



Negociación Colectiva 2014 en el Sector Agroalimentario Español



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN
Y MEDIO AMBIENTE



FITAG

Industria y
Trabajadores Agrarios

Informe
sobre Negociación Colectiva 2014,
en el Sector Agroalimentario Español



Índice

Situación actual de los sectores con Negociación Colectiva de Ámbito Estatal

6

Sector de aguas envasadas

Sector de alimentos compuestos

Sector de arroz

Sector de azúcar

Sector de conservas de pescados

Sector de conservas vegetales

Sector de elaboración de productos del mar con
procesos de congelación y refrigeración

Sector de harinas panificables y sémolas

Sector de fabricación de helados

Sector de industrias cárnicas

Sector lácteo

Sector de mataderos de aves y conejos

Sector de pastas alimenticias

Sector de turrone y mazapanes

Situación actual sobre los sectores con Negociación Colectiva de Ámbito Territorial

Sectorial

34

Sector agrario

Sector de manipulado de frutas y verduras

Sector de aceites

Sector de bebidas refrescantes

Sector de especias

Sector de galletas

Sector de frutos secos

Sector de panaderías

Sector de torrefactores del café

Sector vinícola

Situación actual de la Negociación Colectiva de Ámbito Estatal 56

Informe sobre la Negociación Colectiva Sectorial 2014

Estructura de la Negociación Colectiva

Notas sobre los Convenios Colectivos Estatales negociados, en proceso de negociación y revisados

Desarrollo de la Negociación colectiva 2014 66

Informe sobre la Negociación Colectiva Sectorial 2014

Estructura de la Negociación Colectiva

Notas sobre los Convenios Colectivos Estatales negociados, en proceso de negociación y revisados

Sector agrario

Sector de aceites y derivados

Sector de bebidas refrescantes

Sector comunidad de regantes

Sector de confiterías, chocolates, masas fritas y turrones

Sector de especias

Sector forestal

Sector de galletas

Sector sector de panaderías

Ejemplos de algunos de los convenios de empresa representativos dentro del sector de alimentación, bebidas y tabacos



Situación actual de
los sectores con
Negociación Colectiva
de Ámbito Estatal

Situación actual de los sectores con Negociación Colectiva de Ámbito Estatal

La negociación colectiva sectorial estatal de la Federación Agroalimentaria 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
- Harinas panificables y sémolas
- Fabricación de helados
- Industrias Cárnicas
- Lácteos
- Turrónes y mazapanes
- Granjas avícolas y otros animales
- Elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración
- Pastas alimenticias

SECTOR DE AGUAS ENVASADAS

España es el cuarto productor de aguas emvasadas dentro de la Unión Europea. La primera posición es ocupada por Alemania, en segundo lugar aparece Italia, seguida por Francia. Alrededor del 95,7% del agua emvasada en España es mineral, aguas subterráneas que no necesitan ningún tratamiento de desinfección ni filtrado para su consumo. Las aguas de manantial suponen un porcentaje del 2,4%, mientras que el restante 1,9% corresponde a aguas potables preparadas. La principal partida comercializada es la compuesta por las aguas sin gas, ya que suponen alrededor del 96% de todo el mercado, mientras que el 4% restante corresponde a las aguas con gas.

La producción española de aguas emvasadas rondó durante 2013 los 4.600 millones de litros, lo que supuso una reducción interanual del 5% y confirmó la tendencia negativa de los últimos siete años. En la actualidad, los niveles de producción se encuentran por debajo de los que se alcanzaron a principios de la década pasada. Sin embargo, en el caso de las aguas saborizadas sin gas, se registra un crecimiento del 9% en volumen y del 14,6% en valor, aunque con cifras de producción todavía poco significativas. También han tenido buenos comportamientos las nuevas ofertas de los principales fabricantes del sector, como son las de refrescos elaborados con aguas minerales, néctares de frutas, aguas tónicas y energéticas, etc.

