2008. Ampliado
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.
JORNADA	La jornada de trabajo será de 40 semanales para la jornada diurna y 39 horas para la jornada nocturna, comprendiéndose como tal entre las veintidós horas (22,00 h.) y seis horas (06,00 h.) del día siguiente, teniendo un incremento del 50% sobre el salario. En cómputo anual será la jornada diurna de 1.826,27 horas y para la nocturna 1.781,21 horas.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se abonarán tres pagas (3) extraordinarias a razón de una mensualidad de 30 días de Salario Base más Antigüedad, las mismas son las siguientes: a) Paga extra de marzo. b) Paga extra de verano. c) Paga extra de diciembre.
INCREMENTO SALARIAL	Según Tablas
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las mejoras económicas de este Convenio serán compensables y absorbibles con los aumentos o mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecer por disposición legal.
EUROS AÑO	10.178,25
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 I.L.T., en las siguientes condiciones: 1º. – Si la causa de la I.L.T., es por accidente laboral o enfermedad profesional, desde el primer día inclusive de la baja. 2º. – Si la causa de la I.L.T., es enfermedad común o accidente no laboral, desde el día vigésimo primero inclusive (21) de la baja.
SEGURO COLECTIVO	Las Empresas vienen obligadas a concertar un seguro que cubre los riesgos de sus trabajadores que se indican y con las indemnizaciones que se señalan. Dicha póliza entra en vigor a partir del uno (1) de julio de cada año. –Por muerte: 12.000 Euros. –Por Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo: 9.000 Euros. –Por Incapacidad Permanente Total para su Profesión Habitual: 9.000 Euros.
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	INDUSPAS Y UGT

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

VIGENCIA	Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 2016, siendo la duración de 3 años, finalizando por tanto, el 31 de Diciembre de 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	La jornada laboral máxima en cómputo anual será de 1.792 horas. La jornada máxima ordinaria diaria será de 9 horas. A fin de compensar tal reducción se recomienda que se incrementen los días de vacaciones. Aquellos trabajadores que desarrollen una jornada laboral continuada tendrán derecho a disfrutar de una «pausa para el bocadillo» en el momento que al efecto disponga la empresa, la cual, no pudiendo exceder de quince minutos, será computada como tiempo de trabajo efectivo.
VACACIONES	Todo el personal comprendido en este Convenio, disfrutará de un permiso anual de 29 días laborables a razón de salario convenio, más antigüedad y plus de transporte correspondiente.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>Gratificación Extraordinaria de verano Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria de verano, consistente en una mensualidad de salario convenio más la antigüedad correspondiente y será percibida por los trabajadores dentro de la primera semana del mes de Julio, generándose durante el período comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Junio.</p> <p>Gratificación Extraordinaria de Navidad Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria de Navidad, consistente en una mensualidad de salario convenio más la antigüedad correspondiente y será percibida por los trabajadores antes del 22 de Diciembre, generándose durante el período comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre.</p> <p>Gratificación Extraordinaria de Beneficios Con carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días de salario convenio, más la antigüedad, cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una: la primera se abonará durante el mes de Marzo y la segunda en el mes de Septiembre, pudiendo prorratearse en las doce mensualidades, generándose durante el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año anterior.</p>
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.585,81 15.699,11
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,7%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO para 2017
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>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.</p> <p>Para el personal de campaña, eventual o interino, éste derecho finalizará en el momento en el que hubiera terminado normalmente su contrato.</p> <p>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</p> <p>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.</p>

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 periodos considerados punta de producción, en concreto del 1 de marzo al 30 de octubre. Para el resto de actividades tales periodos 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 LRPL

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 NO

PARTES FIRMANTES PARTE EMPRESARIAL, UGT, USO y CC.OO

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

VIGENCIA El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de septiembre de 2017, sea cual sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración la de dos años a partir de la fecha mencionada, finalizando su vigencia el día 31 de agosto de 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
HOMBRES 650
MUJERES 260
 390

JORNADA La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales.

VACACIONES Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán veintidós días laborables, retribuyéndose a razón de salario base Convenio vigente en cada momento, más antigüedad y plus de responsabilidad

PAGAS EXTRAORDINARIAS	El personal comprendido en el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, consistentes en los conceptos retributivos señalados anteriormente, más el plus de actividad. Dichas pagas se harán efectivas en los días 30 de junio y 22 de diciembre, salvo en los supuestos de que cese en el trabajo, que se percibirán en el momento de abonar las liquidaciones correspondientes. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a una paga de beneficios de treinta días de salario, conforme al cálculo de las gratificaciones extraordinarias. Dicha paga se hará efectiva de la siguiente forma: – Quince días en marzo – Quince días en septiembre No obstante lo anterior, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores podrán hacerla efectiva mensualmente.
EUROS AÑO PEÓN	13.836,55
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	17.053,40
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	No consta
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	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	FEDA, UGT, y CC.OO

11.-CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

VIGENCIA	El presente convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2017, y extenderá su vigencia hasta el 21 de diciembre de 2020
CÓDIGO CONVENIO	13000605011993
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio queda automáticamente denunciado al concluir su período de vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	300
HOMBRES	200
MUJERES	100
JORNADA	La jornada de los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.790 horas efectivas en cómputo anual.
VACACIONES	Treinta días naturales. Quince días se disfrutan en los meses de mayo a septiembre y quince días en función de organización de la empresa.

PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen tres pagas extraordinarias: Marzo, verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base más complemento personal , que serán satisfechas respectivamente en marzo, 30 de junio y 22 de diciembre
EUROS AÑO PEÓN	12.751,65
EUROS AÑO OFICIAL 1º	14.712,90
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017; 1,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI
COMPLEMENTO DE I.T.	En los casos de baja por IT por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador la diferencia entre la prestación económica de la SS y el 100% de la base reguladora de dicha prestación, todo ello a partir del día 21 de la baja y con 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 el 20%
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo. Las organizaciones firmantes de este convenio conscientes de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Dicha comisión estará compuesta por tres representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio y tres representantes empresariales. Tendrá, entre otras, las funciones siguientes: – Promoverá la difusión de la formación continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua. – Establecerá los criterios para la elaboración de los Planes de Formación. – Establecerá las necesidades de formación en el sector. – Formulará propuestas que faciliten la correspondencia de la Formación Continua con el Sistema Nacional de Cualificaciones.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	COE CEPYME, UGT y CC.OO

12.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE GUADALAJARA.

VIGENCIA	El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2006 y tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2007.
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se dará por denunciado de una forma automática desde el momento de su vencimiento, es decir, el 31 de diciembre de 2007. Hasta tanto en cuanto no sea sustituido por otro, tendrá vigencia en todas las cláusulas obligacionales, así como en su contenido normativo.
JORNADA	El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral de cuarenta horas semanales, siendo un total de 1793 horas anuales para el año 2006, y 1791 horas anuales para el año 2007, cualquiera que fuera la modalidad de su jornada.
VACACIONES	Serán de 31 días naturales al año, con un preaviso de dos meses de antelación al de la fecha de su disfrute; no obstante, si algún trabajador necesitase saberlo con más tiempo, puede exponérselo personalmente a la empresa.

PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>Las empresas afectadas por este convenio abonarán una paga de salario convenio más antigüedad el 15 de julio, otra de la misma cuantía el 20 de diciembre y una tercera de la misma cuantía el 30 de marzo, que podrá ser prorrateada mensualmente, a juicio de la empresa.</p> <p>Así mismo, las empresas harán efectiva una paga de 23 días, denominada de ayuda al estudio, a todos los trabajadores con hijos menores cursando estudios desde párvulos hasta finalizar Bachillerato o Formación Profesional</p>
EUROS AÑO	12.260,65
INCREMENTO SALARIAL	<p>El incremento salarial para cada uno de los años será el IPC real más 0,75 puntos.</p> <p>Las condiciones económicas para 2006 en tanto no se conozca el IPC real son las que figuran en la tabla salarial de este Convenio Colectivo, obtenidas de aplicar el IPC previsto para dicho año (2%) más un 0,75 puntos sobre todos los conceptos económicos.</p> <p>Para 2007, en tanto no se conozca el resultado del IPC real se aplicará el incremento tomando de referencia el IPC previsto de ese año más 0,75 puntos aplicados a todos los conceptos económicos de la tabla salarial de 2006, una vez revisada y actualizada.</p>
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las condiciones que se establecen en este Convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la Legislación vigente. Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del mismo por disposiciones legales de general aplicación sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superasen los aquí pactados.
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>
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
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	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, UGT Y CCOO

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

VIGENCIA	Desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.
CÓDIGO CONVENIO	45000145011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento

NÚMERO DE TRABAJADORES	370
HOMBRES	125
MUJERES	245
JORNADA	Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una jornada máxima anual de 1794 horas, distribuidas en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, durante la vigencia de este convenio. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio disfrutarán de 15 minutos de descanso, dentro de la jornada laboral, diaria, y continuada que será considerado como efectivo de trabajo. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas las empresas.
VACACIONES	Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la Empresa.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de treinta días de retribución de salario base más complemento de antigüedad. Paga de beneficios. Se establece una paga anual denominada de beneficios consistente en treinta días de salario base de este Convenio más la antigüedad que a cada trabajador/a corresponda. Dicha paga se abonará en el mes de marzo.
INCREMENTO SALARIAL	No hay incremento pactado para 2017
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Desde la fecha de firma del presente convenio se establece el siguiente régimen aplicable a las bajas por IT: El personal que cause baja por IT, 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 por 100 de su salario real. En los casos que se requiera hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral el complemento por IT se aplicará desde el primer día. En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional el complemento se aplicará desde el primer día.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Sí, a través de Comisión Paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de FABRICANTES de MAZAPÁN y TURRONES de la PROVINCIA DE TOLEDO, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015, siendo su duración de cinco años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 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	La jornada de trabajo para cada uno de los años de vigencia será de 1.763 horas de trabajo efectivo en cómputo anual;
VACACIONES	Todo el personal comprendido en este Convenio, disfrutará de un permiso anual de treinta días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>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.</p> <p>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.</p>
EUROS AÑO PEÓN	15.644,06
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	19.207,86
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,60%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	<p>Todas las mejoras que se pactan en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas.</p> <p>Se respetarán los derechos adquiridos y asimismo, las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».</p>
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	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	<p>Una vez homologado el Convenio, la Comisión Negociadora se constituye en Comisión para la interpretación y vigilancia del presente Convenio. Teniendo como funciones:</p> <p>Colaborar en la promoción de una formación profesional específica para el sector y concretamente en la creación de una Escuela Profesional de Repostería.</p>
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA de BURGOS, UGT,CC.OO y USO

15.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y CONFETERÍA DE LEÓN.

VIGENCIA	El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, finalizando el 31 de diciembre de 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 HOMBRES MUJERES	610 NO CONSTA NO CONSTA
JORNADA	La jornada laboral será de 1.805 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, en desarrollo de la jornada de 40 horas semanales.
VACACIONES	Serán de 30 días naturales, reservándose la empresa la posibilidad de no otorgarlas en el período de máxima productividad. No existiendo un acuerdo entre empresa y trabajador, 15 días a disposición del trabajador y 15 días por la empresa.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Todos los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una a 30 días de salario, que se abonarán antes de los días 20 de los meses de abril, julio y diciembre, salvo pacto en contrario.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1º	10.901,64 12.919,14
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
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	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT y CC.OO

192

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

VIGENCIA	La duración del mismo será de cuatro años, esto es, de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019.
CÓDIGO CONVENIO	34000555011992
DENUNCIA DEL CONVENIO	Quedará automáticamente denunciado al finalizar el periodo de vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	190 52 140

JORNADA	La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, en cómputo anual equivaldrá a 1.800.
VACACIONES	Serán de treinta días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Tres pagas extraordinarias una de verano, otra de Navidad y otra de beneficios, pagaderas el 15 de julio la de verano, el 22 de diciembre la de Navidad y el 22 de marzo del año siguiente la de beneficios, consistentes en una mensualidad de salario base más el complemento de antigüedad.
EUROS AÑO PEÓN	11.924,24
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.238,80
INCREMENTO SALARIAL	2017: 2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	CPOE, UGT y CC.OO

17.-CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍA, PASTERERÍA Y BOLLERÍA DE SALAMANCA.

VIGENCIA	El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOP, el día 01/01/2010, finalizando su vigencia el día 31/12/2012.
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.
JORNADA	La jornada de trabajo será la de 40 horas semanales de promedio con un cómputo anual de 1766 horas. Los domingos y festivos, la jornada terminará a las 12 horas.
VACACIONES	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.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias de treinta días, en cuantía de su salario base más el complemento personal consolidado que le pudiera corresponder, que se harán efectivas el 15 de julio la primera y el 22 de diciembre la segunda. En el caso de que estos días fuesen festivos, se abonarán el día laborable último anterior a dicha fecha. Por el concepto de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a 30 días de salario base más el complemento personal consolidado que le pudiera corresponder, que se abonará en la primera quincena del mes de marzo.

INCREMENTO SALARIAL	El Salario Base para el año 2010 será el que resulte de incrementar las Tablas Salariales de 2009 en un 1.04 %.
	El Salario Base para el año 2011 será el que resulte de incrementar las Tablas Salariales de 2010 en un 1.50 %.
	El Salario Base para el año 2012 será el que resulte de incrementar las Tablas Salariales de 2.011 en un 1.50 %.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL NO

CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN No consta

EUROS AÑO 12.866,55

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.

SEGURO COLECTIVO Las empresas suscribirán una póliza de accidentes que garanticen a los trabajadores las siguientes contingencias:

- a) En caso de muerte derivada de accidente de trabajo: 21.000 euros.
- b) En caso de invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo: 25.000 euros.

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 ACSESPA, UGT y CCOO

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

VIGENCIA El Presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia en el tiempo de un año, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 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 en cómputo anual.
VACACIONES	Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo el periodo de vacaciones queda establecido en treinta y un días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	El personal del sector percibirá dos Pagas Extraordinarias, una en el mes de julio y la otra en el de diciembre, las fechas de abono de las mismas serán las del 15 de julio y el 20 de diciembre. Su cuantía será de 30 días de Salario Base, figurado en Tablas Salariales más el Complemento Personal que a cada trabajador le pudiera corresponder. Paga de beneficios El personal del Sector también percibirá una Paga de Beneficios con carácter anual, en la cuantía de 30 días de Salario Base del Convenio más el Complemento Personal de permanencia que les pudiera corresponder.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.891,84 15.552,84
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Sí. Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de CONFITERÍA, UGT, USO y CC.OO

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

VIGENCIA	El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre del año 2020
CÓDIGO CONVENIO	47000095011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado un mes antes de la fecha de finalización de su periodo de vigencia. Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio que le sustituya.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	225 70 155
JORNADA	La jornada ordinaria de trabajo efectivo del personal pactada para este Convenio, que será considerada como máxima será de 1760 horas anuales, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio 2018/2019 y 2020.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 31 días naturales.

PAGAS EXTRAORDINARIAS	El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá con carácter anual dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en el Diciembre, las cuales serán abonadas los días 20 de los referidos meses. Su cuantía será de una mensualidad del salario base del convenio, más la antigüedad que a cada trabajador le corresponda. También percibirá con carácter anual, una paga de beneficios por importe de una mensualidad de salario base más antigüedad que le correspondiese.
EUROS AÑO PEÓN	12.521,60
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.200,55
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI
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: •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. Estos complementos serán abonados por un período máximo de 90 días contados a partir del día 21 de la fecha de la baja por I.T. Así mismo e/la trabajador/a deberá tener cubierto el periodo de carencia que el INSS, establece para tener derecho a prestaciones de I.T.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de CONFITERÍA de VALLADOLID y PROVINCIA, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	El presente convenio tendrá una duración de 3 años a partir del 1 de enero de 2017, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, fijándose su vencimiento al día 31 de diciembre del año 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	La jornada de trabajo para todas las actividades encuadradas en este convenio será de cuarenta horas semanales, que representan 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por este convenio colectivo, disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales.

PAGAS EXTRAORDINARIAS	Todos los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas por el importe que para cada categoría refleja la tabla salarial del presente Convenio, adicionándole, en su caso, la antigüedad correspondiente. Las extraordinarias correspondientes a los meses de julio y navidad se abonarán antes del día 20 de los meses de julio y diciembre respectivamente. Por lo que respecta a la tercera paga, que se denominará de participación en beneficios, su importe anual se prorrateará a lo largo de las doce mensualidades y se abonará la parte proporcional junto con la nómina de cada mes natural.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.883,15 12.423
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	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. 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.
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 LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	AZCOPA, UGT y CC.OO

21.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2017
CÓDIGO CONVENIO	08001025011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor el contenido normativo
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	2.050 1.230 820
JORNADA	Jornada continuada: 40 horas semanales. Jornada nocturna: 39,45 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales consecutivos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base+ antigüedad + plus convenio cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	15.115,47 22.292,57
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI

COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de enfermedad debidamente acreditada con el parte de baja de incapacidad temporal de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador 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 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. El trabajador que cause baja por accidente de trabajo percibirá el mismo complemento que en el supuesto de enfermedad, pero sin obligación por parte del trabajador 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.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA de EMPRESARIOS ARTESANOS de PASTELERÍA, UGT y CC.OO.

22.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE CONFITERÍA PASTELERÍA Y BOLLERÍA DE GERONA Y SU PROVINCIA.

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2017
CÓDIGO CONVENIO	17000045011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	El Convenio Colectivo será tenido por prorrogado un año y otro si no hay denuncia de cualquiera de las partes o si no se plantea su abolición o revisión con una antelación mínima de tres meses.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	660 290 370
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales, de los que 21 serán consecutivos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días salario base+ antigüedad + plus convenio+ parte proporcional del plus de nocturnidad en cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	13.399,75 18.377,45
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	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. 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.
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	NO
PARTES FIRMANTES	GREMIO PROVINCIAL de PASTELERÍA de GERONA, UGT y CC.OO

23.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CHOCOLATES, BOMBONES Y CARAMELOS DE GERONA.

VIGENCIA	Desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019
CÓDIGO CONVENIO	17000585011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	La denuncia donde se proponga la iniciación, revisión o prórroga de este Convenio, ha de hacerse con una antelación mínima de 3 meses respecto de la fecha de su vencimiento, ante la autoridad laboral competente.
NÚMERO DE TRABAJADORES	915
HOMBRES	522
MUJERES	393
JORNADA	40 horas semanales y un computo anual de 1776 horas
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de salario base + plus convenio cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	15.214
EUROS AÑO OFICIAL 1º	16.625
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,75%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	a) Enfermedad común y accidente no laboral: en caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, a partir del día 21 de la baja y hasta las 24 semanas, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social que consiste en la diferencia entre el salario base, plus personal y plus convenio, que cobre el trabajador/a y la prestación de la Seguridad Social. b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional: En los supuestos de IT, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación que abona la mutua hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta el día del alta del accidente, con el máximo legal de 18 meses.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LRPL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de FABRICANTES de CHOCOLATES, BOMBONES y CARAMELOS, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2013. (Prorrogado)
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.
JORNADA	1.816 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base +plus convenio +antigüedad, cada una de ellas. 1 paga de beneficios según marcen las Tablas Salariales.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2012: 0,20 % Año 2013: 0,50 %
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Todas las mejoras económicas y de trabajo que se plantean en virtud del presente convenio serán compensables y absorbibles, exceptuando la antigüedad consolidada.
EUROS AÑO	13.582,13
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 período mínimo de carencia de al menos 6 meses.
SEGURO COLECTIVO	Con independencia de la prestación obligatoria por la Seguridad Social, las empresas tendrán que concertar una póliza de seguros con una entidad colaboradora que garantice a los trabajadores el cobro de indemnizaciones en los siguientes supuestos: Muerte del trabajador o trabajadora. Incapacidad permanente total para la profesión habitual. Incapacidad Absoluta para el desempeño de cualquier profesión o gran invalidez.
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	NO
PARTES FIRMANTES	GREMIO DE PASTELEROS DE LLEIDA, CCOO Y UGT

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

VIGENCIA	Desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019. Convenios de Lérida y Tarragona extendidos al de Barcelona
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 HOMBRES MUJERES	500 230 270
JORNADA	El cómputo anual de horas de trabajo efectivo será de 1784 horas para la jornada diurna y de 1745 horas para la nocturna. En la jornada continuada, estarán incluidos en el cómputo de la misma, los 15 minutos de tiempo del bocadillo.
VACACIONES	Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo de trabajo, tendrá en concepto de vacaciones 30 días naturales preferentemente en el período de verano. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador las vacaciones podrán disfrutarse de forma fraccionada, en este caso, 21 días naturales continuados se realizarán preferentemente en el período de verano.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.699,18 18.768,90
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,8%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	SI
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Las partes firmantes manifiestan su acuerdo en: 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	NO
PARTES FIRMANTES	PIMEC; UGT; CCOO; CEOE y CEPYME

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

VIGENCIA	El presente Convenio colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del 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 salario base+ plus convenio+ complemento personal, cada una de ellas. 1 paga del 9% de salario base anual.
EUROS AÑO PEÓN	13.925,29
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	15.322,73
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,9%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	NO
PARTES FIRMANTES	GREMIO PROVINCIAL de ARTESANOS y PASTELEROS DE TARRAGONA, UGT y CC.OO

202

27.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ÁLAVA PARA LA INDUSTRIA DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES Y CAMELOS.

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	128
MUJERES	101
JORNADA	1.757 horas anuales.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario base+ antigüedad cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	16.942,20
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	19.744,80
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
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	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, CC.OO y U.G.T

28.-CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERIAS DE GUIPÚZCOA.

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, de los que 26 al menos serán laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario real.
EUROS AÑO PEÓN	18.833,18
EUROS AÑO OFICIAL 1º	22.089,62
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
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	SI
PARTES FIRMANTES	FEDERACIÓN de EMPRESARIOS de ALIMENTACIÓN de GUIPÚZCOA, ELA, LAB, CC.OO y UGT

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

VIGENCIA	Su vigencia será de cinco años, desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre del 2020.
CÓDIGO CONVENIO	48000675011983

DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente convenio quedará denunciado el 1 de octubre de 2020. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, finalizada la vigencia prevista el convenio éste quedará prorrogado durante un periodo de 24 meses computados desde la fecha de su denuncia, esto es, desde el 1 de octubre de 2020.
NÚMERO DE TRABAJADORES	517
HOMBRES	215
MUJERES	302
JORNADA	La jornada anual para la vigencia de este convenio, será de de 1.820 horas/año de trabajo efectivas. La semana no excederá de 40 horas de lunes a domingo
VACACIONES	30 días naturales interrumpidos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>Todo/a trabajador/a afectado/a por el presente convenio, tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias a razón cada una de ellas, de la suma del salario base, plus convenio y antigüedad, en la primera quincena de los meses de Marzo, Julio y el 15 de Diciembre respectivamente o la parte proporcional que le corresponda por la fecha de ingreso en la empresa.</p> <p>Las Empresas podrán prorratear mensualmente el importe de las pagas extraordinarias, previa comunicación de tal hecho a la representación social, y en caso de ausencia a los trabajadores.</p>
EUROS AÑO PEÓN	13.544,10
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	17.225,40
INCREMENTO SALARIAL	<p>Para el año 2017, la tabla salarial es el resultado de incrementar la del año 2015 con el IPC definitivo de 2016 que es el 1,6%, y su aplicación será desde el mismo mes de su firma al 31 de diciembre de 2017 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio. No existiendo atrasos, desde el 1 de enero de 2017 hasta la firma del convenio.</p> <p>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, que es el 1,1% y su aplicación será del 1/01/2018 al 31/12/2018 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.</p> <p>Para el año 2019 el incremento salarial será el IPC definitivo de 2018, tomando como base de cálculo las tablas actualizadas del 2018 y su aplicación será del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.</p> <p>Para el año 2020 el incremento salarial será el IPC definitivo de 2019, tomando como base de cálculo las tablas actualizadas del 2019 y su aplicación será del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio</p>
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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	Las partes firmantes del Convenio de Pastelerías, son conscientes de que la formación es el instrumento para mejorar la capacitación de los trabajadores por lo tanto acuerdan: Constituir una comisión de Formación compuesta por las partes firmantes de este Convenio, Sindicatos y Patronal cuyo fin y objetivos es la mejora del Sector, a través de medidas que posibiliten el acceso de los trabajadores a la formación continua de los mismos y la mejora en su cualificación profesional.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	CACPV-BGA, UGT, ELA y CC.OO

30.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITAS, BOLLOS Y HELADOS ARTESANALES DE LA CORUÑA.

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2.004 al 31 de Diciembre de 2.007
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este convenio se prorrogará tácitamente de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes.
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad cada una de ellas
INCREMENTO SALARIAL	Año 2.004: 3,2% Año 2.005 3,7% Año 2.006:I.P.C previsto + 0,25% Año 2.007: I.P.C previsto + 0,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí, para los años 2.006-2.007, diferencia entre I.P.C real e I.P.C previsto.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las empresas que lleguen a pagar salarios más altos que los exigidos por la ley, no tendrán obligación de aplicar elevaciones, salvo en una cantidad necesaria para suministrar las diferencias.
EUROS AÑO	10.986,35
COMPLEMENTO DE I.T.	La empresa abonará al trabajador, en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, un complemento que sumado a la prestación correspondiente de la Seguridad Social, alcance el 75% de los devengos salariales desde el primer día, hasta el día 20 inclusive.
SEGURO COLECTIVO	Las empresas están obligadas a concertar una póliza de seguros para la cobertura de los riesgos de muerte por accidente de trabajo, garantizado una indemnización que será extensiva a los casos de invalidez total o absoluta
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 PROVINCIAL DE EMPRESARIOS de CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS DE LA CORUÑA, UGT y CC.OO

206

31.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE PASTELERÍA, CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE LUGO.

VIGENCIA	Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y finalizará el 31 de diciembre de 2010.
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.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad incluida la antigüedad, en cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2.008: 4,2%

Año 2.009: I.P.C real de 2008 + 0,50 punto
 Año 2010 I.P.C real de 2009+ 1 punto

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
EUROS AÑO	11.660,70
COMPLEMENTO DE I.T.	Las empresas completarán las prestaciones con cargo a la Seguridad Social hasta el 100% del salario de convenio en los casos y con la duración que se indica a continuación: a) En el supuesto de que la situación de IT sea a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento se abonará mientras dure la situación. b) En el supuesto de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento se abonará en el supuesto de que se produzca hospitalización del trabajador y mientras dure ésta. c) A partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, en el supuesto de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento se abonará desde el día 10 de la baja, con un máximo de 4 mensualidades. Este derecho se generará sólo una vez al año.
SEGURO COLECTIVO	Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguro de accidentes que cubra –en caso de accidente de trabajo, así declarado por la Seguridad Social– los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente; la cuantía de la citada póliza será de 25.000 euros tanto para el caso de muerte como para el caso de invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Contrato indefinido de fomento de 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.
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	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de CONFITERÍA y PASTELERÍA, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	El convenio entrará en vigor, a todos sus efectos, el día 1 de enero de 2016, hasta el 31 de diciembre de 2018
CÓDIGO CONVENIO	32000785011999
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez finalizada su vigencia inicial, se entenderá prorrogado por períodos de un año si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la otra con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresándose en la denuncia las cuestiones objeto de negociación. El convenio será prorrogado mientras no se publique el nuevo texto que lo sustituya.

NÚMERO DE TRABAJADORES	200
HOMBRES	75
MUJERES	125

JORNADA	La jornada de trabajo para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual.
---------	---

VACACIONES	El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio gozará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales que se disfrutarán, salvo pacto en contra, en dos períodos de quince días, las de verano, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y las de invierno en los meses restantes.
------------	--

PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad cada una de ellas. 1 paga de 15 días de salario base + antigüedad
-----------------------	---

EUROS AÑO PEÓN	10.449,28
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.954,52

INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 3%
---------------------	--------------

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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
--------------------------------------	----

SEGURO COLECTIVO	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	ASOCIACIÓN de EMPRESARIOS de CONFITERÍA y PASTELERÍA y UGT
------------------	--

208

33.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y PLATOS COCINADOS DE PONTEVEDRA.

VIGENCIA	Este convenio entrará en vigor del 1 de Enero de 2012 a 31 de Diciembre de 2013.
----------	--

DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio, independientemente de su duración prevista, mantendrá su aplicación, hasta que sea sustituido por un nuevo acuerdo.
-----------------------	--

JORNADA	40 horas semanales de trabajo efectivo.
---------	---

VACACIONES	30 días naturales
------------	-------------------

PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base + antigüedad o complemento personal, cada una de ellas.
-----------------------	---

INCREMENTO SALARIAL	Año 2016: según tablas (1% con respecto a las tablas de 2013)
---------------------	---

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	No
-------------------------------	----

CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
--------------------------------------	-----------

EUROS AÑO	12.853,32
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.
SEGURO COLECTIVO	Las empresa afectadas por el presente convenio suscribirán, con efectos del 1 de Enero de 2.013, una póliza de accidentes, con primas integras a su cargo, que cubran las siguientes contingencias e indemnizaciones para todo el personal: Accidente laboral o común con el resultado de muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, por un capital de 21.000 €
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	NO
PARTES FIRMANTES	APROINPA, CC.OO, CIG y UGT

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

209

VIGENCIA	Se ha publicado acuerdo para la firma del convenio colectivo del sector para los años 2013, 2014 y 2015, dejando vigente el contenido del anterior hasta el momento de la firma
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	Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales, tanto en jornada continua como en jornada discontinua.
VACACIONES	El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones durante el año
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base + antigüedad cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	No hay tablas publicadas para 2017
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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.
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL, UGT y CC.OO

35.-CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLE- RÍA, HELEDERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID.

VIGENCIA	La vigencia del presente convenio se establece hasta el día 31 de diciembre de 2014, prorrogado hasta 31 de diciembre de 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	La jornada laboral en cómputo anual será de 1.826 horas y 27 minutos anuales de trabajo efectivo, equivalentes a 40 horas semanales, tanto para jornadas diurnas como nocturnas.
VACACIONES	El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración durante el transcurso del año.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	El salario anual establecido se repartirá de la siguiente manera: doce mensualidades iguales ordinarias y, tres más que tendrán el carácter de extraordinarias, en las siguientes fechas: Navidad, junio y marzo, teniendo ésta última el carácter de beneficios y, pudiendo ser su importe prorrateado en las doce mensualidades iguales ordinarias. Estas gratificaciones se compondrán del salario base más antigüedad.
INCREMENTO SALARIAL	No está fijado el incremento para 2017
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	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. 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.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	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.

No obstante, ambas partes se comprometen a desarrollar plenamente los puntos que a continuación se indican:

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.

CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE NO

CLÁUSULAS DE IGUALDAD 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. 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.

VIOLENCIA DE GÉNERO SI

PARTES FIRMANTES ASOCIACIÓN EMPRESARIAL, UGT y CC.OO

36.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CONFITERÍA, PASTELERÍA, 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 La jornada laboral ordinaria, tanto continuada como partida, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada anual ordinaria de trabajo efectivo será de 1776 horas.

VACACIONES Todo trabajador sujeto a este convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas.

PAGAS EXTRAORDINARIAS 3 pagas de una mensualidad de salario base +complemento personal +plus convenio, cada una de ellas.

EUROS AÑO PEÓN 13.618,95

EUROS AÑO OFICIAL 1ª 15.591,73

INCREMENTO SALARIAL Año 2017: 1,5%

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL NO

COMPLEMENTO DE I.T. 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 aquélla, 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. 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.

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	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT y CC.OO

37.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CARAMELOS, CHICLES, GOLOSINAS Y CHOCOLATES DE LA REGIÓN DE MURCIA.

VIGENCIA	Del 1 de Enero del 2004 al 31 de Diciembre de 2008. Se han publicado las tablas salariales del 2010.
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.
JORNADA	La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continua como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y hasta un total de 220 días laborales al año, y un cómputo anual de 1.760 horas.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 de una mensualidad de salario+ complemento personal+ complemento de compensación y vinculación cada una de ellas. 1 en 2.006 del 50% de la cantidad total de una paga extra, en 2007 del 75% y en 2.008 del 100%
INCREMENTO SALARIAL	IPC real del año 2010 (3%)
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	No
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.
EUROS AÑO	17.551,8
COMPLEMENTO DE I.T.	En el supuesto de IT por enfermedad común, Accidente de Trabajo y Accidente no laboral, las Empresas abonarán al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado. Las Empresas podrán crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores. Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización. En los casos de visita médica el tiempo máximo será: a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la Empresa: Desde media hora antes y hasta media hora después del horario de consulta del facultativo que corresponda. b) En localidad distinta: Desde una hora antes y hasta una hora después de la correspondiente consulta.
SEGURO COLECTIVO	Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total o permanente; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales. Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.
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	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). La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo para el sector.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT,USO y CC.OO

38.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y FÁBRICAS DE CONFITERÍA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA.

VIGENCIA	Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 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	Durante la vigencia del presente convenio, se establece, tanto para los trabajadores con jornada partida como para los trabajadores en régimen de jornada continuada, una jornada anual de 1.774 horas de trabajo efectivo y realmente prestado.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extras en la cuantía de una mensualidad de su Salarios Base más Antigüedad 1 paga de beneficios de treinta días del Salario Base más Antigüedad
EUROS AÑO PEÓN	16.721,25
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	20.397,65
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI
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>No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la empresa garantizará el 100% de todos los conceptos salariales en todas aquellas bajas de enfermedad o accidente no laboral, que se produzcan tras un período ininterrumpido de 18 meses sin haber estado de baja, al margen de los porcentajes de absentismo.</p> <p>IT por Riesgo durante el embarazo.-Las trabajadoras afectadas por este convenio que se encuentren en 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.</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> <p>Estos beneficios, comenzarán a devengarse en el día de producirse el accidente y durarán mientras persista la situación de Incapacidad Temporal.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI. A través de las limitaciones en empresas de trabajo temporal
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
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, 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, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, esto es, planes de igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN NAVARRA DE EMPRESARIOS ARTESANOS de PASTELERÍA, CONFITERÍA, UGT Y CC.OO

39.-CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

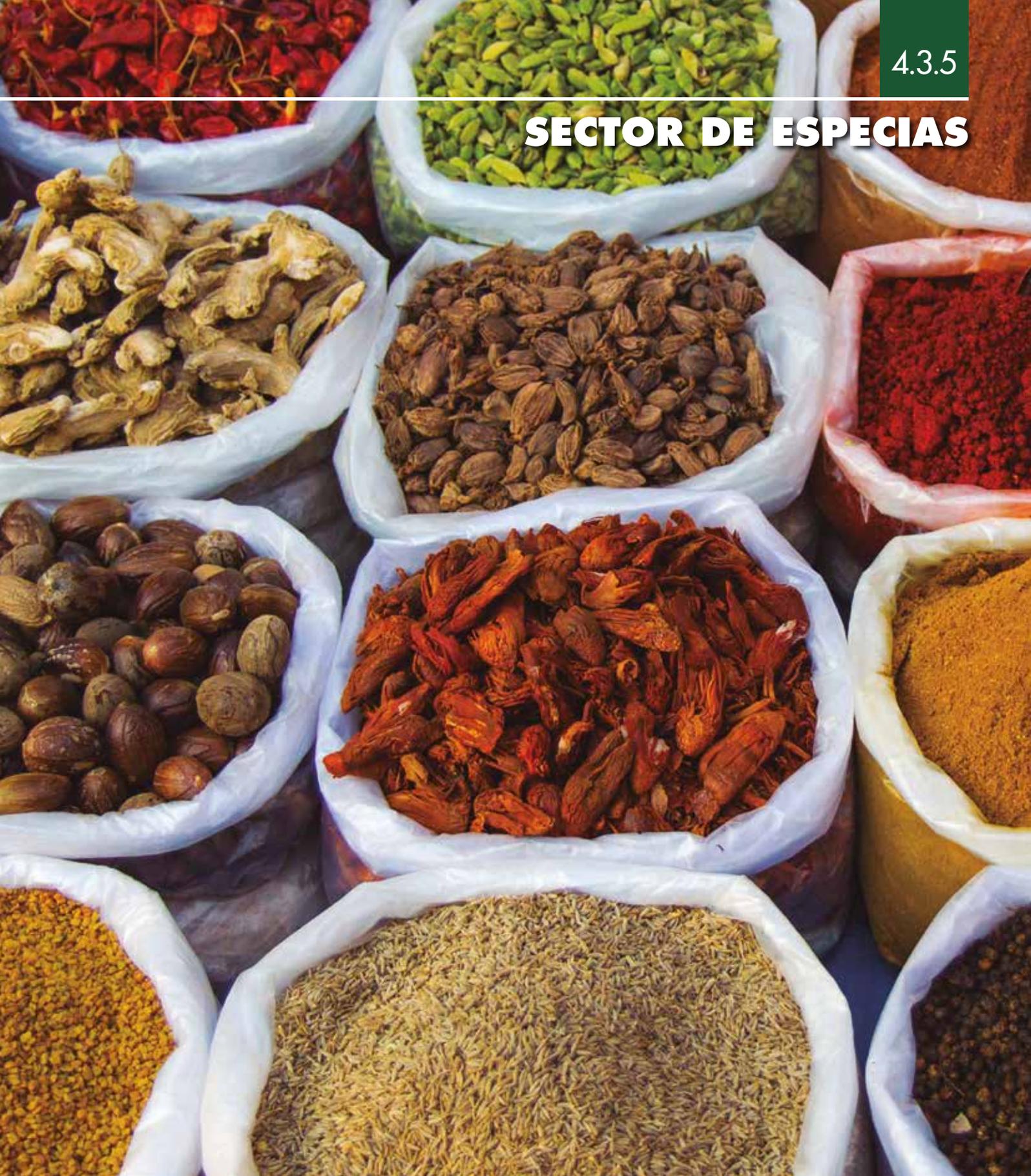
VIGENCIA	Del 1 de Julio de 2001 al 30 de Junio de 2.002, prorrogado a julio de 2013
DENUNCIA DEL CONVENIO	<p>Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia.</p> <p>Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, salvo las que vengan impuestas por normativa legal.</p> <p>Independientemente de lo anterior los valores económicos vigentes en el último año de aplicación del convenio colectivo (31 de diciembre de 2014) serán de aplicación hasta que sean sustituidos por lo pactado en el nuevo convenio.</p>
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>3 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad+ plus de asistencia+ plus de actividad cada una de ellas.</p> <p>1 paga de 20 días de salario base+ antigüedad+ plus de asistencia+ plus de actividad</p>
INCREMENTO SALARIAL	Año 2013: 0,70%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	No
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
EUROS AÑO	12.483,20
COMPLEMENTO DE I.T.	Se complementa hasta el 100%
SEGURO COLECTIVO	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	GREMIAL de EMPRESARIOS de CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA y REPOSTERÍA, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y expirará el día 31 de diciembre de 2012.
DENUNCIA DEL CONVENIO	Una vez finalizado el indicado plazo, se prorrogará por años completos sucesivos. En cualquier caso, anualmente las partes podrán solicitar la revisión de dos conceptos, como máximo, de los contenidos en el Convenio, solicitando la deliberación de dichos puntos con treinta días de anticipación a la fecha de finalización de cada anualidad. De no existir denuncia del Convenio se incrementarán los salarios el I.P.C. previsto para el año y se actualizará en base al I.P.C. real cuando se constate oficialmente.
JORNADA	1.782 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales + las fiestas que coinciden en el periodo vacacional
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 de una mensualidad de salario base+ antigüedad cada una de ellas
INCREMENTO SALARIAL	2011: tablas 2012: 2,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	NO
EUROS AÑO	9.045,40
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.
SEGURO COLECTIVO	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	FREGPEPA, UGT y CC.OO

SECTOR DE ESPECIAS

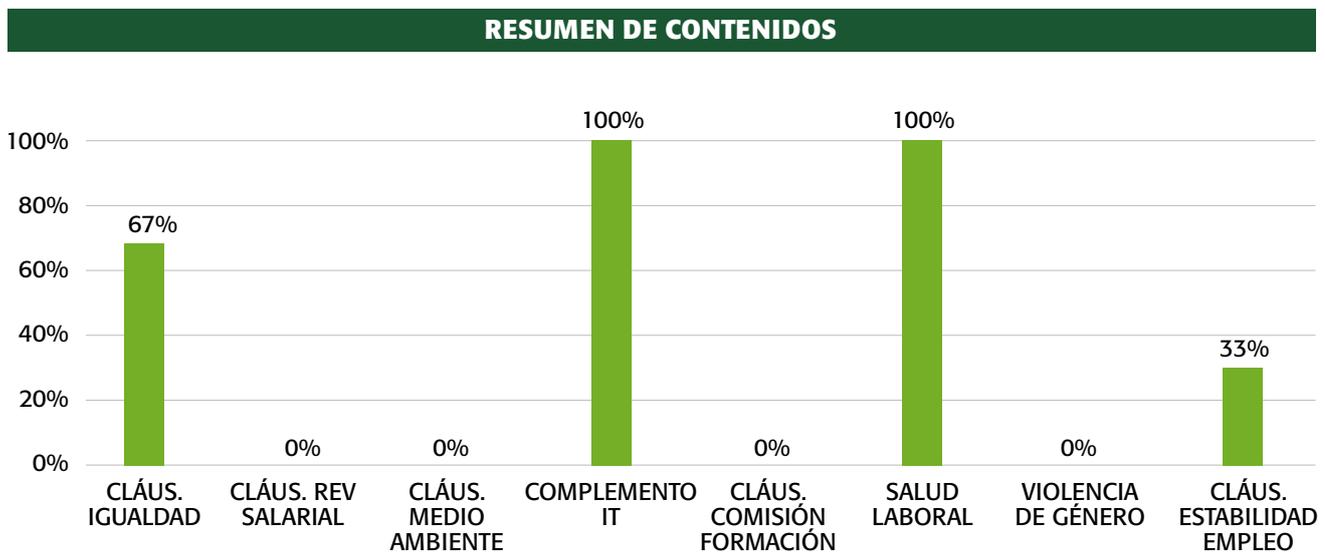


Son tres los Convenios Colectivos encuadrados en este sector. De los mismos uno es de ámbito autonómico, el de la Comunidad de Murcia y dos de ellos son de ámbito provincial, el de Burgos y el de Alicante.

Ninguno de los 3 convenios analizados regula la Cláusula de Revisión Salarial, ni de Medio Ambiente, ni Formación, ni Violencia de Género.

Por otro lado los convenios de Burgos y Murcia recogen cláusulas de Igualdad, y el convenio de Murcia de Estabilidad en el empleo.

Los 3 convenios regulan los complementos de IT así como contenidos en materia de Salud Laboral.



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

VIGENCIA	Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 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	La jornada laboral durante los dos años de vigencia del convenio queda establecida en cuarenta horas semanales, siendo el cómputo anual de horas realmente trabajadas de 1.768 para cada uno de los dos años.
VACACIONES	El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base + complemento "ad personam", cada una de ellas
EUROS AÑO PEÓN	17.603,95
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	19.856,20
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	No hay para 2017
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	NO
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	Comenzará 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2017
CÓDIGO CONVENIO	09000255011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Dicho Convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización del mismo.
NÚMERO DE TRABAJADORES	27
HOMBRES	7
MUJERES	17
JORNADA	Para cada año natural de vigencia de este Convenio la jornada laboral será de 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. A partir del año 2016, sin variar dicha jornada, el personal tendrá derecho a disfrutar un día de asuntos propios recuperable anual. Para su disfrute se estará al acuerdo entre empresa y trabajador/a atendiendo la actividad productiva de la empresa.
VACACIONES	30 días naturales, comenzando su disfrute el lunes o en el primer día laborable, salvo acuerdo entre las partes.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad, cada una de ellas y 1 paga de beneficios equivalente a 30 días de salario base + antigüedad.
EUROS AÑO PEÓN	13.195
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.655,55
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,7%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	Las mejoras establecidas en este Convenio serán compensables con las de carácter general que anteriormente rigieran, y absorbibles por las que pudieran establecerse por disposición legal Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados con cualesquiera otras actualmente existentes concedidas por las empresas.
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 remite a la Ley
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de EMPRESARIOS de ENVASADO y PREPARACIÓN de ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS y HERBOLISTERÍA, CC.OO y UGT

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

VIGENCIA	La duración será de cuatro años, es decir, desde el día 01/01/2011 hasta el 31/12/2016. CONVENIO ULTRACTIVO. DENUNCIADO
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	La jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. El número de horas ordinarias de trabajo diario máximo, será de 8. La jornada ordinaria anual máxima, será de 1.767 horas de trabajo efectivo.
VACACIONES	El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 30 días naturales de vacaciones retribuidas a salario real de cada trabajador.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad cada una de ellas. 1 paga de beneficios de 30 días de salario base, más antigüedad si procede, haciéndose efectivo la mitad en Marzo y la otra mitad en Septiembre.
INCREMENTO SALARIAL	No hay incremento pactado para 2017
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las mejoras económicas establecidas por las empresas, se considerarán de carácter absorbibles, considerándose en cómputo anual. No obstante, deberán ser respetadas el resto de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tuvieran adquiridas o concedidas por las empresas al iniciarse la vigencia de este Convenio.
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 concurren 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,



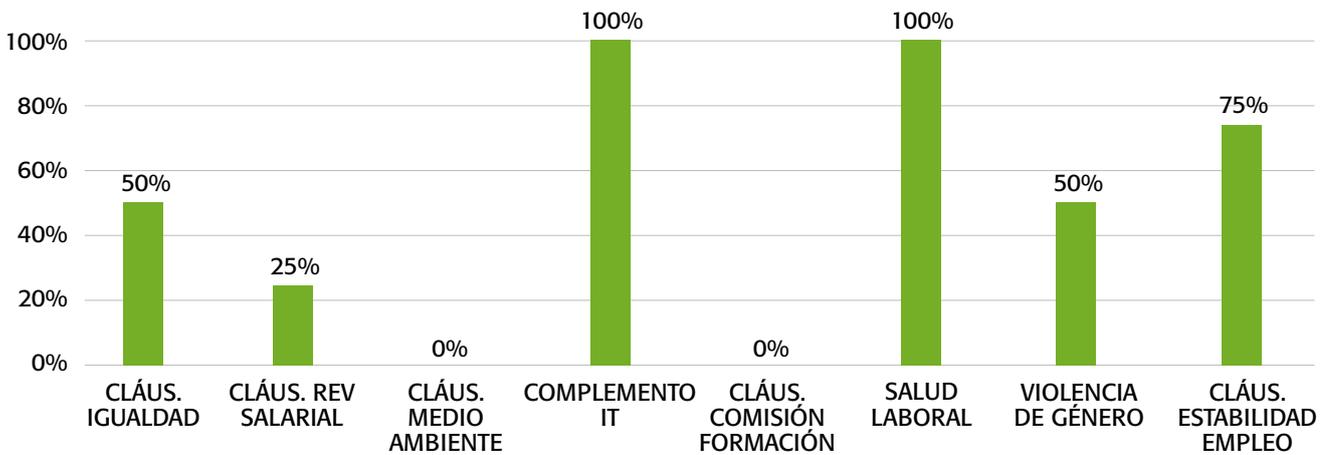
SECTOR DE GALLETAS



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

De estos Convenios cuentan con Cláusula de Estabilidad en el Empleo el 75%. En cuanto a Cláusulas de Revisión Salarial, solo uno de ellos la contempla. Las cláusulas de igualdad se recogen en el 50% de los mismos, mientras que en todos se incluyen Cláusulas de I.T. y Salud Laboral. Ninguno Cláusulas de Formación y el 50% de ellos regula aspectos relacionados con la Violencia de Género.