Las industrias españolas de agua emvasada necesitan anualmente alrededor de 4.300 millones de envases. Las botellas de 1,5 litros aparecen como las presentaciones más populares



de agua envasada y acaparan el 44,2% de todas las ventas en volumen. El sector cuenta con los envases más ligeros del mercado, en torno a 27 gramos de peso medio por envase. En nuestro país se encuentran en actividad algo menos de 100 empresas productoras y comercializadoras de aguas envasadas que generan alrededor de 4.300 empleos directos. La reducción de las demandas de aguas envasadas en el mercado español durante los últimos años ha provocado una difícil situación en las empresas del sector, provocando cierres de plantas, ajustes de plantillas y expedientes de crisis. Junto a algunos grupos que a menudo forman parte de enormes compañías multinacionales aparecen operadores especialistas, con fuertes influencias regionales que arañan cuotas de mercado significativas y consiguen mantener su presencia en los mercados locales. Las marcas de distribución tienen una gran importancia en este mercado, aunque durante el último ejercicio han registrado un descenso de sus ventas en volumen del 5,5%. Sus cuotas llegan hasta el 42,4% del total en volumen y el 29,1% en volumen.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Coca Cola España	3.000,00
Pepsico Bebidas Iberia	400,00
Grupo Leche Pascual, S.A.- División Bebidas	220,00
Aguas Font Vella y Lanjarón, S.A.	208,00
Grupo Vichy Catalán	103,00
Nestlé Waters España, S.A.	77,50
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	66,60
Aguas de Solán de Cabras, S.A.	45,00
Viva Aqua Service Spain, S.A.	30,00
Aguas de Fuensanta, S.A.	29,00

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket 2013

Las exportaciones españolas de aguas envasadas han registrado unas fuertes caídas durante 2013, quedando en 31,7 millones de litros y 8,7 millones de euros. Estas cifras suponen caídas interanuales del 23,8% en volumen y del 13% en valor y una reducción importantísima durante los últimos cinco años, ya que en 2008 las exportaciones alcanzaban los 94,4 millones de litros y su valor superaba los 12 millones de euros. Esta situación contrasta con la de otros países europeos, cuya fortaleza se encuentra, precisamente, en los mercados exteriores. Así, alrededor del 40% de las producciones belgas e irlandesas de aguas envasadas se vende fuera de sus fronteras.

Las importaciones de aguas envasadas resultan poco importantes en el caso español y únicamente tienen alguna importancia en el caso de algunas presentaciones de alta calidad y valor originarias de Francia.

SECTOR DE ALIMENTOS COMPUESTOS

La industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Alimentación animal, genera algo más de 12.200 empleos, lo que supone cerca del 4% del empleo total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con un total de 833 empresas, lo que significa el 3% de la actividad industrial alimentaria y factura unos 8.900 millones de euros por las ventas anuales de sus productos, el 10% de las ventas totales de productos alimenticios. Este sector absorbe mucha menos mano de obra que los dos sectores directamente vinculados a la producción ganadera, las cárnicas (81.000 empleos) y las lácteas (24.500 empleos).

En cuanto a la distribución geográfica del empleo, según el último dato que maneja el INE, durante el año 2013 la mayor parte del empleo del sector de fabricación de productos para Alimentación Animal se concentraba en Cataluña (2.747 empleos, el 22% del total); Castilla y León (1.692 empleos, el 14% del total); y Aragón (1.294 empleos, el 11% del total). La ocupación del sector consigue los crecimientos anuales más destacables en Cantabria, Madrid y País Valenciano, mientras que registra las caídas más importantes en Castilla León, Castilla la Mancha y Murcia.