RESUMEN DE CONTENIDOS



1.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA.

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	La jornada laboral para los años 2012 y 2013 de vigencia del presente Convenio colectivo de trabajo será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo para la jornada partida y para la jornada continuada y/o nocturna se incluirán como trabajo efectivo 15 minutos de tiempo de descanso por jornada de trabajo.
VACACIONES	Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo de trabajo disfrutará en concepto de vacaciones de 22 días laborables, de los cuales 15 se disfrutarán de forma ininterrumpida, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre (ambos inclusive).
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario base+ plus de asistencia+ plus de vinculación cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	No hay incremento pactado para 2017
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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. Las empresas han de abonar al personal con baja de IT, debida a enfermedad común, accidente no laboral, intervención quirúrgica o parto, siempre que por esta causa el trabajador esté hospitalizado, a partir del primer día de hospitalización mientras se prolongue esta situación más un mes por convalecencia y hasta un máximo de nueve meses, un complemento consistente en la diferencia entre el 100% de todos los conceptos retributivos y la prestación por IT recibida de la entidad gestora correspondiente. La suma total de días en que percibe este complemento no puede exceder de los nueve meses en ningún caso Los trabajadores que están en situación de IT por las mismas causas citadas sin necesidad de ser hospitalizados han de percibir un complemento de las prestaciones correspondientes equivalente al 15% del salario de convenio, durante los días comprendidos entre el 11 y el 20 de baja, ambos inclusive, exceptuándose los posibles días de hospitalización que se registrarán por lo previsto
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	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. 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. Los derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral y en este Convenio colectivo afectan por igual al hombre y a la mujer. 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. Se ha de respetar el principio de: a 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.
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	PIMEC,SEPES, UGT y CC.OO

2.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE FABRICANTES DE GALLETAS Y BIZCOCHOS DE BURGOS.

VIGENCIA	El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y finalizará el 31 de diciembre de 2009.
DENUNCIA DEL CONVENIO	El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento.
JORNADA	40 HORAS SEMANALES
VACACIONES	30 días naturales más 1 día adicional, cuyo disfrute coincidirá necesariamente con el siguiente a la fiesta local respectiva. El día inicial será necesariamente Lunes
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 Pagas extras. 2 pagas extraordinarias y 1 de beneficios, de una mensualidad de salario base+ antigüedad cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2007: 2,5% sobre las tablas salariales del 2.006 Año 2008: aplicación de las tablas salariales de 2007 el I.P.C real de terminado por el INE para el período del 1 de Diciembre de 2.006 al 30 de Noviembre de 2.007. Año 2009: aplicación a las tablas de 2.008 del I.P. real del periodo comprendido entre el 1 de Diciembre de 2007 al 30 de Noviembre de 2.008.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Año 2007: sí se garantizará el I.P.C real del periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2.006 y el 30 de Noviembre de 2.007. Año 2008: Se garantizará el I.P.C real que resulte para el periodo del 1 de diciembre de 2.007 a 30 de noviembre de 2.008 más un 10%. Año 2009: se garantizará el I.P.C real que resulte para el periodo del 1 de diciembre de 2.008 a 30 de noviembre de 2009 más un 10%.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Todas las mejoras que se fijen en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan, con excepción del plus de transporte.
EUROS AÑO	10.136,02
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.
SEGURO COLECTIVO	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	COMPAÑÍAS MERCANTILES JESÚS ANGULO S.L; LA FLOR BURGALESA; UGT y CC.OO

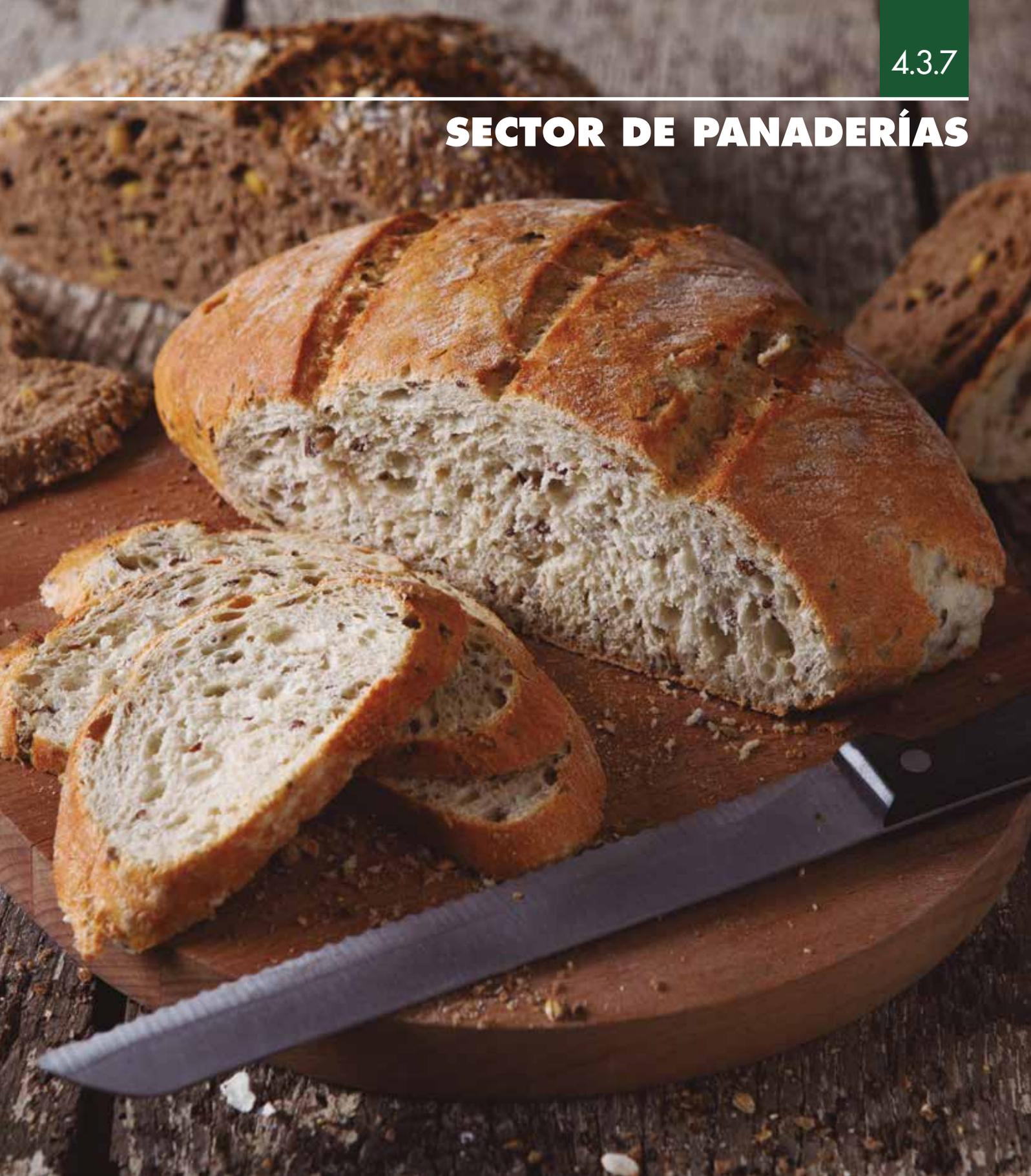
3.-CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA.

VIGENCIA	Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 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, 21 de ellos continuados a disfrutar en los meses de mayo a agosto y 9 días entre navidad y reyes. T
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.
INCREMENTO SALARIAL	No hay incremento pactado para 2017
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	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. 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. 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.
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	SI
PARTES FIRMANTES	PARTE EMPRESARIAL, UGT, USO y CC.OO

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

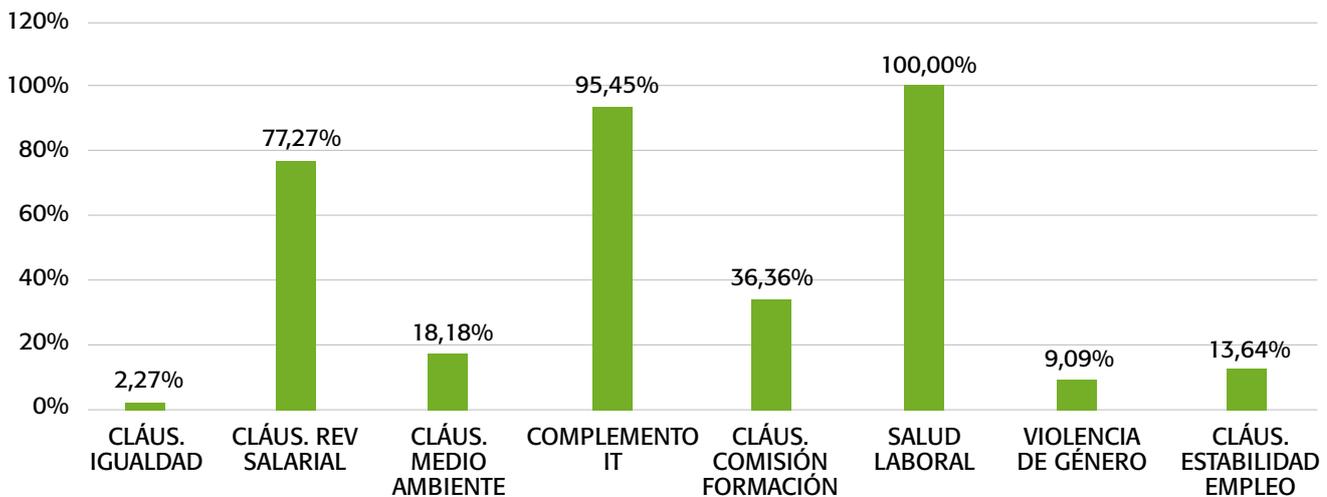
VIGENCIA	Desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020
CÓDIGO CONVENIO	50000575011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	A los efectos de su denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia, presentado el acuerdo adoptado 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, disfrutando de un periodo de 24 días continuados y otros de 6
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, 2 de ellas extraordinarias y una de beneficios, de una mensualidad de salario base+ antigüedad cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	12.411,18
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.851,37
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
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	SI
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 EMPRESARIAL de FABRICANTES de GALLETAS de ZARAGOZA, y UGT

SECTOR DE PANADERÍAS



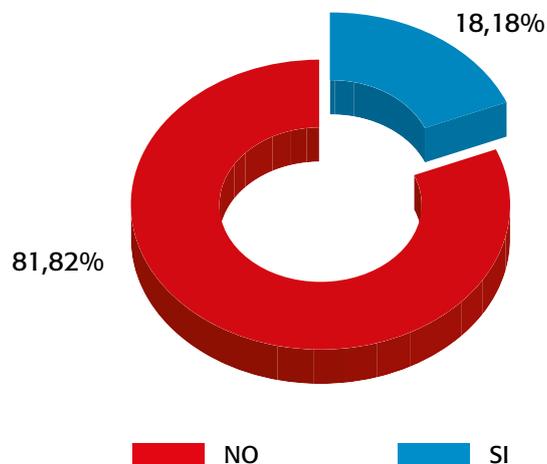
Se han analizado 44 Convenios Colectivos, de los que 8 son de ámbito regional: Asturias, Cantabria, Islas Baleares, Comunidad Valenciana, La Rioja, Madrid, Murcia y Navarra; y 36 de ámbito provincial: Álava, Albacete, Almería, Ávila, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, 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.

RESUMEN DE CONTENIDOS



CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

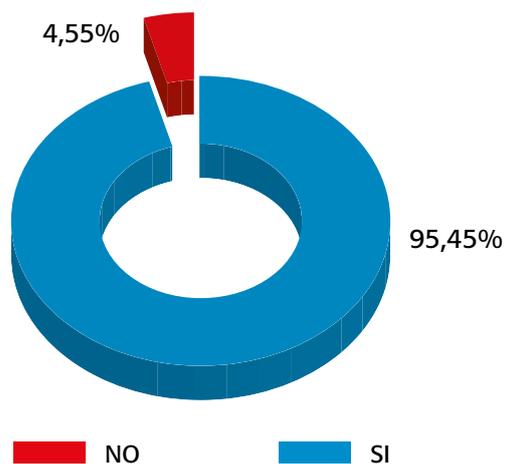


Se ha crecido en número de convenios con cláusula de revisión salarial del 6,82% del año 2016 al 18,18% de 2017.

230

CONVENIOS CON COMPLEMENTO DE I.T.

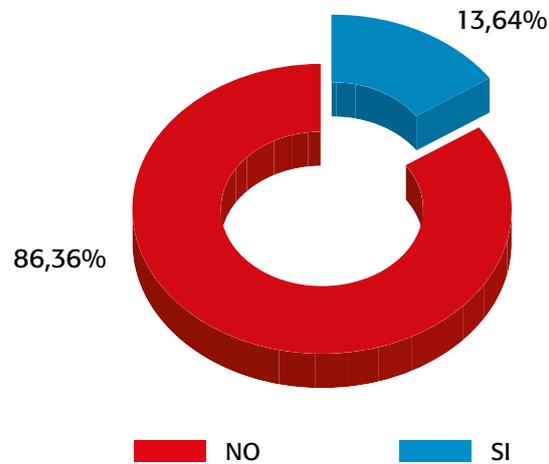
CLÁUSULA DE COMPLEMENTO IT



La inmensa mayoría de convenios analizados regulan complementos en IT, en concreto, el 95.45%.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y COMISIÓN DE FORMACIÓN

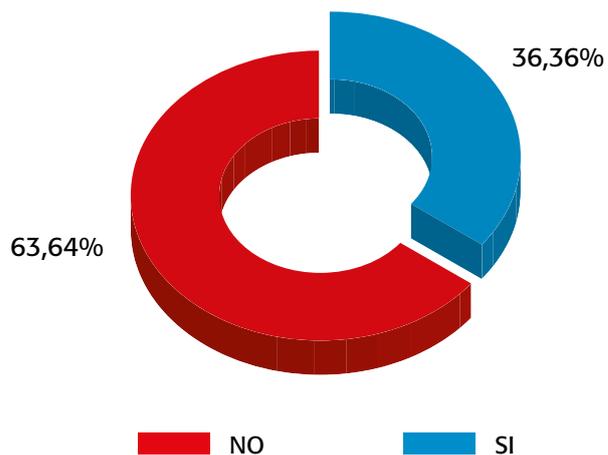
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



Decrece el número de convenios con cláusula de Estabilidad de Empleo de 29,55% de 2016 al 13,64% de 2017.

231

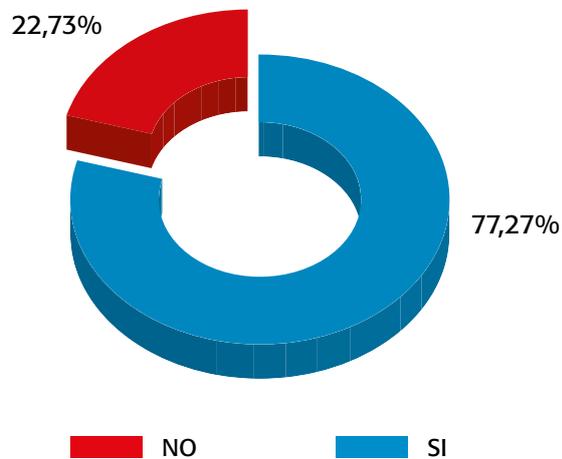
CLÁUSULA DE COMISIÓN DE FORMACIÓN



El 36,36% de los convenios analizados regulan comisión de formación

CONVENIOS QUE REGULAN CLÁUSULAS DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

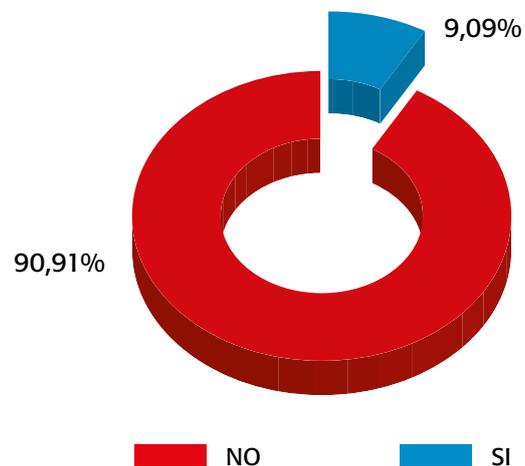
CLÁUSULA DE IGUALDAD



Ha aumentado considerablemente el número de convenios con cláusulas de Igualdad del 61% del estudio anterior al 77,2% del actual.

232

CLÁUSULA VIOLENCIA DE GÉNERO



Por otro lado se mantiene el mismo porcentaje entorno al 9% de los convenios que regulan aspectos relacionados con la Violencia de Género.

Del 100% de los convenios analizados, ninguno regula cláusulas de medio ambiente.

1.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE ÁLAVA.

VIGENCIA	2015/ 2017. AMPLIADA VIGENCIA HASTA 31.12.2018
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	La jornada laboral pactada en el presente Convenio, será de 1.755 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del mismo.
VACACIONES	El personal afectado por este Convenio disfrutara de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales, que se abonaran con arreglo a todos los conceptos salariales percibidos por cada trabajador.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, que se abonarán con todos los conceptos retributivos tanto salariales como extras salariales+ antigüedad, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	16.640,88
EUROS AÑO OFICIAL 1º	21.481.26
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,9%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	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. 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.
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 h/ semana. Máximo 1.800 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base +antigüedad, si la hubiese, más plus cultural (10,67 € mensuales)
EUROS AÑO PEÓN	14.036,75
EUROS AÑO OFICIAL 1º	14.473,55
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	Se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector de industrias de panaderías,
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 30 trabajadores.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE ARTESANOS PANADEROS DE ALBACETE, CCOO Y UGT

3.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA.

VIGENCIA	Su duración será de cuatro años, contados a partir del 1 de enero de 2008
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.
JORNADA	La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
VACACIONES	Todo el personal de la industria de panadería disfrutará anualmente en concepto de vacaciones retribuidas de 30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias de salario base + aumento periódico por tiempo de servicio y complemento de panaderías mecanizadas, cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	2011: 1,5 %
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí, si el I.P.C supera el incremento previsto.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles, en cómputo anual y global, con aquéllas que las empresas tuvieran establecidas con anterioridad a la vigencia del mismo y con las que puedan establecerse en el futuro por disposición oficial.
EUROS AÑO	12.496,50
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 documentalmente.</p> <p>En ambas situaciones, percibirán dicho complemento desde el primer día de la baja y hasta un máximo de seis meses. Cuando la situación de I.T. sea debida a enfermedad común que no precise hospitalización, los trabajadores beneficiarios de la prestación percibirán la cantidad necesaria para completar hasta el 75% de su salario base, aumentos periódicos por tiempo de servicios, complemento retributivo en panaderías mecanizadas, en su caso, y el complemento por asistencia al trabajo, desde el cuarto día de la baja y hasta un máximo de seis meses.</p>
SEGURO COLECTIVO	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	<p>El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que "resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social".</p> <p>Así mismo, afirmaron que "la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección".</p>
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 PANADERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

VIGENCIA	2015/2020
CÓDIGO CONVENIO	33000665011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2020. 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	1.600
HOMBRES	1.125
MUJERES	375
JORNADA	39 horas semanales de Lunes a Sábado
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base +plus de mecanización +antigüedad cada una de ellas
EUROS AÑO PEÓN	14.160
EUROS AÑO OFICIAL 1º	14.562
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 e
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Al amparo del artículo 3.º del Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, las partes convienen una duración máxima de utilización de dicho contrato de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses. En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a dichos 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder los 12 meses.
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	ASERPAN (ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE PAN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS) , UGT, USO y CC.OO

5.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ÁVILA.

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre del 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 obligatorio, hasta que sea sustituido por otro convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	134
HOMBRES	88
MUJERES	46
JORNADA	La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio se fija en cuarenta horas semanales correspondientes en su cómputo anual a 1.800 horas de trabajo efectivo. En este cómputo se incluye el tiempo de bocadillo.
VACACIONES	Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, que se pagaran a razón del salario base más «antigüedad consolidada» si hubiere lugar.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalente a 30 días de salario reflejado más antigüedad consolidada
EUROS AÑO PEÓN	10.484,75
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	10.788
INCREMENTO SALARIAL	Año 2014: 0,2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

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

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 HOMBRES MUJERES	1.065 723 342
JORNADA	La duración de la jornada de trabajo efectiva será de 1.823 horas en cómputo anual.
VACACIONES	Se establece un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales. Las vacaciones se disfrutaran inexcusablemente dentro del año natural. Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán el calendario de vacaciones.
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.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1º	12.680,85 12.958.4
INCREMENTO SALARIAL	Año 2016: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

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

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 interrumpidos, salvo pacto en contra.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas según tablas.
EUROS AÑO PEÓN	14.603,79
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	17.401,86
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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>Los días de baja comprendidos entre el 1 y el 20, en un 60%.</p> <p>Los días de baja comprendidos entre el 21 y el 30, el 75%</p> <p>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	La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1.826 horas con 27 minutos anuales. Los descansos de 15 minutos en jornada continua no se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. El horario será de lunes a domingo con los descansos previstos en el Estatuto de los trabajadores.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas.
EUROS AÑO PEÓN	12.492,91
EUROS AÑO OFICIAL 1º	13.470,07
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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.

VIGENCIA	El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, con efectos desde el 1 de enero de 2013, concluyendo su vigencia el 31 de diciembre de 2014, siendo su duración de dos años.
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	La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, siendo 1827 horas y 27 minutos el total de horas trabajadas efectivas al año.
VACACIONES	Las vacaciones anuales, que no podrán fraccionarse en más de dos periodos, serán de 30 días naturales para todo el personal, retribuidas a razón del salario base más antigüedad.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extras de salario base+ antigüedad, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	10.984,14
EUROS AÑO OFICIAL 1º	11.034,26
INCREMENTO SALARIAL	En la tabla salarial para el año 2014 será actualizada, un 0,6 % sobre la de 2013 con efectos desde el 1 de enero de 2014.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 confeccionarán 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	Las empresas sometidas a este convenio deberán concertar en el plazo de 45 días, a contar desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, un seguro colectivo que cubra el riesgo por muerte e invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo por un capital de 13.823,28 euros.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
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.

VIGENCIA	2015/2016 (DENUNCIADO)
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	La jornada de trabajo será de 39 horas a la semana, se incluye dentro de dicha jornada semanal un descanso de 30 minutos diarios para el bocadillo.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, que serán disfrutados de forma continuada.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, percibirán tres pagas extraordinarias de 30 días de salario convenio más antigüedad más plus de producción.
EUROS AÑO PEÓN	12.031,75
EUROS AÑO OFICIAL 1º	13.974
INCREMENTO SALARIAL	Año 2016: 0,7%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 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 HOMBRES MUJERES	1.100 700 400
JORNADA	La jornada anual se establece en 1.792 horas.
VACACIONES	Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 26 días laborables durante la vigencia del Convenio.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad y plus convenio, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	Sin datos Sin datos
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,8%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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, se establece comisión territorial de salud laboral
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

12.- 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	La jornada de Trabajo será de cuarenta horas semanales.
VACACIONES	Se fijan las vacaciones en treinta días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base+ complemento personal, cada una de ellas. 1 paga más, la paga de beneficios, que sólo cobrarán quienes la cobraran con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.
EUROS AÑO PEÓN	12.585,3
EUROS AÑO OFICIAL 1º	13.731,9
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí. 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.
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de Incapacidad Temporal producida por enfermedad común o accidente se complementará hasta el 100%. En caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral a partir de día 21 de baja complementa hasta el 100% a un máximo de 60 días.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. Comité de Seguridad e Higiene
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	AEXPAN, FECIR, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	01/01/2018 A 31/12/2018
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	Sin perjuicio del compromiso de las partes de asumir las modificaciones más beneficiosas que pudieran producirse por acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las Organizaciones Empresariales, la jornada de trabajo durante la vigencia del convenio será de 39 horas semanales, sin rebasar el cómputo anual de
VACACIONES	El período anual de vacaciones será de 25 días laborables o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el tiempo necesario para disfrute pleno de este derecho. En ningún caso la duración de las vacaciones será inferior a 30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	El personal integrado en el presente Convenio percibirá por este concepto, dos pagas extraordinarias anuales, en la cuantía de 30 días de su salario base más antigüedad, correspondiente a verano y navidad, y serán prorrateadas mensualmente en su caso, según el tiempo de permanencia en la empresa. Las referidas pagas se abonarán en agosto y diciembre respectivamente. Se suprime íntegramente la paga extra de San Honorato durante toda la vigencia del convenio colectivo, si bien, su restablecimiento podrá ser objeto de negociación en el próximo convenio colectivo.
EUROS AÑO PEÓN	12.098,45
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.221,3
INCREMENTO SALARIAL	Año 2018: 2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 55% 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 puestos de trabajo de carácter indefinido, serán estudiados y analizados conjuntamente con los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras si los hubiere, considerando para ello especialmente la antigüedad en el puesto de trabajo a cubrir. En caso de que no haya acuerdo entre ambas partes, entenderá de ello la Comisión Paritaria del Convenio.
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 obligan a eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
PARTES FIRMANTES	AEXPAN, FECIR, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	01/01/2015 al 31/12/2020
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	La jornada laboral será continuada, con una duración de 40 horas semanales. Las horas anuales de trabajo efectivo serán de 1.805 y 27minutos para todos los años de vigencia del presente convenio.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	El trabajador/a percibirá tres pagas extraordinarias, una en la primera quincena de agosto, otra en Navidad y otra el 1 de abril, la primera corresponde a la paga de Verano y la última a la de San Honorato, y se trasladan a dichas fechas con objeto de conseguir una mejor distribución temporal de las mismas, sustituyéndolas a todos los efectos. Todas ellas consistirán en el abono al trabajador/a de 30 días de su salario base más antigüedad..
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1º	13.063,05 14.000,35
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	Según LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	AEXPAN, FECIR, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	Del 1 de Febrero de 2016 al 31 de Enero de 2018
CÓDIGO CONVENIO	17000235011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	En caso de no existir denuncia previa, el convenio se considerará prorrogado de forma automática.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.800
HOMBRES	600
MUJERES	1.200
JORNADA	1,792 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad + plus convenio+ plus de nocturnidad (cuando corresponda) cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	14.730,60
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	15.946,80
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1,3%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral de los trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio, desde el 7º día de baja y hasta un máximo de tres meses, se obligan a satisfacer un complemento diario equivalente a la diferencia entre la prestación satisfecha por la Seguridad Social y el 100% de su base reguladora (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	El presente Convenio se regirá por la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil etc. En ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto, tanto en este Convenio como en la normativa general. Con la lógica excepción para el sexo femenino respecto de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASEMPA, GREARTPA, GREMI DE FLEQUERS DE LES COMARQUES GIRONINES Y UGT

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

VIGENCIA	01/12/2012 AL 31/12/2020
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	La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas irregularmente, de acuerdo entre empresario y trabajador, respetándose el descanso semanal de día y medio ininterrumpido.
VACACIONES	Todos los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar efectivamente de un periodo de vacaciones de 31 días ininterrumpidos en el año, no sustituibles por compensación económica ni de otra índole.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas extraordinarias de 30 días de salario base +antigüedad +plus de mecanización o semimecanización +plus entrada plus de entrada al trabajo cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	11.129,30
EUROS AÑO OFICIAL 1º	11.911,90
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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 LPRL.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, adoptarán las medidas necesarias para preservar la igual de derechos y oportunidades, entre sus trabajadores, con independencia de su sexo, religión o ideología, con expreso sometimiento a la normativa legal vigente.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL de FABRICANTES y EXPENDEDORES de PAN, UGT y CC.OO

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

VIGENCIA	2015/2017
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	379
HOMBRES	179
MUJERES	200
JORNADA	1.790 horas anuales
VACACIONES	Los trabajadores con un año de servicio en la empresa tendrán derecho a un mes natural de vacaciones o su parte proporcional, caso de llevar menos tiempo en la Empresa.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario base +antigüedad+ complemento decantidad, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	12.665,79
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.175.04
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 prórroga. 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 INDUSTRIÍA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GUIPÚZCOA.

VIGENCIA	El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31/12/2015.
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 HOMBRES MUJERES	1.599 639 960
JORNADA	El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1728 horas para cada uno de los años de vigencia.
VACACIONES	El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, de los que al menos 26 serán laborables y un día laborable más por cada tres años de servicios que pasen de 25, es decir, a partir de los 28 años de permanencia en la empresa. Las vacaciones se pagarán a 30 días del salario real, que incluye: Salario base, pluses y primas que incidan en las vacaciones según el presente Convenio más antigüedad.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las pagas extraordinarias de Navidad, Julio y San Honorato, se abonarán a razón de una mensualidad del salario Tabla, más antigüedad. Las fechas de abono serán el 15 de diciembre, 15 de julio y 15 de mayo respectivamente.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1º	22.037,40 22.722,60
INCREMENTO SALARIAL	Para el año 2015 las Tablas Salariales existentes al 31-12-2014 se incrementarán porcentualmente en el equivalente al 50% del IPC del año 2014.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
COMPLEMENTO DE I.T.	Los productores que se encuentren en situación de I.T. derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sean hospitalizados, percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el día siguiente al ingreso en el centro sanitario, hasta un período máximo de doce meses. Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo, percibirán a partir del 10.º día de baja, el 100 por 100 de sus retribuciones. En las situaciones de IT por enfermedad común, los productores percibirán desde el día 6 al 20 inclusive, el 75% de su salario base regulador. Del día 21 al 90 inclusive, el 90 por 100 de su salario base regulador y del 91 en adelante hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja, el 100 por 100 de su salario base regulador.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí, limitación de contratación temporal
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 INDUSTRIA DE PANADERÍA Y EXPENEDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VIGENCIA	Entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de febrero de 2009 y terminará el 31 de enero de 2011 Ampliada Vigencia a 31/01/2019
CÓDIGO CONVENIO	21000245011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Seguirá vigente, hasta que no se negocie un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.000
HOMBRES	400
MUJERES	1.600
JORNADA	La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.808 horas de trabajo efectivo al año.
VACACIONES	Todo el personal acogido a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, a razón del salario más antigüedad.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Existirán tres pagas extraordinarias de 30 días para cada una de ellas: en Navidad, San Honorato y Julio, abonándose esta última el día 10 de septiembre, a razón todas ellas del salario base más la antigüedad correspondiente a tenor de la tabla salarial.
EUROS AÑO PEÓN	11.611,50
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.372,35
INCREMENTO SALARIAL	2%El Convenio de no denunciarse por una de las partes firmantes del mismo, se prorrogará tácitamente por períodos anuales, en este caso los salarios durante la prórroga experimentarán un incremento equivalente al del IPC de los doce meses anteriores, salvo que por norma imperativa se estableciera unos incrementos superiores o inferiores
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	Sí. 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	2015/2017
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. Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, respetando en todo caso el límite temporal de un año desde su denuncia
NÚMERO DE TRABAJADORES	125
HOMBRES	25
MUJERES	100
JORNADA	Año 2016: 1.784 horas anuales
VACACIONES	Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base, cada una de ellas. 1 paga de beneficios del 15%, respectivamente del salario base
EUROS AÑO PEÓN	13.345,15
EUROS AÑO OFICIAL 1º	14.277,90
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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, con un tope máximo de 0,5%.
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	Según LPRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES y EXPENDEDORES DE PAN, UGT y CC.OO

21.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE ISLAS BALEARES.

VIGENCIA	2014/2018
CÓDIGO CONVENIO	07000235011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se debe denunciar con tres meses de antelación a su terminación, al objeto de negociar un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	2.200
HOMBRES	1.400
MUJERES	800
JORNADA	1.778 horas
VACACIONES	Los trabajadores / trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán un período de vacaciones de 30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores /trabajadoras afectados por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones de 30 días de salario base y complemento de fidelidad si correspondiera, no abonándose el plus de asistencia.
EUROS AÑO PEÓN	13.961,97
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	17.191,47
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>Accidente de Trabajo.- Las empresas abonarán a los trabajadores/ trabajadoras en la 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 accidentarse. El referido complemento se 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>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 esta sea reconocida por la Seguridad Social, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de la base reguladora.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	En aras a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se establece una comisión formada por un o una representante de cada una de las centrales sindicales y de las organizaciones empresariales afectadas por el presente convenio que tendrá la consideración de consultiva con obligación de emitir informes y asesoramiento, a todas aquellas empresas y trabajadores/ trabajadoras vinculados por el presente.
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI. Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo.
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL, UGT, USO Y CC.OO

22.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS PANADERAS DE JAÉN.

VIGENCIA	Entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012. Está en proceso de negociación
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	NO CONSTA NO CONSTA NO CONSTA
JORNADA	La jornada semanal se establece en 40 horas, tanto para la jornada partida como la jornada continua o intensiva. Dentro de la jornada laboral diaria, con carácter retributivo, la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un descanso de 15 minutos. Si la jornada fuera intensiva o continua, el descanso será de 30 minutos. Este descanso se computará, en ambos casos, como tiempo efectivo de trabajo.
VACACIONES	La duración de las vacaciones anuales retributivas será de 30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres Pagas Extraordinarias a cobrar en la fecha y cuantía siguientes: San Honorato: 30 días de salario base establecido en las tablas salariales para cada categoría más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede. Verano: 30 días de salario base establecido en las tablas salariales para cada categoría más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede, a cobrar el día 11 de julio. Navidad: 30 días de salario base establecido en las tablas salariales para cada categoría más Complemento por Permanencia en la Empresa si procede, a cobrar el día 15 de diciembre.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1º	10.719 12.726,35
INCREMENTO SALARIAL	Para el año 2012, el Salario Base para cada una de las Categorías Profesionales afectadas por el presente Convenio será la cantidad resultante de incrementar las existentes al 31-12-2011, en la cuantía del IPC real de 2011, más 0,60 puntos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

23.- 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	833
MUJERES	1.152
JORNADA	La jornada de trabajo para todas las empresas y personal afectado por el presente convenio, será de 1.813 horas. El tiempo de bocadillo no se computa como trabajo efectivo.
VACACIONES	El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales de vacaciones anuales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	El personal afectado por este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes a treinta días de salario, entendiéndose por éste, el salario base y la antigüedad y/o antigüedad consolidada, más mecanización o semimecanización o punto caliente demasías para el personal de obrador o taller afectados
EUROS AÑO PEÓN	11.279,45
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.479,65
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

24.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.

VIGENCIA	La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero de 2007 y finalizará el 31 de diciembre del año 2010.
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.
JORNADA	1.757 horas para el año 2010, de trabajo real y efectivo
VACACIONES	Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de treinta (30) días naturales de vacaciones anuales, de los cuales, quince (15) deberán ser disfrutados de forma continuada.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base+ antigüedad+ mecanización o semimecanización. 1 paga del 20 o el 15% de salario base, según se trate de empresas mecanizadas o semimecanizadas.
INCREMENTO SALARIAL	Para los restantes años 2008, 2009 y 2010, los salarios se incrementarán aplicando a los vigentes a 31 de diciembre del año anterior, un incremento salarial equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) real en cada año, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), más 1,75%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Para los años 2008, 2009 y 2010, la revisión salarial operará en el supuesto caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real, de cada uno de los años señalados, incrementado en 1,75%, fuere superior al incremento salarial inicial pactado, es decir, al Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto más 1,75%, y por la diferencia entre las cantidades resultantes.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
EUROS AÑO	13.667,10
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.
SEGURO COLECTIVO	NO
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

25.- CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE LAS PALMAS.

VIGENCIA	La vigencia del presente Convenio Colectivo Provincial será, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, salvo la tabla salarial anexa que tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2009.
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo Provincial, se considerará prorrogado por un año, salvo denuncia por una de las partes, que tendrá que comunicar a la otra, dentro de un plazo de tres meses de antelación a su vencimiento, como mínimo.
JORNADA	La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanal con 15 minutos diarios de descanso en la jornada de trabajo que serán considerados como de trabajo efectivo.
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad+ mecanización. 1 paga del 20 o el 15% de salario base, según se trata de empresas mecanizadas o semimecanizadas.
INCREMENTO SALARIAL	Según Tablas Salariales
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
EUROS AÑO	10.125
COMPLEMENTO DE I.T.	NO
SEGURO COLECTIVO	La empresa viene obligada a contratar una póliza de seguro de vida, que cubra de forma individual a la totalidad de productores fijos en la empresa, una vez superado el período de prueba. Se establece como capital mínimo de indemnización por muerte natural y accidental de seis mil euros (6.000 euros) y nueve mil euros (9.000 euros), respectivamente, por cada productor. Para el pago de dicha póliza, la empresa abonará el 100% de su importe. En caso de finalizar las relaciones laborales, la empresa quedará liberada del abono de dicha póliza.
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

26.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA PANADERÍA DE LEÓN.

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	NO CONSTA
MUJERES	NO CONSTA
JORNADA	La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, que corresponden al promedio de la jornada semanal de 40 horas. Los trabajadores dispondrán de 15 minutos para comer el bocadillo, cuyo periodo de tiempo no se computará como tiempo efectivo de trabajo.
VACACIONES	Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, dentro del periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de cada año, según acuerdo entre empresa y trabajador. Se pagarán a razón de treinta días de salario si es salario mes o de treinta y uno si es salario día.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base más plus ad personam
EUROS AÑO PEÓN	11.129,30
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.911,90
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, el Índice de Precios al Consumo, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.
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

27.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA.

VIGENCIA	El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, desde 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre del año 2.014, 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
VACACIONES	El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base + antigüedad cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	10.037,30
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.621,70
INCREMENTO SALARIAL	Año 2016: 1,35%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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, solo hace referencia a la Ley
VIOLENCIA DE GÉNERO	Hace referencia a la Ley
PARTES FIRMANTES	GREMIO PROVINCIAL DE PANADERÍA UGT y CC.OO

28.- CONVENIO COLECTIVO PARA SECTOR DE PANADERIAS DE LA PROVINCIA DE LUGO.

VIGENCIA	La vigencia del presente Convenio se inicia el 1 de enero de 2011 y finaliza el 31 de diciembre de 2013. Actualmente en REGCON se encuentra denunciado.
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 HOMBRES MUJERES	750 375 375
JORNADA	1.826 horas
VACACIONES	El período de vacaciones será de treinta días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá: – Gratificación extraordinaria «31 de Julio» treinta días (30) a pagar con la nómina de Julio. – Gratificación extraordinaria «Navidad» treinta días (30), a pagar antes del día 24 de Diciembre. – Gratificación extraordinaria «S. Honorato» treinta día (30) a pagar con la nómina de mayo.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.434,30 (Tablas 2011) 12.634,50 (Tablas 2011)
INCREMENTO SALARIAL	2013: Los salarios para las distintas categorías para el período que va desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013 serán el resultado de aplicar sobre la tabla del año 2012 incremento salarial consistente en el IPC real del año 2012 más 0,50 puntos.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	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. 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. 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.
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

29.- CONVENIO COLECTIVO DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

VIGENCIA	El presente Convenio tendrá duración desde el primero de Enero de 2011 hasta el día 31 de Diciembre de 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 Inter 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	2.580
MUJERES	2.920
JORNADA	1.800 horas
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá, en concepto de Participación en Beneficios, las cantidades que se expresen en la correspondiente Tabla Salarial Anexa.</p> <p>Todos los trabajadores incluidos en el Convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días, calculadas sobre el salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus mantenimiento del horario habitual y plus convenio, abonándose en los meses de Mayo, Julio y Diciembre. La paga de Diciembre se percibirá en los 15 primeros días de dicho mes.</p>
EUROS AÑO PEÓN	17.179,35
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	18.851,25
INCREMENTO SALARIAL	Los salarios base pactados para el año 2011 son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa correspondiente del presente Convenio, que suponen un incremento del 2,25 por ciento para todos los conceptos salariales, con relación a las tablas del año 2010, es decir el IPC menos 0,75 por ciento.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

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

VIGENCIA	El presente convenio tendrá su vigencia desde el día 1 de junio de 2013 al 31 de diciembre de 2015. Actualmente está denunciado
CÓDIGO CONVENIO	29000785011983
DENUNCIA DEL CONVENIO	De no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, conforme a derecho.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	1.800 1.100 700
JORNADA	La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.789 horas anuales de trabajo efectivo, que se corresponderá en general con 39 horas ordinarias de trabajo efectivo a la semana, tanto en horario partido como continuado.
VACACIONES	Durante la vigencia del presente convenio se fija un periodo de vacaciones en 30 días naturales,
PAGAS EXTRAORDINARIAS	1. Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales, que engloban las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, cuya cuantía será de 30 días cada una, y se harán efectivas, respectivamente, los días 16 de mayo (San Honorato), 16 de julio (verano) y 20 de diciembre (Navidad), siendo sus respectivos periodos de devengos del 1 de mayo al 30 de abril, del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre. 2. A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario base y complemento personal de antigüedad. 1 paga de beneficios según tablas salariales.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1º	12.519,28 15.751,10
INCREMENTO SALARIAL	Para el periodo del 1 de enero de al 31 de diciembre del 2015 se incrementarán los salarios vigentes a 31 de diciembre anterior en un 0,5%.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	1. En los casos de IT por causas derivadas de accidentes laborales o no laborales, y en los de enfermedad común o profesional, las empresas abonarán, pasados los primeros 30 días de la baja, la ayuda diaria de 0,38 euros. Pasados los tres primeros meses y hasta el total de permanencia en dicha situación, será de 0,71 euros. 2. No obstante, cuanto antecede, en el supuesto de que un proceso por IT 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.
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	APROPAN ,UGT y CCOO

31.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA REGIÓN DE MURCIA.

VIGENCIA	2014/2017 Ampliada vigencia hasta 31/12/2018
CÓDIGO CONVENIO	30001085011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año,
NÚMERO DE TRABAJADORES	500
HOMBRES	100
MUJERES	400
JORNADA	1.798 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	12.200,62
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	13.362,81
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

32.- 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	480
MUJERES	720
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.
EUROS AÑO PEÓN	18.149,95
EUROS AÑO OFICIAL 1º	18.404,75
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,15%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

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

VIGENCIA	2011/2012. Actualización de tablas salariales 2014. Actualmente está denunciado
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	200
MUJERES	400
JORNADA	Serán 40 horas semanales, disponiendo de 15 minutos durante la jornada de trabajo para comer el bocadillo, que se contabilizarán como trabajo efectivo.
VACACIONES	Todos los productores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año; su cuantía será de una mensualidad a salario real.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	De vencimiento superior al mes. Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio, así como la de San Honorato serán equivalentes cada una al salario real que para cada categoría se establece en este convenio. Las pagas de julio, Navidad y San Honorato se cobrarán íntegramente, a pesar de existir período de incapacidad temporal. Dichas gratificaciones se abonarán íntegramente en la festividad de San Honorato (16 de mayo), 15 de julio y Navidad (20 de diciembre). 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
EUROS AÑO PEÓN	12.780,95 (Tablas 2014)
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	13.299,65 (Tablas 2014)
INCREMENTO SALARIAL	Año 2014: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	I.P.C real supera el 1,5% se aplicará revisión del exceso producido, con carácter retroactivo a 1 de enero
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.
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

34.- 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 AL CONCLUIR SU VIGENCIA
NÚMERO DE TRABAJADORES	205
HOMBRES	30
MUJERES	175
JORNADA	1.810 Horas
VACACIONES	Las reglamentarias vacaciones anuales, de 26 días laborables y 4 domingos, se incrementarán en dos días, que podrán ser compensados por el salario diario y antigüedad que por éstos corresponda al trabajador afectado.
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.
EUROS AÑO PEÓN	11.848,20
EUROS AÑO OFICIAL 1º	12.075,70
INCREMENTO SALARIAL	2017: 0,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

35.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SEGOVIA.

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	75
MUJERES	175
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.
EUROS AÑO PEÓN	10.889,91
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.553,54
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

36.- 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	3.000
MUJERES	1.500
JORNADA	1.793 horas anuales
VACACIONES	31 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base+ antigüedad, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	10.477,94
EUROS AÑO OFICIAL 1º	12.380,76
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 2,1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Año 2017: IPC general resultante del año 2016 a 31-12-2016 más un 0,5% de ese IPC. 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 ó 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	FEPAN, CC.OO y UGT

37.- 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 período 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	30
MUJERES	120
JORNADA	La jornada anual queda establecida en 1.756 horas, con una jornada semanal máxima de 39 horas
VACACIONES	Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, que serán retribuidas sobre el salario
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.
EUROS AÑO PEÓN	13.787
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.637,44
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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

38.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA.

VIGENCIA	2015/2017 Prorrogado hasta 31/12/2018
CÓDIGO CONVENIO	43000375011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	El contenido normativo mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio. Cualquiera de las dos partes podrán denunciar el convenio con una antelación de 3 meses antes de la finalización de su vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	1.800
HOMBRES	1.000
MUJERES	800
JORNADA	1.752 horas de trabajo efectivo.
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base+ antigüedad
EUROS AÑO PEÓN	19.472,16
EUROS AÑO OFICIAL 1º	20.106,53
INCREMENTO SALARIAL	Año 2016: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador que se encuentra en esta situación, un complemento que se cuantificará en la diferencia existente entre la percepción que esté recibe de la Seguridad Social y su salario real, con un máximo de 12 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	Se remite a la Ley
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	GREMI DE FORNERS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA, UGT Y CCOO

39.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO.

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	200
MUJERES	500
JORNADA	Para la vigencia de este Convenio la jornada anual es de 1.775 horas.
VACACIONES	Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de vacaciones anuales de veintisiete días laborales, incluyendo los sábados que no sean festivos, tanto estatales, autonómicos o locales, como día laborable.
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.
EUROS AÑO PEÓN	13.713,70 (TABLAS 2015)
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.164,15 (TABLAS 2015)
INCREMENTO SALARIAL	Las recogidas en las tablas
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.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	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. 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.

40.- CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

VIGENCIA	2015/2017
CÓDIGO CONVENIO	80100065012013
DENUNCIA DEL CONVENIO	Transcurridos dos años desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio. De persistir el desacuerdo, la Comisión decidirá sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.
NÚMERO DE TRABAJADORES	14.185
HOMBRES	8.653
MUJERES	5.532
JORNADA	1.782 horas anuales
VACACIONES	Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el período de disfrute de vacaciones.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base + plus convenio
EUROS AÑO PEÓN	13.908,75
EUROS AÑO OFICIAL 1º	14.524,20
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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 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.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SI
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053) , de Prevención de Riesgos Laborales. A tal fin acuerdan la constitución de una Comisión sectorial de salud laboral que impulsará cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo,
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las Administraciones Públicas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	COPAVAL, FAPCOVA, FEDACOVA, UGT y CC.OO

41.- 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	300
MUJERES	1.200
JORNADA	La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de 1800 horas/ anuales, con un máximo de 40 horas semanales.
VACACIONES	Las vacaciones anuales serán de 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.
EUROS AÑO PEÓN	12.680,85
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	13.973,05
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5 %
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

42.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PANADERÍAS DE VIZCAYA.