Cerca del 3% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentra en el sector de fabricación de productos para la alimentación animal, formado por 833 empresas. Este dato revela que el sector pierde unas 26 empresas en el último año lo que significa una caída anual de la actividad empresarial del 3%. La evolución de la actividad empresarial del sector de fabricación de comida para animales durante los últimos diez años, muestra como el número de empresas descendía durante los primeros cuatro años, de 2007 a 2010 registraba crecimientos anuales para volver a descender con un ligero repunte en 2012. De modo que desde el año 2003 unas 130 empresas han dejado de dedicarse a la fabricación de estos productos. El 83% de las empresas de este sector son pymes y tan solo existen 5 empresas con más de 200 trabajadores y trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, el 65% eran sociedades mercantiles (21% anónimas y 44% limitadas), el 28% pertenecían al capítulo de "otras formas jurídicas", mayoritariamente cooperativas y SAT y el 7% correspondía a "personas físicas". En el último año todas las empresas según su forma de constitución han descendido y, en este sentido, destaca la caída registrada en las empresas constituidas como "persona física" que presentan una caída del 7%. La actividad empresarial de este sector radica, sobre todo, en Cataluña (155 empresas, el 18,6% del total), Castilla y León (98 empresas, el 12% del total) y Castilla la Mancha (96 empresas, el 11,5% del total). Durante el año 2013, las regiones más dinámicas en el crecimiento de la actividad empresarial del sector fueron, La Rioja con crecimiento del 50%; Navarra, con un crecimiento del 11% y Madrid, donde la actividad empresarial se incrementa un 2%. Por el contrario, el descenso más acusado ha tenido lugar en Baleares (-14%); Euskadi (-9%) y Canarias (-8%).

Las ventas de productos elaborados para la alimentación animal durante el año 2013 facturaron unos 8.900 millones de euros, lo que significa 79 millones de euros menos que en el año anterior y una ligera caída de las ventas del 0,88%. Con estas cifras, el sector contribuye el 10% a las ventas totales de productos de la industria de alimentación y bebidas.

La mayoría de las ventas se facturan en Cataluña, Aragón y Castilla y León. La evolución anual de las ventas de estos productos muestra crecimientos importante en Cantabria, Euskadi y Aragón, mientras que Castilla la Mancha, Galicia y Castilla y León registran las caídas más importantes en la facturación de productos para la Alimentación Animal.

SECTOR DE ARROZ

Las empresas españolas del sector arrocero han sufrido importantes procesos de reestructuración durante los últimos años. El líder sectorial ha tenido que desprenderse de algunas de sus marcas principales, aunque sigue registrando un volumen de facturación por encima de las 310.000 toneladas, de las que 80.000 se dirigen al mercado nacional y controla el 30,9% de todas las ventas en volumen de arroz redondo y el 45% en valor. Esos porcentajes se incrementan en el segmento marquista llegando hasta el 74,5% del total en volumen y valor.

Las marcas de distribución acaparan el 59,1% de todas las ventas en volumen del arroz redondo y el 41,8% en valor. En el caso del arroz largo, el predominio de las marcas blancas es todavía más acusado. La diferencia con las ofertas marquistas es, por lo tanto, muy grande, ya que el líder con marca de fabricante apenas supone el 1,9% de todas las ventas en volumen y el 3,6% en valor. A pesar de la competencia que se registra en las envasadores de marcas blancas, otras empresas apuestan por la innovación, básicamente de platos preparados y precocinados.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Ebro Foods, S.A. División Arroz	1.105,74
Maicerías Españolas, S.A.	288,00
Coop. Arrozúa	48,00
Arrocerías Pons, S.A.	39,14
Arroces y Cereales, S.A. (Arcesa)	28,00
Coop. Càmara Arrossera del Montsià i Secció de Crèdit	25,00
Coop. Arrossaires del Delta del L'Ebre	23,38
Coop. Extremeña de Arroces	16,50
Luton, S.A.	13,00
Compañía Extremeña de Productos	28,98
Agroalimentarios, S.A. (CEPA)	12,40

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket 2013

España es tradicionalmente un país exportador de arroz. Las ventas en el exterior de arroz llegaron hasta las 274.000 toneladas, lo que supuso un descenso interanual del 3,9%, aunque se situaron por encima de las registradas hace dos años. Los principales mercados de

destino son otros países de la Unión Europea, entre los que destacan Bélgica, Reino Unido y Alemania. Esos tres países acaparan el 60% de todas las exportaciones en volumen y el 54% en valor. A continuación aparecen Portugal, Holanda, Francia, Siria, Italia, Finlandia y Bulgaria. El líder sectorial del mercado arrocero español aparece como el primer comercializador de arroz a nivel mundial. En este contexto de crisis, algunas de las principales empresas del sector están intentando abrir nuevos mercados, básicamente en la cuenca mediterránea y en Asia, para diversificar sus líneas de negocio.