VIGENCIA	El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años (2010, 2011, 2012, 2013 y 2014) y entrará en vigor en la fecha de su firma.
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	789
MUJERES	788
JORNADA	La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, siendo en cómputo anual de 1.760 horas para 2014
VACACIONES	30 días naturales+ 3 días en los periodos antes o después de las vacaciones.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ plus convenio+ complemento personal+ antigüedad+ mecanización cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	11.911,40
EUROS AÑO OFICIAL 1º	12.950,40
INCREMENTO SALARIAL	El presente Convenio Provincial de Panaderías de Vizcaya no sufrirá revisión salarial para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	El presente Convenio Provincial de Panaderías de Vizcaya no sufrirá revisión salarial para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014.
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

43.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE ZAMORA.

VIGENCIA	2015/2016
CÓDIGO CONVENIO	49001605011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Considerándose automáticamente denunciado en fecha 31 de diciembre de 2016. Continuara vigente el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	517
HOMBRES	132
MUJERES	385
JORNADA	La jornada laboral será de 40 horas semanales, repartidas de lunes a domingo.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 26 días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional.
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.
EUROS AÑO PEÓN	
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	13.427,12 13.859,37
INCREMENTO SALARIAL	Las tablas salariales de aplicación durante el año 2016 serán las que resulten de incrementar el 0.5% a las tablas salariales del año 2014.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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.
SEGURO COLECTIVO	Las empresas se comprometen a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador una indemnización de 10.000 euros en caso de fallecimiento, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y de 15.000 euros por incapacidad permanente absoluta, derivada 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	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	AZPAN (CEOCEPYME ZAMORA) y ASEZPAN, U.G.T. y CC.OO

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

VIGENCIA	La duración del presente convenio será de cinco años (2014, 2015, 2016, 2017 y 2018) y entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el BOPZ, surtiendo efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2014.
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 horas 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
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1º	11.404,88 12.483,86
INCREMENTO SALARIAL	Para los años 2015 y 2016, los importes de los conceptos económicos reflejados en las tablas del convenio no sufrirán incremento alguno. Para los años 2017 y 2018 estos serán incrementados en un 0,25% cada año.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	No figura
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



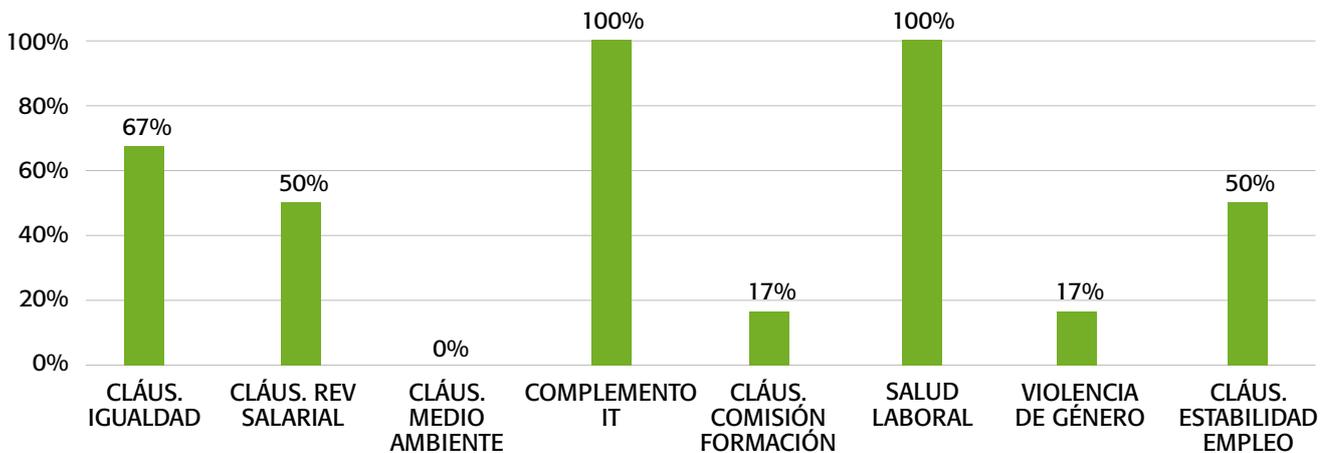
SECTOR DE FRUTOS SECOS



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.

En cuanto a la cláusula de revisión salarial el 50% la recoge. Mismo porcentaje que para la Estabilidad en el Empleo. El 100% regula el complemento de IT y Salud Laboral. El 17% recoge cláusulas de Violencia de Género y de Formación, así como el 67% cláusulas de Igualdad, dato que supone un crecimiento importante frente al 33% del año 2016. Ninguno de los convenios de este sector regula contenidos en Medio Ambiente.

RESUMEN DE CONTENIDOS



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	183
MUJERES	140
JORNADA	1.800H
VACACIONES	El período anual de vacaciones será de 24 días laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas (Julio y navidad)
EUROS AÑO PEÓN	13.982,64
EUROS AÑO OFICIAL 1º	14.442,54
INCREMENTO SALARIAL	2017: 2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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	Se remite a la 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 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).

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	800
MUJERES	2.100
JORNADA	40 horas semanales equivalentes en cómputo anual a 1.796 horas
VACACIONES	Las vacaciones serán por un período de 30 días naturales para los trabajadores que lleven a la empresa más de un año, pudiéndose las fraccionar en dos períodos, el primero no inferior a 23 días y el segundo de 7 días. En caso de que sea la empresa quien decida fraccionarlas el segundo período de 7 días serán laborables. A los trabajadores con un período de servicio en la empresa inferior a un año les corresponderá la parte proporcional.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario Convenio más antigüedad
EUROS AÑO PEÓN	12.478,95
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	14.615,25
INCREMENTO SALARIAL	Año 2016: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

3.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

VIGENCIA	2001
DENUNCIA DEL CONVENIO	Hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, este mantendrá en vigencia todas sus cláusulas.
JORNADA	1.800 horas anuales
VACACIONES	25 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de una mensualidad de salario base más antigüedad, cada una de ellas
INCREMENTO SALARIAL	NO CONTEMPLA
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI para 2001
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	NO
EUROS AÑO	8.968,81
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.
SEGURO COLECTIVO	En el caso de muerte o invalidez permanente sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes o a éste, la cantidad de 3.367.523 pesetas para 2001, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente. La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguros a cada uno de los trabajadores.
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.

VIGENCIA	2008/2012
DENUNCIA DEL CONVENIO	El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y articulado, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente.
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.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2012: IPC real de 2011 más 0,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si el IPC nacional registrara a 31 de diciembre de cada año un incremento superior a la subida experimentada conforme al punto anterior, se efectuará una revisión salarial de los salarios del citado año, en el exceso sobre la indicada cifra.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	NO
EUROS AÑO	Según tablas
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.
SEGURO COLECTIVO	Las empresas afectadas por este Convenio abonarán la cantidad de 11 € por cada trabajador y año, por la suscripción de una póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta, cuya contratación será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad mencionada, justificar ante la empresa la formalización de la póliza, bien directamente o a través de la compañía de seguros. La póliza podrá ser individual o colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores a presentar la misma suscrita a la empresa con la relación de los trabajadores beneficiarios y la empresa abonará la cantidad pactada en función del número de aquellos. Para el segundo año de vigencia la cantidad aportada por las empresas por cada uno de los trabajadores se incrementará en el mismo porcentaje de aumento del incremento salarial.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	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 obra o servicio determinado etc.) en contratos indefinidos, de acuerdo con las condiciones y plazos siguientes: A partir del 1 de enero de 2004, las empresas mantendrán, como mínimo un 65% de contratos indefinidos sobre el total de sus plantillas a la mencionada fecha, tomando como base tanto los días efectivamente trabajados como los periodos de vacaciones, festivos, I. T.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	SÍ, por 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 empresarios de frutos secos, UGT y CCOO

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

VIGENCIA	2013/2017
CÓDIGO CONVENIO	43000515011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogará tácitamente manteniéndose la vigencia de las cláusulas normativas del mismo hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, incluso en el caso de haya sido denunciado reglamentariamente por cualquiera de las partes.
NÚMERO DE TRABAJADORES	900
HOMBRES	500
MUJERES	400
JORNADA	1.796 horas anuales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	4 pagas, tres de ellas de 23 días de salario real, cada una y otra de 18 días de salario real
EUROS AÑO PEÓN	16.972,60
EUROS AÑO OFICIAL 1º	20.305,65
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: IPC de Cataluña más 0,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	IPC de Cataluña más 0,5%
COMPLEMENTO DE I.T.	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. 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. 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. Los trabajadores o trabajadoras que acudan al médico de cabecera disfrutarán de forma retribuida del tiempo que justifiquen hasta dos horas, siempre y cuando el horario de consulta del médico sea plenamente coincidente con la jornada del trabajador o trabajadora. 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 accidentados de trabajo tenga derecho a percibir cantidad superior, en cuyo caso se aplicará la superior que corresponda.
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	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	GREMI FRUITA SECA TARRAGONA, UGT y CCOO

6.- 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.

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	500
MUJERES	1.500
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	31 días naturales o 23 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base más antigüedad
EUROS AÑO PEÓN	12.639,90 (TABLAS 2016)
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	16.748,55 (TABLAS 2016)
INCREMENTO SALARIAL	Año 2016: 0,6%
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.
SEGURO COLECTIVO	NO
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	SI
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según PRL
CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	FEDACOVA, UGT y CCOO

SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ

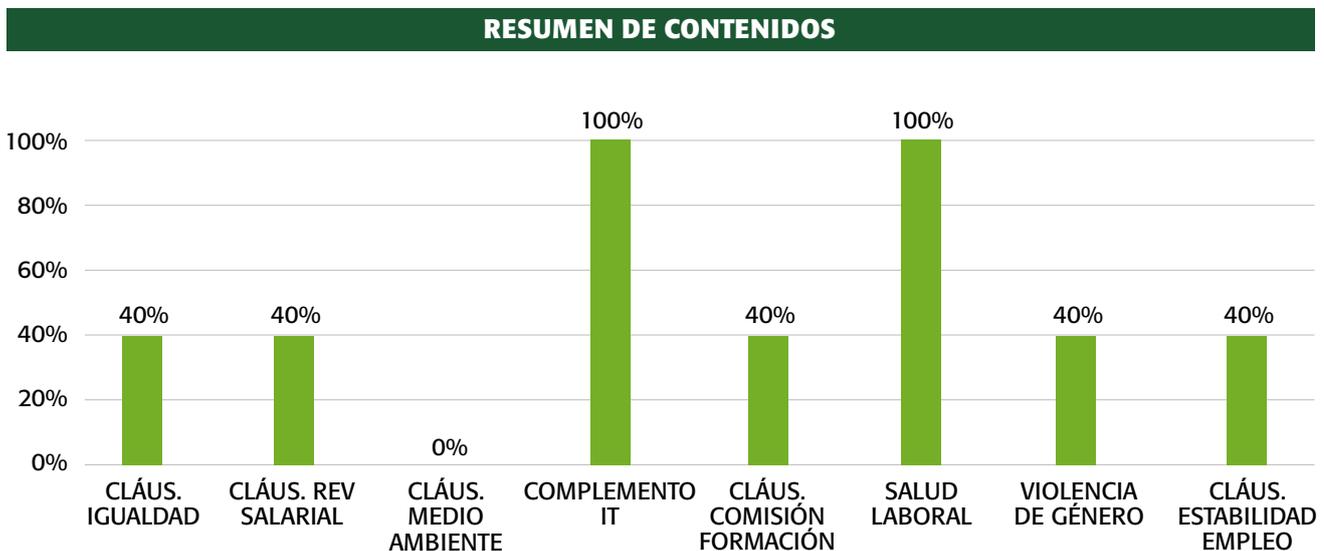


Encontramos en este sector un total de 5 Convenios Colectivos, de los que tres son de Comunidad Autónoma, el de Cataluña, Madrid y el de la Comunidad Valenciana y dos de las provincias de Orense y Vizcaya. Todos ellos son plurianuales.

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.

De estos Convenios Colectivos, dos recogen cláusula de revisión salarial, el 100% cuenta con Complemento de I.T. y Salud Laboral. El 40% con Cláusula de Estabilidad en el Empleo y de Violencia de Género. Así mismo el 40% cuenta con Comisión de Formación y Cláusula de Igualdad.

Ninguno de los 5 convenios regula contenidos en materia de Medio Ambiente



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	La duración de la jornada de trabajo se establece en cómputo anual de 1.784 horas de trabajo efectivo
VACACIONES	El personal afectado por el convenio disfrutará de un período de vacaciones de 22 días laborales por año de trabajo. Su disfrute se efectuará del 1º de junio al 30 de septiembre. Si por necesidades del servicio se tuvieran que realizarlas vacaciones totalmente fuera de dicho período, su duración sería de 24 días laborales, reduciéndose, en este caso, la jornada anual total.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Consistirán en el importe de treinta días de salario real, que se percibirán en cada una de las gratificaciones de junio, abonable antes del 30 de dicho mes, Navidad y Beneficios.
EUROS AÑO PEÓN	14.947,65
EUROS AÑO OFICIAL 1º	17.708,10
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,6%
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 siniestrabilidad 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	Del 1 de Abril de 2017 al 31 de Marzo de 2019
CÓDIGO CONVENIO	28004005011981
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se entenderá prorrogado por períodos de un año, si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la otra u otras dentro de los tres últimos meses de la terminación de su vigencia
NÚMERO DE TRABAJADORES	206
HOMBRES	86
MUJERES	120
JORNADA	Jornada diurna. Para las empresas que tengan establecido o establezcan la jornada continuada de trabajo, será de cuarenta y dos horas y treinta minutos de trabajo semanales y estas vendrán obligadas a conceder treinta minutos diarios ininterrumpidos para la consumición del bocadillo. Aquellas empresas que su jornada de trabajo sea partida, tendrán cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Jornada nocturna. Será de treinta y seis horas semanales efectivamente trabajadas.
VACACIONES	Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas,
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas, 2 extraordinarias y 1 de beneficios, de salario base mensual+ antigüedad cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	12.490,10
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	13.862,12
INCREMENTO SALARIAL	01/04/2017 al 31/03/2018: 1,2%
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. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.
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 para la Igualdad, que estará compuesta por ocho miembros
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN MADRILEÑA de INDUSTRIALES del CAFÉ, UGT y CC.OO

3.- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE TORREFACTORES DE CAFÉ, SUCEDÁNEOS Y CHOCOLATES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

VIGENCIA	2017/2018
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	La jornada anual quedara establecida en 1.784 horas.
VACACIONES	Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<p>Paga extra de verano. Los trabajadores devengarán una paga denominada paga extra de verano que se abonará el día 15 de julio. La cuantía de la paga será el equivalente a una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda a cada trabajador.</p> <p>Paga extra de Navidad. Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada paga extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre. La cuantía de la paga será el equivalente al importe de una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda.</p> <p>Asimismo y con el carácter de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda y cuyo importe se abonará la segunda quincena de marzo.</p>
EUROS AÑO PEÓN	13.192
EUROS AÑO OFICIAL 1º	14.178
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Finalizado el primer año de vigencia 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 1,5 y el ipc real constatado con un tope de hasta el 2,2%
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 entenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades ya percibidas por este concepto.</p> <p>Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
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

4.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TOSTADEROS DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA PROVINCIA DE ORENSE.

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2007 al 31 de Diciembre de 2008
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se regirán por la misma normativa, hasta que no se negocie un nuevo convenio.
JORNADA	La jornada de trabajo para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio será de 40 horas semanales
VACACIONES	El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio gozará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales.
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.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2008: IPC Real de 2007 más 0,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente convenio serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con todas aquellas mejoras voluntarias que tenían concedidas las empresas, tanto si son abonadas en metálico como en especie y habitación, o incentivos sobre ventas o a la producción, cualquiera que sea el sistema aplicado, así como las producidas o las que se produzcan en disposiciones legales a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio.
EUROS AÑO	8.971,35
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.
SEGURO COLECTIVO	NO
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

5.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TORREFACTORES DE CAFÉ DE VIZCAYA.

VIGENCIA	El presente convenio tendrá una duración de 4 años a partir del 1 de enero de 2007/2010
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se regirán por la misma normativa, exceptuando en un punto en concreto, hasta que no se negocie un nuevo convenio.
JORNADA	Se establece una jornada laboral de 40 horas a la semana con un máximo de 1.740 horas anuales.
VACACIONES	Las vacaciones serán de 32 días naturales y consecutivos.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las gratificaciones extraordinarias consistirán en tres pagas de una mensualidad cada una de ellas, que se abonarán el 15 de marzo, 15 de julio y 22 de diciembre. La paga extraordinaria de marzo constituye la antiguamente denominada paga de beneficios. Dichas pagas se abonarán a razón de sueldo base y antigüedad, más plus Convenio.
INCREMENTO SALARIAL	Para el 2010 el incremento será del 3,5% una cláusula de revisión salarial del IPC de dicho año más 1 punto.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí. Para los años 2009 y 2010 una cláusula de revisión salarial del IPC de dicho año más 1 punto.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	NO
EUROS AÑO	12.187,35
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.
SEGURO COLECTIVO	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	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	CEBEK, ELA y CC.OO

SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS

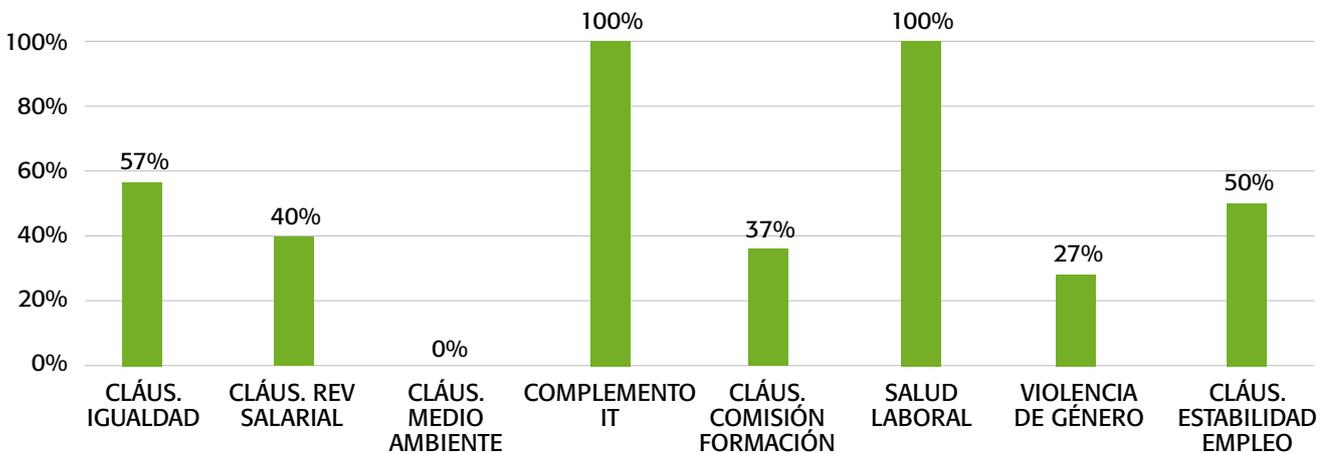


Los Convenios que abarcan la Industria Vinícola son un total de 30, de los cuales 10 son de ámbito de comunidad autónoma, y 20 pertenecen al ámbito provincial.

Los de ámbito regional son: Asturias (2), Cataluña, Extremadura, Islas Baleares, La Rioja, Madrid, Murcia (2) y Navarra.

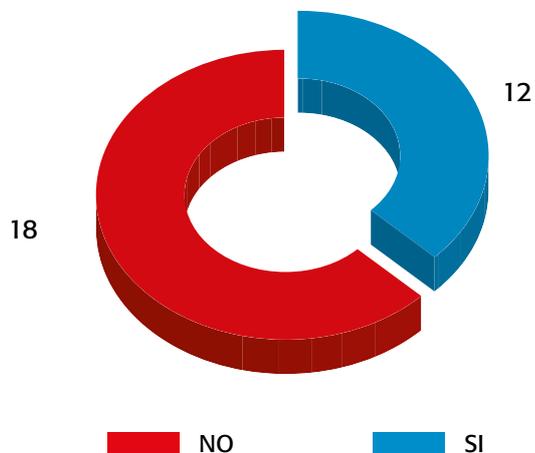
Los de ámbito provincial son: Álava, Albacete, Alicante, Barcelona (2), Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Huelva, Huesca, León, Málaga, Orense, Pontevedra, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

RESUMEN DE CONTENIDOS



CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

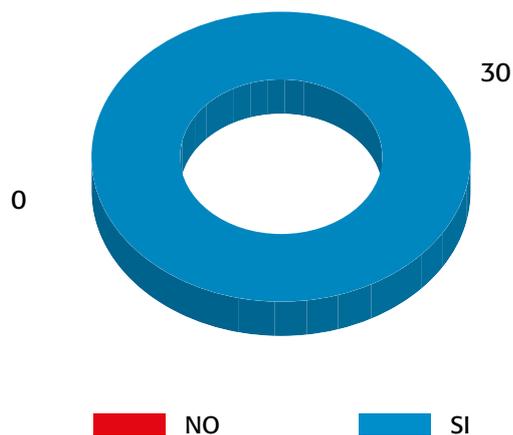


Crece significativamente el número de convenios que recogen cláusula de revisión salarial en su articulado, pasando del 16,3% al 40% actual.

296

CONVENIOS CON COMPLEMENTO I.T.

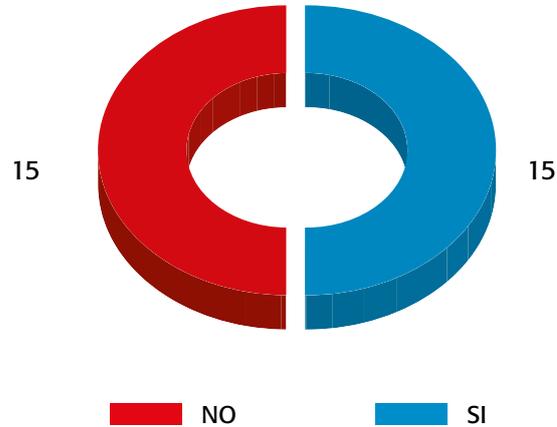
COMPLEMENTO DE IT



La totalidad de los convenios analizados, 30, cuentan con regulación en complementos de IT, si bien dicha regulación varía de un convenio a otro en función del tipo de incapacidad y cuantía cubierta.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y COMISIÓN DE FORMACIÓN

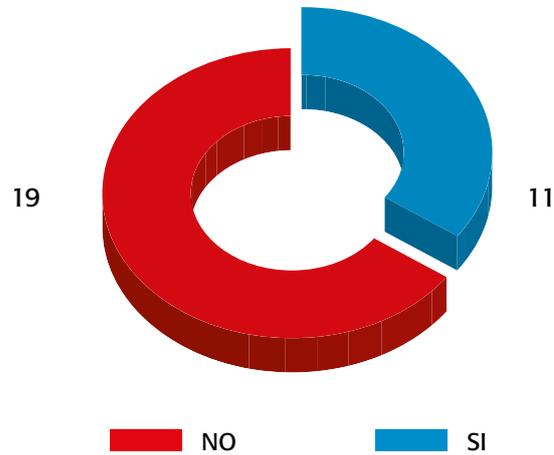
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



El 50% de los convenios cuentan con cláusulas de Estabilidad en el Empleo.

297

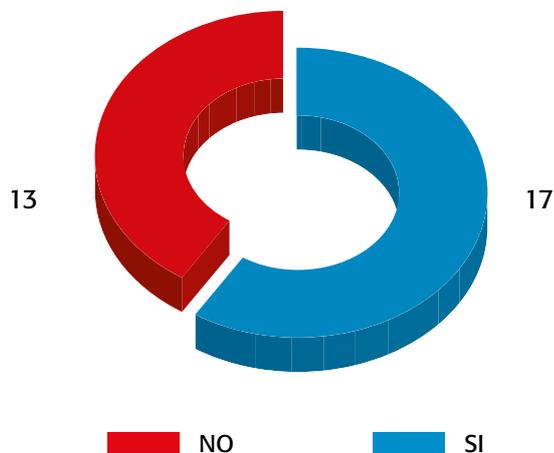
FORMACIÓN



La Formación regulada a través de comisiones de formación o paritarias se recoge en el 37%, 11 de 30, de los convenios objeto de estudio.

CONVENIOS QUE REGULAN CLÁUSULAS DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

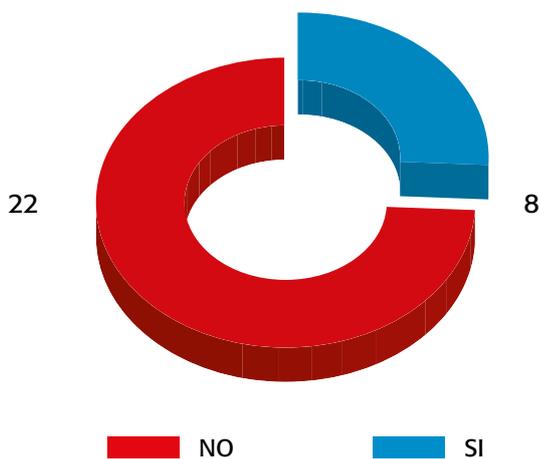
IGUALDAD



El 57% de los convenios regulan cláusulas en materia de Igualdad, lo que supone un leve crecimiento de 2 puntos con respecto al año 2016.

298

VIOLENCIA DE GÉNERO



El 27% de los convenios articulan medidas en caso de Violencia de Género, lo que supone un crecimiento importante con respecto al 2016 que era un 13%.

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	Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para una jornada laboral de 1.743 horas de trabajo para cada año de vigencia del mismo.
VACACIONES	El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará de un período ininterrumpido de vacaciones de 25 días laborables al año, retribuidas conforme al salario base, plus de asistencia, así como antigüedad y demás pluses que vengán percibiendo los trabajadores.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 gratificaciones extraordinarias de verano, navidad y Virgen de las Viñas, que son las que figuran para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales, incrementadas con la antigüedad correspondiente.
EUROS AÑO PEÓN	15.594,05
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	19.217,95
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 2%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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.
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 ALAVESSES, UGT, ELA, LAB y CC.OO

2.-CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERÍAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE.

VIGENCIA	2016/2017
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	340
MUJERES	160
JORNADA	La jornada de trabajo anual de todo el personal afectado por el presente será de 1.784 horas de trabajo efectivo.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas abonables en los meses de junio y diciembre, en la forma prevenida en el artículo 57 de la Ordenanza Laboral para las industrias vinícolas. El importe de dichas gratificaciones se calculará sobre los salarios bases de este Convenio vigente en la fecha de su abono más la antigüedad si procediera, no incidiendo por tanto en las mismas cualquier tipo de plus o incentivo que pudieran percibir el trabajador por algún concepto.
EUROS AÑO PEÓN	11.593,40
EUROS AÑO OFICIAL 1º	12.608,05
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	Si. Se promueve la contratación indefinida
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Para realizar las funciones anteriormente descritas se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del vinícola, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los sindicatos firmantes del presente Convenio. Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	FEDA, CC.OO y UGT

3.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO VINÍCOLA DE ALICANTE.

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2004 al 31 de Diciembre de 2005
DENUNCIA DEL CONVENIO	Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que termina la vigencia del Convenio denunciado, el mismo 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.
JORNADA	La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a 1.800 horas de trabajo efectivo al año.
VACACIONES	Las vacaciones serán de treinta y un días naturales y se abonarán a razón del sueldo o salario base, antigüedad y plus de asistencia.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen tres Gratificaciones Extraordinarias denominadas Beneficios, Vacaciones y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajadores cada año, y estarán integradas por el salario del Convenio más la antigüedad.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2016: IPC 2015
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí. En el caso de que al 31 de diciembre de 2004 el I.P.C. del año supere los 3.20 puntos pactados, se producirá una revisión salarial en el exceso, de forma automática, acumulable en el incremento del 3.20% pactado para el primer año de vigencia del Convenio y será de aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004. En el caso de que al 31 de diciembre de 2005 el I.P.C. del año supere el I.P.C. previsto más 0,50 puntos, se producirá una revisión salarial en el exceso, de forma automática, acumulable en el incremento del I.P.C. previsto más un 0,50 punto, pactado para el segundo año de vigencia del Convenio y será de aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005.
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	El incremento pactado sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales del Convenio no podrá ser absorbido o compensado por otras condiciones económicas pactadas o concedidas por las empresas.
EUROS AÑO	13.950,45
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.
SEGURO COLECTIVO	Las Empresas afectadas por el presente Convenio tendrán concertada una póliza de seguro que contempla desde el 1-VII-92 los riesgos de invalidez total y permanente para su profesión habitual y muerte por accidente de trabajo, cuyo importe de la indemnización es de 7.522 euros por la invalidez permanente total para la profesión habitual y 6.068 euros por muerte, entregando copia de dicha póliza a los representantes de los Trabajadores. En caso de no tener concertada la empresa la correspondiente póliza, abonará a su cargo el importe de las indemnizaciones al trabajador.
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	PORTE EMPRESARIAL, CC.OO y UGT

4.- CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

VIGENCIA	2016/2017
CÓDIGO CONVENIO	33001045011983
DENUNCIA DEL CONVENIO	Este convenio se entenderá denunciado de forma automática a la expiración de su vigencia, manteniendo su eficacia las cláusulas normativas y todo su articulado hasta tanto no sea sustituido por otro de la misma naturaleza.
NÚMERO DE TRABAJADORES	180
HOMBRES	170
MUJERES	10
JORNADA	La jornada máxima legal será de 1.792 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, en cómputo anual, calculadas en base a las 40 horas semanales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
VACACIONES	Las vacaciones serán de 30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores tres gratificaciones de 30 días cada una de ellas en los meses de abril, julio y diciembre, los días 15 respectivos, de acuerdo con el salario base y los complementos personales de antigüedad.
EUROS AÑO PEÓN	13.718,25
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	15.024,10
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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	SI, por Comisión Paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL. Sí.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	APAeva, UGT Y CC.OO.

5.- CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS.

VIGENCIA	El presente Convenio tendrá vigencia de tres años, regirá hasta el 31-12-2017
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 HOMBRES MUJERES	70 NO CONSTA NO CONSTA
JORNADA	La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias;
VACACIONES	Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.
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 497,97 euros para 2015 se abonará el 15 de marzo.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.518,22 12.295,97
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5%
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	Sí. Se promueve la contratación indefinida
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	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	ASSA, UGT y CC.OO

6.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VILAFRANCA DEL PENEDÉS.

VIGENCIA	2013/2017
CÓDIGO CONVENIO	8002384011993
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogará, de año en año, por tácita reconducción, si no media denuncia del mismo, que deberá formularse con tres meses de antelación a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas
NÚMERO DE TRABAJADORES	795
HOMBRES	520
MUJERES	275
JORNADA	1.784 horas
VACACIONES	22 días laborables. 15 como máximo serán realizados de forma continuada dentro del período que va del día 1 de julio al 30 de septiembre.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	El importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se fija en 30 días de salario base y plus complementario.
EUROS AÑO PEÓN	16.789,36
EUROS AÑO OFICIAL 1º	19.305,30
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	A partir del año 2015, si el crecimiento del PIB estatal interanual del año natural anterior es positivo, se añadirá al 0,5% anual el 50% del incremento de ese PIB, siendo el incremento total máximo de tablas de la 1 %.
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	SI. Se promueve contratación indefinida
COMISIÓN DE FORMACIÓN	Se formará una comisión mixta paritaria para la formación profesional, con el objetivo de analizar las medidas necesarias para promover e incentivar la formación profesional de los trabajadores del sector.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se garantiza la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	A.V.C. – UGT – CC.OO.

7.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE VINOS DE BARCELONA.

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	40 horas semanales, 1.800 horas anuales
VACACIONES	22 días laborables, de los que 15 se disfrutarán interrumpidamente
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de una mensualidad de salario real, a excepción de las horas extraordinarias, las dietas, quebranto de moneda y compensación por gastos cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	10.918,04 13.462,40
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI. Si el IPC 2015 supera el 1,5% el incremento será del 2%
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

8.- 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	Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán durante la vigencia del mismo una jornada anual máxima de trabajo efectivo de 1.718 horas.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por este convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Durante la vigencia de este convenio subsistirá la elevación a una mensualidad de salario para las gratificaciones especiales de julio y de diciembre, que se abonarán el 15 de julio y el 15 diciembre respectivamente. 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, calculadas según lo establecido en el párrafo anterior.
EUROS AÑO PEÓN	17.592,64
EUROS AÑO OFICIAL 1º	17.958,08
INCREMENTO SALARIAL	Para 2017: 0,80%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Se establece un incremento fijo y consolidable del 0,80% y hasta un 0,60% más variable no consolidable, en dos tramos en función del EBITDA (0,30% si se iguala al del ejercicio anterior o 0,60% si se supera).
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.

9.- CONVENIO COLECTIVO DE CAVA Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUÑA.

VIGENCIA	La duración del presente Convenio es de tres años, o sea, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 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 HOMBRES MUJERES	800 500 300
JORNADA	La jornada anual será de 1.784 horas de trabajo efectivo
VACACIONES	Los trabajadores/as afectados/as por el convenio tendrán derecho al disfrute de 23 días laborales en concepto de vacaciones anuales retribuidas.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán entre el 24 y 30 de junio y entre el 20 y 24 de diciembre. Dichas gratificaciones consistirán en una mensualidad o 30 días del respectivo Convenio incrementados con el premio de vinculación que corresponda.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	19.857,76 21.718,82
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	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.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	Institut del Cava, PMECAVA, UGT y CC.OO

10.- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

VIGENCIA	La vigencia de este convenio será de dos años contando desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017.
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	4.000
HOMBRES	3.500
MUJERES	500
JORNADA	La jornada laboral máxima anual será de 1.800 horas.
VACACIONES	Todo el personal vinculado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad+ plus convenio, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	14.869,40
EUROS AÑO OFICIAL 1º	15.151,50
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	No. Como cláusula de revisión salarial se establece que para los años 2013 y 2014 queda en suspenso, siendo las tablas salariales definitivas.
COMPLEMENTO DE I.T.	El personal de las empresas afectadas por este convenio, que reúna las condiciones exigidas para ser beneficiario de IT en el período en que se encuentren en dicha situación, se complementarán las prestaciones de Seguridad Social en todos los supuestos, hasta el 100% del salario real, según las tablas de este convenio incrementadas con la antigüedad, desde el primer día de baja.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa. Por esta razón, las empresas del sector de vinícolas y alcoholes, adquieren el compromiso de alcanzar como mínimo el 70% de contratos fijos a fecha de 31 de diciembre de 2014, con independencia del número de trabajadores que tengan las empresas. El porcentaje anterior será el resultado de computar las distintas modalidades de contratación que en fecha 31 de diciembre de 2014, tengan las empresas del sector en su forma jurídica más amplia, empresa individual o grupo de empresas. Para alcanzar los porcentajes anteriores, no se tendrá en cuenta al personal contratado para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo (interinidad) y los contratados bajo la modalidad contractual de formación y/o prácticas
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	FECIR, CC.OO y UGT

11.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.

VIGENCIA	El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, y con independencia de la fecha de publicación, desde el día 1 de enero de 2018 y tendrá una duración de dos años, finalizando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2019.
CÓDIGO CONVENIO	14000155011982
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se entenderá prorrogado por periodos de un año sucesivos, si no fuere denunciado, con al menos dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, por alguna de las partes que lo han suscrito.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	850 725 125
JORNADA	1.764 horas
VACACIONES	30 días naturales, 21 de ellos laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Gratificaciones de Julio y Navidad. Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones de Julio y Navidad serán de una mensualidad de Salario Base, Complemento de Vinculación y Plus de Convenio, teniendo derecho a las mismas todos los trabajadores.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.835,88 13.349,14
INCREMENTO SALARIAL	Según tablas
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	Con el fin de fomentar la estabilidad en el empleo, se establecen, sobre el volumen total de empleo en cada empresa, un máximo del 50% para la contratación por tiempo determinado o eventual: A los efectos del correspondiente cómputo, no serán considerados los contratos que se realicen, para la campaña de vendimia, los que tengan por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo fijo y los contratos para la formación y en prácticas. En el supuesto de que alguna empresa rebasara dichos límites máximos, resultará obligada a convertir en fijos el 12,50 por ciento de los trabajadores eventuales que excedan de dichos límites, cuyo número se determinará sumando los jornales que representen y dividiéndolos por la jornada anual.
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	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESAS de VINOS, BEBIDAS ALCOHOLICAS de CÓRDOBA, UGT y CC.OO

12.- CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERÍAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA.

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	La jornada laboral para todos los trabajadores acogidos a este Convenio, será de 40 horas semanales. La jornada laboral anual será de 1.800 horas.
VACACIONES	Todo el personal vinculado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de una mensualidad cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	No incremento pactado para 2017
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas a sus trabajadores, consideradas en cómputo total anual.
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

13.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE HUELVA.

VIGENCIA	El presente Convenio tendrá una duración de un año y entrará en vigor a todos los efectos el día 1-1-2017 hasta el 31-12-2017
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 HOMBRES MUJERES	80 15 65
JORNADA	La jornada de trabajo del personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales
VACACIONES	Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones de 30 días
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad del salario del Convenio más el complemento personal, cada una de ellas. Independientemente de las gratificaciones extraordinarias señaladas en el artículo anterior, las empresas abonarán a todos los productores en conmemoración de las Fiestas de la Viña, el día 10 de septiembre una paga de 12 días a razón del salario del convenio más el complemento personal.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	11.109,93 12.268,06
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1,1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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	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 trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.
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	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL de INDUSTRIAS VINÍCOLAS, UGT y CC.OO

14.- CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERÍAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

VIGENCIA	2017-2018
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. Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, respetando en todo caso el límite temporal de 15 meses desde su denuncia, conforme a la legalidad vigente (artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores), momento a partir del cual este convenio perdería vigencia.
NÚMERO DE TRABAJADORES	125
HOMBRES	25
MUJERES	100
JORNADA	Para 2017: 1.784 horas anuales
VACACIONES	Las vacaciones retribuidas serán de treinta días naturales, que deberán comprender 26 días laborables como mínimo dentro de su periodo de disfrute.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base más antigüedad cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	13.118,88
EUROS AÑO OFICIAL 1º	13.987,38
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,90%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si el IPC acumulado entre 2016 y 2017, fuera superior al 1,5%, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año 2018, 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	Sí, por comisión paritaria
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Las organizaciones firmantes del presente Convenio, entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Se crea además la Comisión de Igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	AGRUPACIÓN de EMPRESARIOS de las INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERIAS, CERVECERAS y PARA el COMERCIO, UGT y CC.OO

15.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LAS ISLAS BALEARES.

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2.006 al 31 de Diciembre de 2.008.
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.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	22 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de salario base más antigüedad cada una de ellas
INCREMENTO SALARIAL	2008: 0,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Sí, si el I.P.C real supera el I.P.C previsto
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. Las mejoras establecidas por este Convenio, serán absorbidas o compensadas con las mejoras que de cualquier clase y forma, tanto individual como colectiva, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango.
EUROS AÑO	12.711,82
COMPLEMENTO DE I.T.	A) Enfermedad común y Accidente no laboral: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por 100 del salario de cotización, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta hasta un máximo de 18 meses, en los supuestos de baja derivada de tales contingencias, siempre que la misma lleve aparejada intervención quirúrgica, internamiento hospitalario o diagnóstico de larga duración. En los demás casos, se aplicará la normativa vigente durante los 28 primeros días y el 100 por 100 del salario de cotización a partir del vigésimo noveno día y hasta un máximo de 18 meses. B) Accidente de trabajo: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por 100 del salario de cotización más, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta con un máximo de 18 meses.
SEGURO COLECTIVO	Las empresas afectadas por este Convenio concertarán con una entidad aseguradora y mantendrán vigente, una Póliza de Seguro de muerte e invalidez permanente tanto total para su profesión habitual, como absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, bien derive de accidente de trabajo, enfermedad profesional o de enfermedad común, para todos y cada uno de los trabajadores de la empresa, con un capital asegurado de 23.500 euros. Estas pólizas tendrán una revisión anual con el IPC real del año anterior.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Sí. Se promueve la contratación Indefinida.
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
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

16.- 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, en cómputo anual.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 25 días laborables de vacaciones anuales, en jornadas de lunes a viernes.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Verano, Navidad y paga de septiembre: Las gratificaciones de Verano y Navidad que se abonarán los días 30 de junio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores, que consisten en una mensualidad (salario base, antigüedad, o Plus personal de permanencia en su caso) para todo el personal
EUROS AÑO PEÓN	17.560,85
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	21.072,96
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Para 2017, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) en el conjunto nacional establecido por el I.N.E., registrase a 31 de diciembre de 2016 un incremento superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2017, se efectuará una revisión de dicho incremento sobre el 50 % de la diferencia entre ambos, aplicable con efectos de 1 de enero de 2017. Ejemplo: IPC (figurado)= 2,25 %; Incremento para 2017= 1,25%. Diferencia: 1,00 % Incremento para 2017= 1,00+50 %= 0,50; 0,50 + 1,25% = 1,75 %
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

17.- CONVENIO COLECTICO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO INDUSTRIAL DE LA VID DE LEÓN.

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 HOMBRES MUJERES	400 NO CONSTA NO CONSTA
JORNADA	La jornada laboral será partida o continuada, de lunes a viernes de 40 horas semanales en cómputo anual de trabajo efectivo, con un máximo de 1.800 horas.
VACACIONES	El periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todos los trabajadores, no susceptible de compensación económica, será de 30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Las gratificaciones extraordinarias serán las mismas que establece el Laudo Arbitral del Sector en su artículo 18, abonándose sobre el salario base del Convenio a que se refiere el anexo I vigente en la fecha de su percepción, mas el plus "ad personam" correspondiente. Se abonará durante los cinco primeros días del mes de julio, y otra en diciembre.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	12.922 14.478
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI
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

18.- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS, COMERCIO AL POR MAYOR DE ESTAS ACTIVIDADES Y AFINES DE MADRID.

VIGENCIA	Del 1 de Enero de 2006 al 31 de Diciembre de 2010
DENUNCIA DEL CONVENIO	Automáticamente quedará prorrogado de cinco en cinco años por la tácita reconducción si con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de vencimiento, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado por escrito ante la autoridad laboral, comunicándolo a la otra parte.
JORNADA	La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de 1.808 horas de trabajo efectivos anuales.
VACACIONES	Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días de vacaciones.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad, cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2010: I.P.C real de 2.009 + 0,35%
EUROS AÑO	13.724,30
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las condiciones del presente Convenio serán absorbidas y compensables en cómputo anual con cualquier otra mejora establecida anteriormente por las empresas o por normas obligatorias de carácter general o particular que existan en la actualidad o que en lo sucesivo puedan dictarse.
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.
SEGURO COLECTIVO	Cuentan con un seguro colectivo.
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

19.-CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

VIGENCIA	Del uno de Enero de 2009 a 31 de Diciembre de 2010 (prorrogado hasta 2013)
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.
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de un mes de salario convenio+ antigüedad cada una de ellas
INCREMENTO SALARIAL	Si al final del primer año de vigencia de este convenio (31 de diciembre de 2009) el IPC experimentara un incremento superior al 1,4% aplicado, que es la subida convenida para este año, se aplicará una subida sobre todos los conceptos retributivos que será igual a la diferencia entre el IPC y el 1,4% aplicado. Esta subida se abonará desde el 1 de enero de 2009. Igualmente, si al final del segundo año de vigencia (31 de diciembre de 2010) el IPC experimentara un incremento superior al IPC real del año 2009 aplicado, que es la subida convenida para este año, se aplicará una subida sobre todos los conceptos retributivos que será igual a la diferencia entre el IPC y el IPC real del año 2009 aplicado. También esta subida se abonará desde el día 1 de enero de 2010.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No figura
EUROS AÑO	9.034,20
COMPLEMENTO DE I.T.	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. 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.
SEGURO COLECTIVO	NO
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

20.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA.

VIGENCIA	2013/2017
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 HOMBRES MUJERES	400 300 100
JORNADA	La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.758 horas anuales
VACACIONES	Los trabajadores disfrutarán un periodo anual de vacaciones de veintitrés días laborables, comprendiendo como tales de lunes a viernes. Durante el periodo de disfrute de vacaciones al trabajador no le será de aplicación la opción de distribución irregular de la jornada.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	Se establecen como complementos salariales de vencimiento o periodicidad superior al mes, las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se abonarán el 1 de julio y el 20 de diciembre de cada año, y que consistirán en una mensualidad de salario base, más la antigüedad correspondiente a cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN EUROS AÑO OFICIAL 1ª	16.921,88 17.906,22
INCREMENTO SALARIAL	2017: 1,50%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	<p>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.</p> <p>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. El complemento establecido en caso de Incapacidad Laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral se abonará por las empresas a los trabajadores por las dos primeras bajas que se produzca durante el año natural, pero no se abonará en la tercera y/o sucesivas bajas que se produzcan a lo largo del año natural, en estos casos se aplicará lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento. Se entiende por año natural del 01 de enero al 31 de diciembre.</p> <p>En el caso de recaída en un proceso de Incapacidad Laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral, será de aplicación el complemento anteriormente mencionado, solamente si el/la trabajador/a no ha superado en periodo máximo de aplicación de dicho complemento en el proceso de baja inicial, 420 días, y solo durante los días que falten para llegar a dicho límite.</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Las empresas afectadas por este convenio colectivo mantendrán un nivel de empleo estable respecto de la contratación temporal en los siguientes términos: Los contratos estables (incluidos los contratos de fijo-discontinuo -para la formación- de relevo-de sustitución- a víctimas de violencia de género o doméstica, serán como mínimo el 90%, y el índice máximo de otros contratos temporales, será el 10 %, incluidos los trabajadores contratados por ETTS. El cálculo de los índices máximo y mínimo, se efectuará sobre el total de la plantilla de cada empresa en cómputo anual.
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	ASEVIN, UGT, USO y CC.OO

21.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERÍA DE NAVARRA.

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	El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, de treinta 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 (10 de septiembre) patrona de esta actividad, las empresas afectadas por este convenio abonarán a todos los trabajadores una gratificación de la siguiente cuantía: Año 2017 = 1.181,07 €
EUROS AÑO PEÓN	16.636,39
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	17.714,14
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,25%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si el IPC del año 2017 es superior al porcentaje aplicado para este año la diferencia se aplicará incrementando el porcentaje que se acuerde para el año 2018
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	Sí, a través de Comisión Paritaria.
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	SI
PARTES FIRMANTES	UCAN, ANEVIC, UGT, CCOO Y ELA

22.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VITÍVINICOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ORENSE.

VIGENCIA	El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día uno de enero de 2009 y su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010.
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.
JORNADA	La jornada de trabajo para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo
VACACIONES	Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales, debiendo disfrutar por lo menos 15 días entre el 1 de mayo y el 31 de julio.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad cada una de ellas. Año 2010: 1 paga de 450 €.
INCREMENTO SALARIAL	Año 2010: 1 paga de 450 € de incremento salarial del año 2009: I.P.C real de 2.008 + 1,75 € Año 2010: I.P.C real de 2009+ 0,50 puntos, con un incremento asegurado de un 1% en caso de deflación.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Todas las mejoras laborales y económicas establecidas en virtud del presente convenio (sueldo base, complementos, pagas extras, etc.) serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con aquellas mejoras que de cualquier clase y forma tengan concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro en disposiciones legales a partir de la entrada en vigor de este convenio.
EUROS AÑO	9.454,80
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.
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	ASOCIACIÓN de EMBOTELLADORES de RIBEIRO y CONFEDERACIÓN de EMPRESAS DE ORENSE y UGT

23.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS Y COMERCIO VINÍCOLA DE PONTEVEDRA.

VIGENCIA	Este Convenio tendrá una vigencia para los años 2011, 2012, 2013 y 2014.
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorroga por periodos sucesivos de un año, hasta que sea sustituido por otro convenio
JORNADA	1.768 horas de trabajo efectivo
VACACIONES	30 días naturales de duración, de los que como mínimo 22 serán laborables.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas de 30 días de salario base cada una de ellas. 1 gratificación de la patrona de una cantidad cierta.
INCREMENTO SALARIAL	Para el año 2014: aumento del 0,8% sobre los salarios, de 2013 y efectiva a partir del 1 de Enero de 2.014.
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si el PIB del estado constante en 2013 superó el 2% de los trabajadores, tendrán derecho a un aumento adicional del 0,4%
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
EUROS AÑO	11.973,18
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.
SEGURO COLECTIVO	La empresa contratará un seguro de accidentes, que en caso de muerte, o incapacidad absoluta, les asegurará una indemnización, a los trabajadores/as o a sus familiares.
CLAUSULA 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, CC.OO, CIG y UGT

24.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA.

VIGENCIA	2017-2018
CÓDIGO CONVENIO	43000415011994
DENUNCIA DEL CONVENIO	Se prorrogará tácitamente, incluso en el caso de que sea denunciado reglamentariamente por cualquiera de las partes, manteniéndose la vigencia de las cláusulas normativas del mismo hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.
NÚMERO DE TRABAJADORES	250
HOMBRES	NO CONSTA
MUJERES	NO CONSTA
JORNADA	40 horas semanales
VACACIONES	30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de salario base+ antigüedad+ plus de actividad.
EUROS AÑO PEÓN	15.096,90
EUROS AÑO OFICIAL 1º	15.750,10
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,7%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI. Se con la posibilidad de incrementarse hasta un máximo del 2,5% sobre las tablas salariales de 2016, en el supuesto de que el IPC Cataluña de 2017 supere el 1,7%. en este caso la revisión salarial tendría efectos retroactivos a 1 de enero de 2017.
COMPLEMENTO DE I.T.	En la situación de baja por incapacidad laboral, sea por la causa que sea, se percibirá el 100% del salario real; la diferencia entre lo que paga la Seguridad Social y este 100% es a cargo de la empresa.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Si. Se fomenta la contratación indefinida
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	ASOCIACIÓN de INDUSTRIAS VINÍCOLAS de TARRAGONA, CC.OO y UGT

25.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO.

VIGENCIA	Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017
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	Los trabajadores afectados por este convenio tendrán durante la vigencia del mismo, una jornada laboral máxima anual de 1776 horas.
VACACIONES	Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad +plus de actividad.
EUROS AÑO PEÓN	16.243,50
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	16.639,35
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 0,90%
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	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	ASOCIACIÓN de EMPRESARIOS del COMERCIO e INDUSTRIAS VINÍCOLAS y SUS DERIVADOS DE TOLEDO, UGT y CC.OO

26.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJOS DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA.

VIGENCIA	2015 (PRORROGADO). Vigente hasta 2017
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	Para el sector general, 1.773 horas anuales y 1.619, horas anuales para elaborados, embotellados, mayoristas y comercio.
VACACIONES	Las vacaciones del personal afectado por este Convenio serán de 22 días laborables de lunes a viernes, salvo las empresas de comercio que serán de 30 días naturales.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
EUROS AÑO PEÓN	14.482,86
EUROS AÑO OFICIAL 1º	15.842,12
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
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 ELABORADORES y EMBATOLLADORES de VALENCIA. ASOCIACIÓN de EXPORTADORES de VINOS de VALENCIA, UGT y CC.OO

27.-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 de trabajo efectivo
VACACIONES	Se establece para el personal afectado por el presente Convenio un período de vacaciones anuales retribuidas de 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.
EUROS AÑO PEÓN	13.003,90
EUROS AÑO OFICIAL 1ª	16.120,65
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1,7%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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

28.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR Y FABRICACIÓN DE LICORES, CRIADORES, EXPORTADORES, EMBOTELLADORES Y ALMACENISTAS DE VINO DE VIZCAYA.

VIGENCIA	2014/2015. Prorrogado hasta 2015
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. La negociación del próximo convenio se iniciará con la constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes en que una de las partes legitimadas para la negociación haya promovido la misma mediante la pertinente comunicación escrita a las demás partes legitimadas. A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 18 meses éste decaerá en su aplicación. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación mediante acuerdo expreso al respecto.
NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES MUJERES	619 498 121
JORNADA	1.726 horas anuales
VACACIONES	27 días laborables
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad, cada una de ellas y 2 más de 15 días de salario base
INCREMENTO SALARIAL	No está negociado
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	SI
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	No consta
EUROS AÑO	No están las tablas de 2017
COMPLEMENTO DE I.T.	Cuando el trabajador permanezca en la situación legal de Incapacidad Temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, en los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común o accidente no laboral, reuniendo previamente los requisitos legales vigentes en cada momento para acceder al derecho a la prestación económica de ella derivada, la empresa complementará a su cargo desde su nacimiento, dentro del máximo de 18 meses de I.T., la citada prestación.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO
COMISIÓN DE FORMACIÓN	NO
COMITÉ DE SALUD LABORAL	Según LPRL
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.
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	CEBEK, ELA,CC.OO y UGT

29.- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA.

VIGENCIA	2015/2016. DENUNCIADO.
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 extraordinarias de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
INCREMENTO SALARIAL	No hay incremento pactado para 2017
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su vigencia económica, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.
EUROS AÑO	No hay tablas para 2017
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
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	SI
VIOLENCIA DE GÉNERO	Se remite a la Ley
PARTES FIRMANTES	FOMENTORIO,AZVYL,UGT y CC.OO

30.-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	Se establece una jornada anual durante el período de vigencia del convenio de 1.784 horas de trabajo efectivo.
VACACIONES	Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintitrés días laborables para todos los trabajadores, sea cual fuere su antigüedad en la empresa, no teniendo consideración de días laborables los sábados.
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad, cada una de ellas. 1 paga de beneficios de una cantidad cierta, 1007,71 € para el 2017
EUROS AÑO PEÓN	17.541,71
EUROS AÑO OFICIAL 1º	18.563,71
INCREMENTO SALARIAL	Para 2017: 2,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	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
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO
PARTES FIRMANTES	APEVIN, UGT y CC.OO



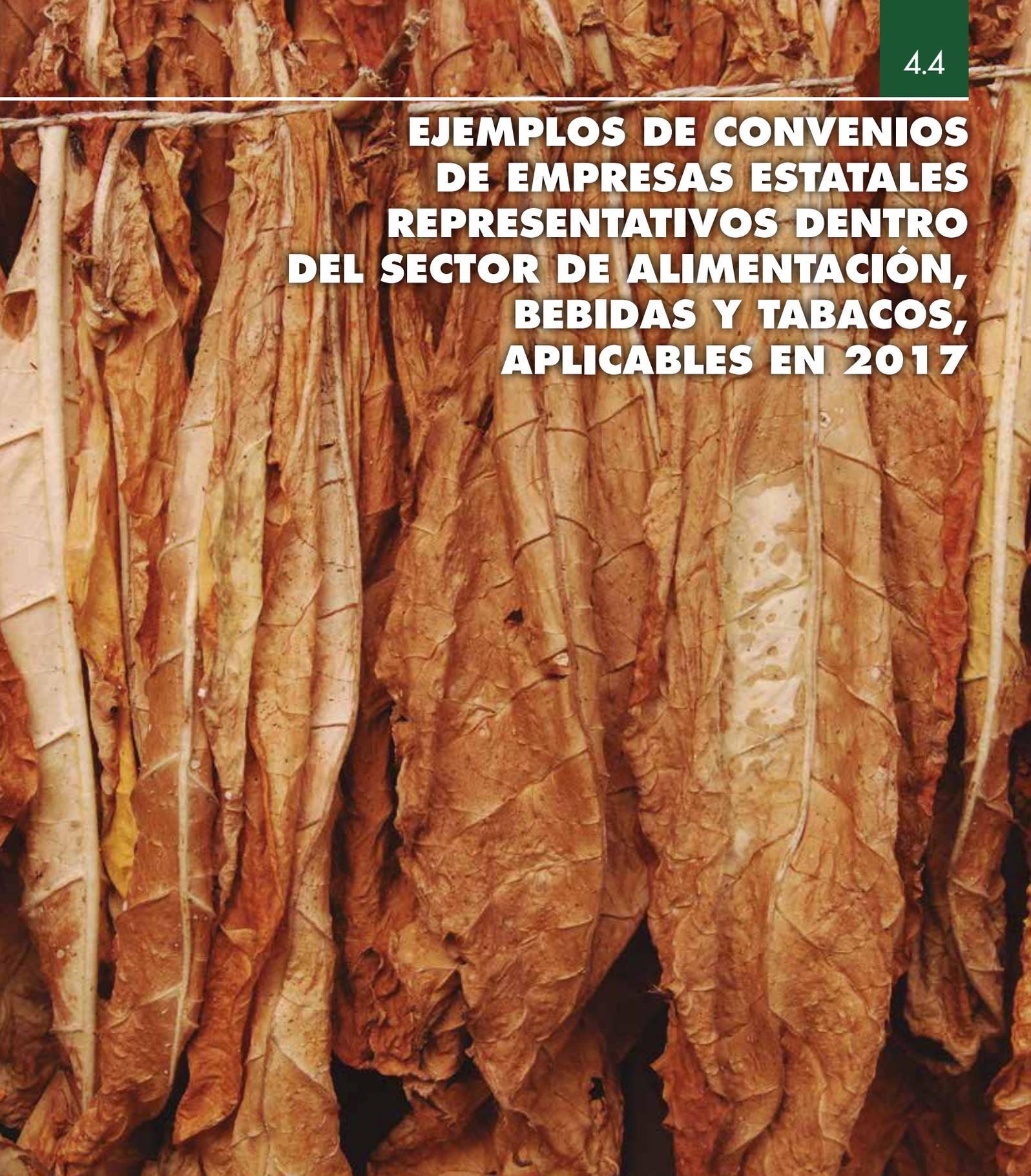
4.3.11

SECTOR DE INDUSTRIA DE ALIMENTACIÓN



Solo existe un convenio colectivo de la industria de alimentación, y es de ámbito provincial, de Almería, el cual ha tenido un incremento salarial para el año 2017 de 1%.

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	200
MUJERES	350
JORNADA	1.826 horas y 27 minutos
VACACIONES	30 días naturales
PAGAS EXTRAORDINARIAS	3 gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base incluido en la misma, en su caso, el complemento personal que sustituye el concepto antigüedad.
EUROS AÑO PEÓN	12.426,05
EUROS AÑO OFICIAL 1º	13.863,85
INCREMENTO SALARIAL	Año 2017: 1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE I.T.	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. 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. 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%.
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. REGULA ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL
PARTES FIRMANTES	ASEMPAL, UGT Y CCOO



**EJEMPLOS DE CONVENIOS
DE EMPRESAS ESTATALES
REPRESENTATIVOS DENTRO
DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN,
BEBIDAS Y TABACOS,
APLICABLES EN 2017**

Los Convenios Colectivos objeto de este capítulo son convenios colectivos de empresas de ámbito estatal representativos del sector. Han sido 10 los convenios de empresa sujetos a análisis.

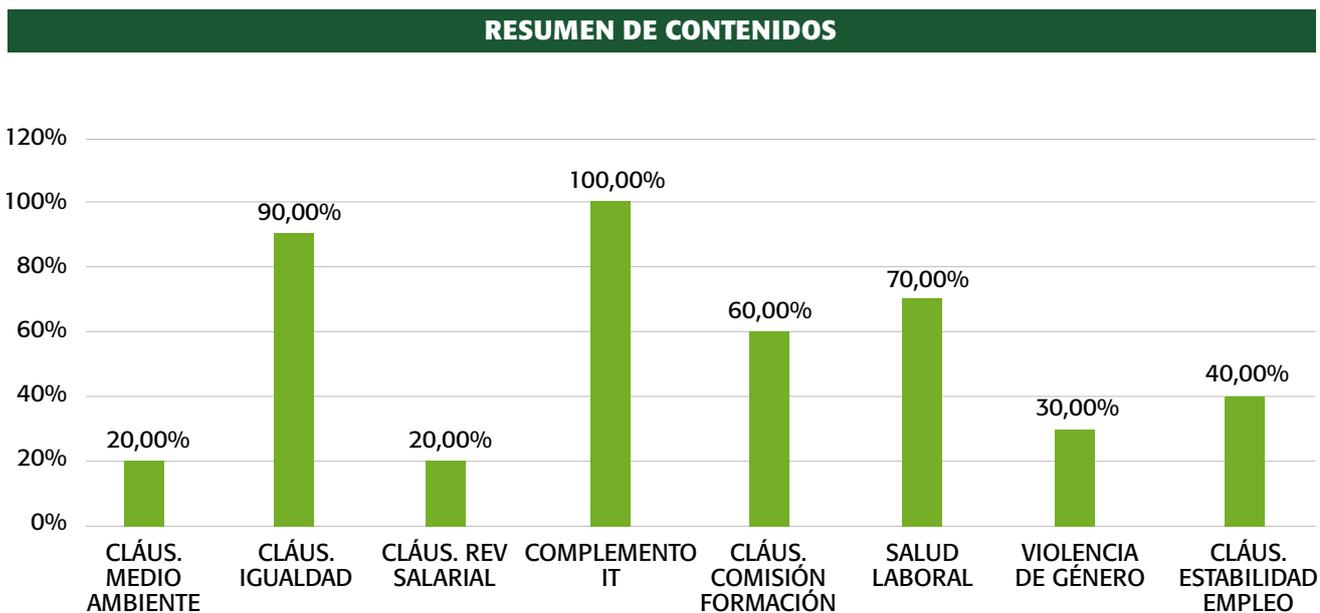
Cabe destacar que el 90% de estos convenios recogen en su articulado Cláusula de Igualdad y el 30% incluyen contenidos en Violencia de Género.

Asimismo y en el mismo porcentaje, 20%, estas empresas cuentan con Cláusulas de Revisión Salarial y regulación en Medio Ambiente

Comisiones de Formación encargadas de analizar las necesidades formativas y elaborar el plan de formación se articulan en el 60% de los convenios analizados.

En materia de Salud Laboral, se recoge en el 70% de los 10 convenios objeto de estudio. Mientras que el 40% se refiere a alguna regulación en materia de Estabilidad en el Empleo.

Por último, el 100% de los convenios, regulan complementos de Incapacidad Temporal



GRUPO	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
EMPRESA O CONVENIO	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
SECTOR	Multiproducto
CÓDIGO CONVENIO	10000522011991
CENTRO DE TRABAJO	Miajadas
VIGENCIA	2015-2018
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta que se haya concluido un nuevo acuerdo.
JORNADA ANUAL H/AÑO	1.720,30 (continua); 1.776 partida
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	NO CONTEMPLA
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	19.119,09
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	21.329,93
VACACIONES	30 días naturales, se suman días adicionales en función de la edad del trabajador desde 50 años (hasta 7 días más con 60 años)
Nº PAGAS	4
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	Salario + antigüedad
ANTIGÜEDAD	444 € brutos/año por cuatrienio
INCREMENTO SALARIAL	0,30 %
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE IT	Enfermedad Común o Accidente no laboral : Primera baja de cada año: 100%. A partir de la segunda baja, del 1 al 20 día, el 85% del salario neto. Y del día 21 en adelante, el 100% del salario neto. Accidente laboral con incapacidad 100% del neto
SEGURO COLECTIVO	NO CONTEMPLA
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO CONTEMPLA
FORMACIÓN	NO CONTEMPLA
SALUD LABORAL	NO CONTEMPLA
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO CONTEMPLA
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	NO CONTEMPLA
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO CONTEMPLA
DERECHOS SINDICALES	NO CONTEMPLA
DIGITALIZACIÓN	Corresponde a la empresa adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesados los trabajadores.

GRUPO	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
MEJORAS SOCIALES I	Prima por Jubilación, jubilación anticipada o IP 174.09 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 brutos
MEJORAS SOCIALES II	Obsequio lactancia (primer año del hijo) 98,27 euros brutos al mes. Ayuda por discapacidad 169,58 euros brutos mensuales
MEJORAS SOCIALES III	Nupcialidad 208,65 € brutos; obsequio de navidad y reyes. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos.
MEJORAS SOCIALES IV	Premio por años de servicio, 25 años: 1,578 euros, 40: 2,242 euros; 50: 2,909 euros

GRUPO	MAHOU S.A. GRUPO
EMPRESA O CONVENIO	SAN MIGUEL FABRICA DE CERVEZA Y MALTA, S.A.
SECTOR	Bebidas
CÓDIGO CONVENIO	Bebidas
CENTRO DE TRABAJO	Multiprovincia
VIGENCIA	2010-2017
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	Prórroga tácita. Se garantiza el incremento del IPC anual
JORNADA ANUAL H/AÑO	NO CONTEMPLA
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	40 horas semanales
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	31.288,51
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	34.527,55
VACACIONES	25 días laborables
Nº PAGAS	4
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	Mensualidad
ANTIGÜEDAD	Suprimido a enero de 2005. Se crea Complemento personal de supresión de antigüedad
INCREMENTO SALARIAL	2,1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	IPC REAL +0,5%
COMPLEMENTO DE IT	El 100%. Máximo 18 meses.
SEGURO COLECTIVO	Muerte 90.000 . Muerte por acc. 106.000 IP Total, IP Absoluta y Gran Invalidez 81.000 €
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Garantía de empleo: 115 trabajadores en cada centro de trabajo.
FORMACIÓN	Desarrollará políticas de formación y promoción. Subvención de cursos con aplicabilidad en la empresa.

GRUPO	MAHOU S.A. GRUPO
SALUD LABORAL	Cumplimiento de la Ley. Regula los Comités de Seguridad y Salud. Tiene Comité Intercentros
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO CONTEMPLA
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	igualdad cumplimiento de la LO3/2007. Crean una comisión reducida.
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	NO CONTEMPLA
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO CONTEMPLA
DERECHOS SINDICALES	DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES. Recoge la constitución del Comité intercentros con 13 miembros
DIGITALIZACIÓN	NO
MEJORAS SOCIALES I	Plan de pensiones a cargo de la empresa. Existe un fondo para préstamos para adquisición de vivienda que gestionan los comités de empresa de acuerdo con el Reglamento.
MEJORAS SOCIALES II	Premio de vinculación. Veinte años ininterrumpidos en la Empresa
MEJORAS SOCIALES III	Plan de Pensiones del sistema de empleo, de aportación definida, a cargo de la Empresa
MEJORAS SOCIALES IV	Subvención por hijos discapacitados. Fondo para la adquisición de vivienda y de carácter social. Entrega gratuita de 3 cajas mensuales de cerveza de todos los formatos no retornable de San Miguel. Fondo social para el fomento de la formación de hijos de la plantilla.

336

GRUPO	DANONE, S.A.
EMPRESA O CONVENIO	DANONE, S.A.
SECTOR	Multiproducto
CÓDIGO CONVENIO	90010192011996
CENTRO DE TRABAJO	TODOS LOS CENTROS
VIGENCIA	2015-2017
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas, excepto aquéllas cuya vigencia se haya acordado concretamente.
JORNADA ANUAL H/AÑO	1.694
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	NO CONTEMPLA
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	27.682,93
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	32.185,56
VACACIONES	26 días laborables
Nº PAGAS	Según tablas
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	NO CONTEMPLA

GRUPO	DANONE, S.A.
ANTIGÜEDAD	El personal afectado por el presente Convenio, en alta en la empresa el día 31 de diciembre de 2002 y que no se haya adherido al Plan de Pensiones de Empleo, disfrutará del cobro de quinquenios del 5%
INCREMENTO SALARIAL	1,5%+0,4% variable en función del incremento del CANN
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	Si el ipc real de 2015 y 2016 suman más de 2,5%
COMPLEMENTO DE IT	AT: 100%; Accidente no laboral o EC: 100% (supeditado a que el Índice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual).
SEGURO COLECTIVO	Por fallecimiento de 1 anualidad a 2 anualidades. Invalidez absoluta anualidad y media.
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	En todo caso la empresa se compromete a que la contratación eventual no excederá del 8% de la plantilla media en computo anual.
FORMACIÓN	ART. 62 Señala el tipo de formación que se ha de realizar en DANONE. Se establece una formación obligatoria. Comisión nacional de Formación de DANONE.
SALUD LABORAL	Comisión de Salud Laboral, se rigen por un reglamento interno.
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO CONTEMPLA
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Tiene plan de igualdad. Durante el año 2016 se realizará una revisión del diagnóstico tutelada por la Comisión de Igualdad.
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	NO CONTEMPLA
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO CONTEMPLA
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.
DIGITALIZACIÓN	NO
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.
MEJORAS SOCIALES II	Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.
MEJORAS SOCIALES III	Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos. Ayuda escolar: 45,72 euros brutos/mes. hasta los 24 años.. Ayuda al estudio para empleados, condicionada a aprobar como mínimo el 50 % de las asignaturas.
MEJORAS SOCIALES IV	Plus de residencia: En caso de Barcelona y Madrid se suman 843,52 al año. Plan de pensiones de empleo.

GRUPO	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.
EMPRESA O CONVENIO	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.
SECTOR	Bebidas
CÓDIGO CONVENIO	90102792012017

GRUPO	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.
CENTRO DE TRABAJO	SEVILLA - JAEN - MADRID - VALENCIA
VIGENCIA	2014-2020
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	El contenido del Convenio mantendrá su vigencia durante un máximo de dos años desde la fecha prevista para su finalización 31 de diciembre de 2020.
JORNADA ANUAL H/AÑO	NO CONTEMPLA
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	40 h
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	34.565
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	38.920
VACACIONES	25 días laborables
Nº PAGAS	4,5
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	Treinta días de salario (15 días la media paga)
ANTIGÜEDAD	A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no se devengará más antigüedad y desaparece el deslizamiento del plus Convenio. Complemento ad personam
INCREMENTO SALARIAL	NO CONTEMPLA
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO CONTEMPLA
COMPLEMENTO DE IT	100 % en todos los casos
SEGURO COLECTIVO	Ligado al Plan de Pensiones: Fallecimiento, incapacidad total o incapacidad absoluta (riesgo) con una cobertura de dos anualidades de salario pensionable, cuatro si es por accidente y seis si es por accidente tráfico, sin descontar el derecho consolidado
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	La Empresa renuncia a la aplicación de los despidos objetivos por las causas previstas en el artículo 52.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se mejora la indemnización para los casos de despido por el 52.c. La Empresa se compromete a la conversión en fijos a tiempo completo de 40 contratos fijos discontinuos en vigor a la firma del Convenio, entre los años 2017 y 2018.
FORMACIÓN	La empresa se compromete a instrumentar planes de formación dotados de acciones formativas orientados hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos de la empresa. Comisión Mixta de Formación
SALUD LABORAL	Remisión a la ley. Amplio redactado
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO CONTEMPLA
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	La empresa adoptará las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los términos negociados y acordados con la representación social en el plan de igualdad vigente
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	NO CONTEMPLA
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO CONTEMPLA
DERECHOS SINDICALES	Bolsa anual de horas acumulación por centrales. Comité intercentros. Regulación de funcionamiento. Crédito horario de 40 h/adicionales. Delegados/as Sindicales
DIGITALIZACIÓN	NO

GRUPO	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.
MEJORAS SOCIALES I	Plan de pensiones, del sistema de empleo y de aportación definida 4% salario anual.
MEJORAS SOCIALES II	Bolsa flexible de beneficios sociales. 376 euros anuales que incluirá una opción de pago en nómina o tarjeta regalo.. Plan de pensiones, del sistema de empleo y de aportación definida: 4% del salario.
MEJORAS SOCIALES III	Veinte cajas de cerveza anuales. Plus de vacaciones en función de su fecha de disfrute, Servicio de Cafetería-Comedor.
MEJORAS SOCIALES IV	Préstamos al personal adquisición de vivienda: hasta 12.000 €. Ayudas a familiares con diversidad funcional en función del grado de minusvalía hasta 555 euros al mes.

GRUPO	GRUPO BIMBO
EMPRESA O CONVENIO	BIMBO S.A.U
SECTOR	Panadería y pastas
CÓDIGO CONVENIO	90000682011981
CENTRO DE TRABAJO	ESTATAL
VIGENCIA	2016-2017
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	Denunciado el convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, la prórroga del mismo tendrá una duración de 18 meses desde la finalización de su vigencia.
JORNADA ANUAL H/AÑO	NO CONTEMPLA
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	38 horas a la semana
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	23.652,02
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	26.149,36
VACACIONES	treinta días naturales
Nº PAGAS	4
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	Según tablas
ANTIGÜEDAD	Complemento personal individual histórico (CPIH)
INCREMENTO SALARIAL	1,6%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE IT	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	NO CONTEMPLA

GRUPO	GRUPO BIMBO
FORMACIÓN	Comité de Formación con carácter paritario
SALUD LABORAL	Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO CONTEMPLA
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Respeto al principio de Diversidad Las partes procedieron a elaborar un plan de igualdad efectiva que se aprobó mediante acuerdo de fecha 16-03-2010 y que se procedió a publicar en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 23 de abril de 2010..
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	NO CONTEMPLA
VIOLENCIA DE GÉNERO	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual
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. Administracion y gestión de los Fondos de Ayudas y becas y Comedor social.
DIGITALIZACIÓN	Se utilizará la modalidad contractual: contrato de incremento de la actividad productiva, por circunstancias de la producción, cuando concurren Innovaciones tecnológicas en los procesos de fabricación, como por ejemplo casos de instalación de nueva tecnología/línea, tecnificación de líneas /puestos, etc. Este hecho, conllevará la presencia temporal de un mayor número de trabajadores/as en cuadro básico, así como apoyos a las líneas para corregir las deficiencias técnicas.
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 Discapacitados: 361,98 € mensuales. Supuestos específicos o minusvalía. Fondo a Discapacitados: 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	Ayuda Formación de trabajadores: fondo económico de 9.124,58 €; becas a los hijos de los trabajadores/as de plantilla; fondo económico anual de 21.512,75 €

GRUPO	COCA- COLA ESPAÑA
EMPRESA O CONVENIO	COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U.
SECTOR	Bebidas
CÓDIGO CONVENIO	79000952011994
CENTRO DE TRABAJO	Cataluña
VIGENCIA	2014-2015

GRUPO	COCA- COLA ESPAÑA
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	En caso de denuncia, y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, este seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas, salvo la disposición transitoria 1 (incremento salarial).
JORNADA ANUAL H/AÑO	1.792 h/año
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	NO CONTEMPLA
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	18.888,44
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	31.480.80
VACACIONES	25 días laborales
Nº PAGAS	4
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	1/16, cada una de ellas, del importe anual de retribución fija, más la parte correspondiente del plus de vinculación
ANTIGÜEDAD	27,90 euros anuales por cada trienio, máximo hasta un máximo de 10 trienios
INCREMENTO SALARIAL	0,90% (2015)
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE IT	Enfermedad común. diferencia (por importe neto) entre Subsidios de la Seguridad Social y la percepción de los Salarios de convenio, Plus de vinculación y, en su caso, el 85% del valor del número de horas extras que ocasionalmente se trabajen con carácter general, o el 90% del plus de tarea promediado según la labor de la plantilla supuestamente en pleno . Accidente de trabajo: 100% del importe neto
SEGURO COLECTIVO	19.232,39 Fallecimiento e IP absoluta. 40.868,82 euros muerte por Accidente de trabajo. Fondo de 9.015,18 para sustracción de mercancías
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO CONTEMPLA
FORMACIÓN	NO CONTEMPLA
SALUD LABORAL	NO CONTEMPLA
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO CONTEMPLA
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	No existirá discriminación alguna, salarial, de promoción, de contratación, formación, medidas de conciliación existentes en el actual Convenio colectivo y/o en la legislación vigente. La Empresa dispone de un de un Plan de Igualdad firmado en fecha 22 de octubre de 2012
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	NO CONTEMPLA
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO CONTEMPLA
DERECHOS SINDICALES	Acumulación anual de los delegados sindicales, miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios. Descuento a cada trabajador 66,11 euros en concepto de canon de negociación que se abonará a las Secciones sindicales que hayan participado en la negociación del convenio
DIGITALIZACIÓN	En relación a la organización del trabajo, se recoge el hecho de que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores/as, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

GRUPO	COCA- COLA ESPAÑA
MEJORAS SOCIALES I	Nupcialidad o nacimiento: 132,22 euros. Orfandad hijo de empleado: 363,26 euros mes por hijo/a. Ayuda escolar: 126,87 de 0 a 23 años (3.300 euros anuales por escolarización especial) Fondo de asistencia social 9.015,18 euros (para toda la empresa). Comedor laboral
MEJORAS SOCIALES II	Anticipo: 3 mensualidades netas para la adquisición o reparación de primera vivienda
MEJORAS SOCIALES III	Premio vinculación : al cumplir los 5; 10; 15; 20; 25; 30; 35 y 40 años como fijos de plantilla continuos y discontinuos, se otorgarán los premios de permanencia de 93,97,187,94, 281,91; 375,88; 469,85; 563,82; 657,79; 751, euros brutos respectivamente
MEJORAS SOCIALES IV	Premio jubilación: , 60 años 328,87 euros/año de servicio; 61 años 310,08 euros/año de servicio; 62 años 291,28 euros/año de servicio; 63 años 272,48 euros/año de servicio; 64 años 253,68 euros/año de servicio; 65 años 234,88 euros/año de servicio

GRUPO	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.
EMPRESA O CONVENIO	LACTALIS PULEVA, S.L.
SECTOR	Lácteos
CÓDIGO CONVENIO	18100121012014
CENTRO DE TRABAJO	Granada
VIGENCIA	2016-2018
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	Prórroga tácita de año en año, hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya
JORNADA ANUAL H/AÑO	1.770 h
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	NO CONTEMPLA
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	15.000,00
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	17.286,60
VACACIONES	Veintidós días laborables
Nº PAGAS	3
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	Sueldo base, más complemento de origen, más la antigüedad
ANTIGÜEDAD	Trienios al 3% sobre la base de cálculo que resulte de sumar el salario base más el complemento de origen
INCREMENTO SALARIAL	NO CONTEMPLA
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO CONTEMPLA
COMPLEMENTO DE IT	EC. A partir del 4º día de ocurrir la baja cien por cien de la retribución pactada hasta el 15º día, a partir del 16º día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este convenio, corriendo a cargo del trabajador los 3 primeros días de baja.

GRUPO	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.
	En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, 100% en hospitalización. AT o EP, 1 cien por cien del total desde el primer día de la baja
SEGURO COLECTIVO	<p>Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 euros.</p> <p>Gastos de sepelio: 2.200 euros.</p> <p>Asistencia según tablas de Convenio.</p> <p>Póliza de seguro colectivo de vida por importe de 12.020,24 euros</p>
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO CONTEMPLA
FORMACIÓN	NO CONTEMPLA
SALUD LABORAL	NO CONTEMPLA
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	La Dirección de la empresa pondrá en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Comisión de Igualdad, que establece las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y personal, sin detrimento de la formación y promoción profesional
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	Compromiso a impulsar una política de empresa que fomente el derecho a la conciliación
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO CONTEMPLA
DERECHOS SINDICALES	La empresa pondrá anualmente a disposición del comité de empresa 1.000 euros para sus gastos de funcionamiento. Posibilidad de acumulación anual de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, en los periodos y miembros que dicho comité considere necesario.
DIGITALIZACIÓN	<p>1.- Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción, el personal afectado recibirá la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>2.- La evaluación de riesgos tendrá en cuenta la introducción de nuevas tecnologías.</p>
MEJORAS SOCIALES I	Discapacitados más del 33%. ayuda económica en el año 2016 de 123,65 euros
MEJORAS SOCIALES II	Invalidez Permanente Parcial, opción de reclasificación profesional o indemnización 1 año de salario.
MEJORAS SOCIALES III	Natalidad: canastilla estándar o importe equivalente. Obsequio de navidad. Productos de Empresa.
MEJORAS SOCIALES IV	Becas de Estudios para trabajadores: Para estudios r cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa y a la actividad realizada por el trabajador, el 100% de matrícula.

GRUPO	GRUPO PEPSICO
EMPRESA O CONVENIO	PEPSICO MANUFACTURING, A.I.E.
SECTOR	Multiproducto
CÓDIGO CONVENIO	09000462011982
CENTRO DE TRABAJO	BURGOS
VIGENCIA	2016-2017
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	Prórroga por periodos anuales mientras no sea denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento.
JORNADA ANUAL H/AÑO	1.784 horas
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	NO CONTEMPLA
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	NO CONTEMPLA
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	NO CONTEMPLA
VACACIONES	30 días naturales
Nº PAGAS	3
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
ANTIGÜEDAD	10 trienios como máximo, del 6% del salario base cada uno de ellos
INCREMENTO SALARIAL	1,1%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO
COMPLEMENTO DE IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
SEGURO COLECTIVO	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO CONTEMPLA
FORMACIÓN	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
SALUD LABORAL	Reconocimiento médico anual
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO CONTEMPLA
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	NO CONTEMPLA
VIOLENCIA DE GÉNERO	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE. UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.

GRUPO	GRUPO PEPSICO
DERECHOS SINDICALES	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
DIGITALIZACIÓN	NO
MEJORAS SOCIALES I	Ayuda jubilación: dos pagas de las 15 que se perciben anualmente, por quinquenio trabajado. En caso de fallecimiento de un trabajador o una trabajadora en activo que lleva más de 1 año al servicio de la empresa, sus derechohabientes recibirán una paga real de las 15 que se perciben anualmente por cada trienio o fracción
MEJORAS SOCIALES II	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
MEJORAS SOCIALES III	Ayuda por natalidad: 200 euros por cada hijo o hija
MEJORAS SOCIALES IV	NO CONTEMPLA

GRUPO	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
EMPRESA O CONVENIO	SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A.
SECTOR	Multiproducto
CÓDIGO CONVENIO	34000822012000
CENTRO DE TRABAJO	PALENCIA (VENTA DE BAÑOS)
VIGENCIA	2014-2017
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	No perderán su efecto las cláusulas vinculantes hasta la firma de un nuevo convenio
JORNADA ANUAL H/AÑO	1.760
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	NO CONTEMPLA
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	14.618,33
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	15.462,57
VACACIONES	22 días laborables
Nº PAGAS	3
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	30 días salario base+antigüedad
ANTIGÜEDAD	Complemento Ad Personam, que sustituye a la antigüedad: 35 e brutos mensuales
INCREMENTO SALARIAL	1,00%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO CONTEMPLA

GRUPO	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
COMPLEMENTO DE IT	EC: del 1 al 16, 65%. A partir del 17, 85%. En Hospitalización 85% hasta el 7 día y 100% a partir del 8%. AT: 100%
SEGURO COLECTIVO	Fallecimiento: 19.000 e. Incapacidad Permanente total o absoluta 22.000
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NLa empresa procurará en la medida que sea posible evitar la contratación a través de empresas temporales.
FORMACIÓN	Participación en la elaboración del estudio de necesidades formativas a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RTI firmante del Convenio. Formación en horas de trabajo . Compensación económica o descanso de la formación fuera de jornada
SALUD LABORAL	Cumplimiento de la Ley. Comité de Seguridad y Salud. Tienen incentivos por reducir la siniestralidad
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	Respecto al principio de igualdad y diversidad
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	2 días de asuntos propios
VIOLENCIA DE GÉNERO	Protocolo contra el acoso
DERECHOS SINDICALES	Acumulación horaria.
DIGITALIZACIÓN	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
MEJORAS SOCIALES I	Ayuda escolar de 0 a 27 años. Según tablas. Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
MEJORAS SOCIALES II	En caso de incapacidad sobrevenida, la empresa se compromete a mantenerlo en plantilla
MEJORAS SOCIALES III	La empresa gratificará la jubilación, ordinaria o anticipada, de aquel personal fijo, que reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento, con los siguientes criterios: • Jubilándose entre los 61 y los 63 años, la persona percibirá 10 mensualidades de salario. • Jubilándose a los 64 años la Empresa se compromete a contratar a otra persona por el período mínimo de 1 año. En caso de jubilación anterior a los 63 años, debida a su discapacidad, el trabajador percibirá el importe de 10 mensualidades de su salario real.

GRUPO	ADAM FOODS, S.L. GRUPO
EMPRESA O CONVENIO	IDILIA FOODS, S.L.
SECTOR	Multiproducto
CÓDIGO CONVENIO	08005551011994
CENTRO DE TRABAJO	PARET DE VALLES (BARCELONA)
VIGENCIA	2016-2017
CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD	No se regula

GRUPO	ADAM FOODS, S.L. GRUPO
JORNADA ANUAL H/AÑO	1.760
JORNADA SEMANAL H/SEMANA	NO CONTEMPLA
TRABAJADOR FIJO: PEÓN €/AÑO	23.800,00
TRABAJADOR FIJO: OFICIAL 1 €/AÑO	27.516.99
VACACIONES	30 días naturales
Nº PAGAS	3
IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS	suma del Salario Convenio, Complemento Ad Personam, Plus Personal de Antigüedad Respetada y el Plus Persona
ANTIGÜEDAD	plus personal de antigüedad respetada, 36,37 EUR/mes por trienio, máximo 10 trienios
INCREMENTO SALARIAL	1,5%
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	NO CONTEMPLA
COMPLEMENTO DE IT	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100% ; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% (Máximo dos bajas/año)
SEGURO COLECTIVO	Accidente: capital garantizado un mínimo de 12.020,24 €, en caso de muerte, o Gran Invalidez por accidente e infarto, con un tope de 150.253,02 €; Vida: 6.010,12
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	NO CONTEMPLA
FORMACIÓN	NO CONTEMPLA
SALUD LABORAL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Seguridad e Higiene
CLAUSULA DE MEDIO AMBIENTE	NO CONTEMPLA
CLÁUSULAS DE IGUALDAD	NO CONTEMPLA
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	NO CONTEMPLA
VIOLENCIA DE GÉNERO	NO CONTEMPLA
DERECHOS SINDICALES	NO CONTEMPLA
DIGITALIZACIÓN	NO
MEJORAS SOCIALES I	Ayuda escolar hijos hasta los 16 años de edad ayuda mensual de 13,46 EUR por cada hijo. Ayuda a discapacitados la mitad del coste de la educación que reciban dichos hijos en centros homologados especiales.
MEJORAS SOCIALES II	Gratificación por jubilación: entre 55 y 63: 2 mensualidades. 63 años: 1 mensualidad. El trabajador que cumpla 25 años de antigüedad efectiva en la empresa recibirá el obsequio de una insignia y 1.081,82 EUR brutos en metálico.
MEJORAS SOCIALES III	Gratificación por matrimonio 100 EUR brutos. gratificación de 70 EUR brutos con ocasión del nacimiento de cada hijo
MEJORAS SOCIALES IV	NO CONTEMPLA



The background of the page is a collage of various agricultural products. At the top left, there are yellow lentils. To their right are brown beans. Below the lentils are dark purple/black olives. In the bottom left, there are colorful (orange, green, and yellow) farfalle pasta. In the bottom center, there is white rice. On the right side, there is a large pile of yellow penne pasta.

**EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DENTRO DEL SECTOR
AGROALIMENTARIO**

CONVENIO COLECTIVO

BUENA PRÁCTICA

**CONVENIO COLECTIVO
ESTATAL DE INDUSTRIA
AZUCARERA
(99000555011981)**

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

**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
AGROPECUARIO DE LA
PROVINCIA DE GUADA-
LAJARA
(19001025012001)**

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 o su central sindical.

Se garantizarán, 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

**INDUSTRIAS DE PANADE-
RIA Y PASTELERIA DE LAS
ILLES BALEARS
(07000235011982)**

- Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual.

1.- Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todos los trabajadores/trabajadoras sean tratados/tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

2.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.- Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

4.- Los trabajadores/as tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigidas, a elección del trabajador/a presuntamente acosado/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador/a lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores/as, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

5.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla'. En los supuestos en que un trabajador/a incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado/sancionada conforme dispone el precepto señalado.

-Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo.

1.- Declaración de principios.
Todos los trabajadores/trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y

CONVENIO COLECTIVO

BUENA PRÁCTICA

comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral. También el trabajador/la trabajadora tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La situación de Acoso Moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El Acoso Moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosado/acosada. En ningún caso se podrá adoptar por parte de la empresa o responsable de la misma persecución o represalia al denunciante de los hechos de acoso. Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores/trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTACUADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERIA DE MURCIA (30000505011981)

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por tres componentes de la representación empresarial y tres de la parte social. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión CIOND se dotará de un Reglamento Interno de Funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones en las reuniones que se realicen dentro del ámbito de dicha Comisión.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA (14001235011981)

Las partes firmantes conscientes de la importancia de la Seguridad y Salud de los trabajadores y empleadores afectos al presente Convenio, acuerdan constituir la figura de Delegado Territorial de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Con tal objeto se crea un Comité de Delegados Territoriales de Prevención de Riesgos Laborales para el sector agrario de la provincia de Sevilla que estará compuesto por 12 delegados designados por la comisión mixta, de los cuales 6 representan a la parte empresarial (ASAJA), y otros 6 a la parte social (CCOO), en proporción a su representación en la mesa de negociación de este convenio.

Dicho comité, en tanto en cuanto no exista una oficina fija para su ubicación, se reunirá en la sede de la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, con una periodicidad al menos una vez al año.

El mencionado Comité será financiado por las Administraciones Públicas.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADORES DE CONFITERIAS, REPOSTERIAS PASTELERIAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE GUADALAJARA (19000095011982)

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. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

CONVENIO COLECTIVO

BUENA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DEDICADAS A LA 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 concurren 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 DE SECTOR DE CAMPO DE EXTREMADURA (81000095012001)

Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto, y así lo certifique personal médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las trabajadoras/es, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

FABRICACION DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES (99000275011981)

Regula en el Capítulo de Faltas

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

El acoso moral, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE SEVILLA (41001535011982)

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

CONVENIO COLECTIVO

BUENA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE CAMPO DE ALBACETE (02000015011986)

cantidad de 164,12 euros.
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 PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN DE CANTABRIA (39000755011981)

Se entregará a todos los trabajadores 1 Kg. de pan diario, así como en descansos semanales, días de fiesta, días de vacaciones e igualmente mientras el trabajador permanezca en Incapacidad Temporal. Quienes ostenten el título de familia numerosa percibirán medio Kg. más mientras dure tal situación.

Las empresas reiteran su compromiso de mantener el 80% de su plantilla habitual con contratos de duración indefinida, según lo acordado en el anterior convenio.

INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS (99003945011981)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

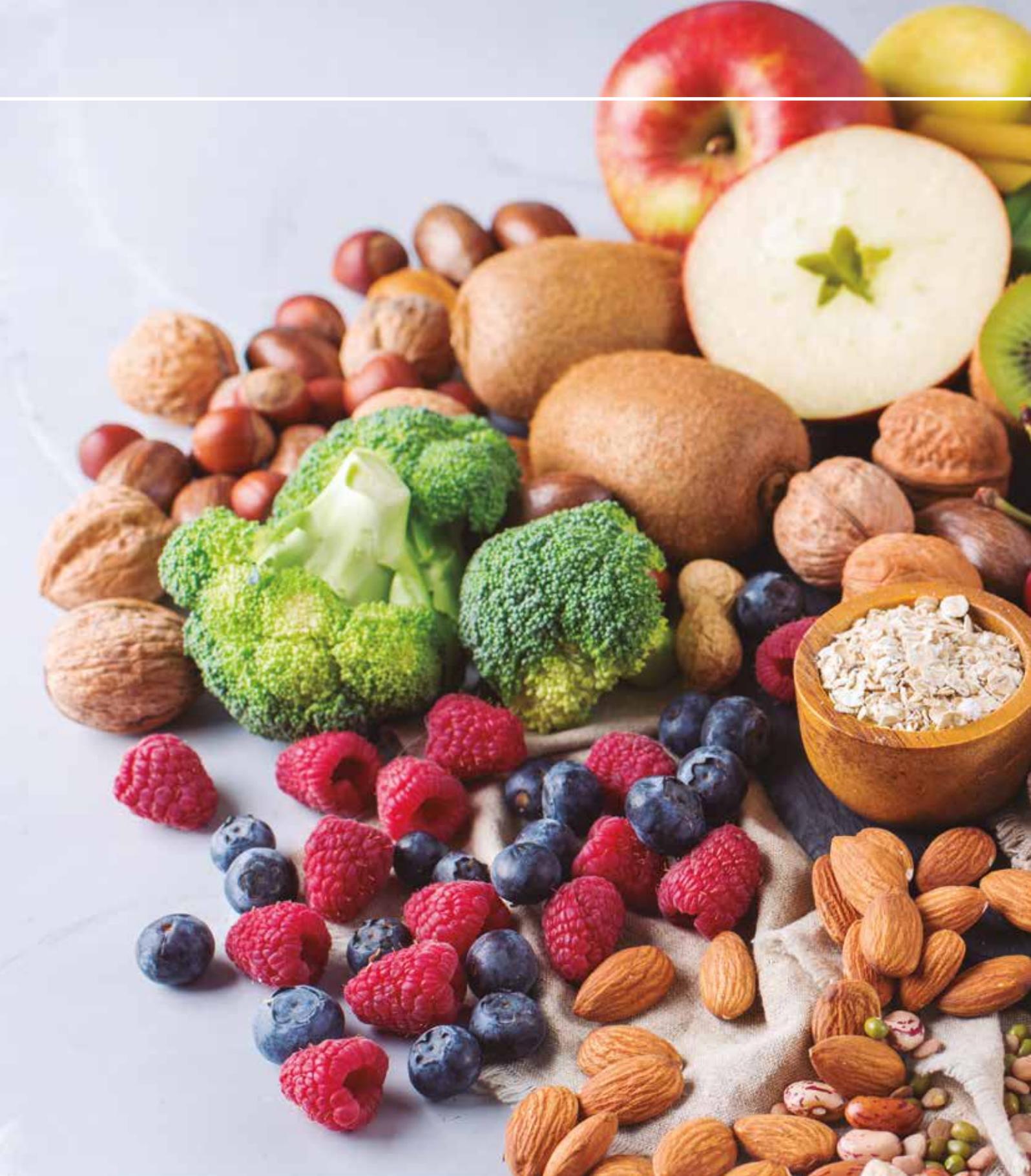
Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.





FUENTES CONSULTADAS





- **MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**
- **CONVENIOS COLECTIVOS THALES**
- **REGISTROS DE CONVENIOS COLECTIVOS (REGCON)**
- **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)**
- **MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**