SECTOR DE AZÚCAR

Mientras en Europa el cultivo de la caña de azúcar está en retroceso y en España ha desaparecido, a nivel mundial la producción de azúcar de caña ha aumentado en detrimento del azúcar procedente de la remolacha. En la Unión Europea, con la excepción de la producción de los territorios franceses y portugueses de ultramar, todo el azúcar que se produce procede del cultivo de la remolacha. Las campañas remolacheras en la Unión Europea comienzan en el sur de España en torno al mes de junio y acaban en la zona norte de Europa a finales del invierno o incluso a comienzos de la primavera si la climatología no acompaña. La mayor producción dentro de la UE-28 fue la de Francia, con más de 4,3 millones de toneladas, seguida de Alemania con 3,4 millones.

Todo el azúcar que se produce en España procede de la remolacha azucarera ya que el cultivo de caña acabó por extinguirse hace años. En la campaña 2013/2014, la producción



nacional de remolacha azucarera se situó en torno a 2,6 millones de toneladas de raíz, un volumen inferior al de la campaña anterior en un 23%, una campaña en la que por otra parte también se había reducido la producción considerablemente. El grueso de la producción de remolacha azucarera se cultiva en la zona norte del país y se recoge en los meses de otoño e invierno. En esta campaña, prácticamente el 76% de la producción nacional de remolacha azucarera se cultivó en Castilla y León. El resto procedió de Andalucía, Euskadi, La Rioja y Navarra. La producción nacional de azúcar refinado quedó finalmente en 455.000 toneladas, un volumen también muy inferior al de la campaña anterior que por otra parte fue muy mala en producción. Si a esa producción se le suma el reporte de la campaña anterior, la producción efectiva de azúcar quedaría en 488.648 toneladas, un volumen en cualquier caso inferior a la cuota de producción asignada a España por la Unión Europea.

La superficie de remolacha azucarera se situó en 31.400 hectáreas, unas 7.000 menos que un año antes y los rendimientos por hectárea y el precio medio que percibieron los agricultores fue similar.

En el sector industrial azucarero español existen únicamente dos grandes grupos. El más importante forma parte de una enorme compañía multinacional, de capital básicamente británico, presente en 46 países. Ese grupo es el primer productor mundial de azúcar. En nuestro país, el grupo tiene una plantilla de más de 1.000 trabajadores, posee cinco centros de producción en Castilla y León y uno en Andalucía y acapara algo más del 76% de la cuota de producción de azúcar asignada a nuestro país.

El sector remolachero está formado por más de 8.000 agricultores que abastecen de materia prima a las empresas azucareras. Esos cultivos se extienden por Castilla y León, Andalucía, La Rioja, País Vasco y Navarra. La concentración empresarial en el sector azucarero es también muy perceptible a nivel europeo. Los cuatro grupos más importantes controlan más del 63% de la producción total de azúcar de toda la Unión Europea.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
AB Azucarera Iberia, S.L.	669,42
Acor & Tereos Iberia, S.A.	266,37
Zukan, S.L.	71,00
Comercial Javier Casado, S.L.	20,00
Comasucar, S.A.	12,00
Cortes Bartolomé, S.L.	12,00
Beneo Ibérica, S.L.	10,50
Promoción Mercantil Catalana, S.A. (Promerca)	7,50
Bara Ezquerria, S.A.	6,10
Torrelsa, S.A.	4,71

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket 2013

A nivel internacional, los principales importadores de azúcar son Estados Unidos (2 millones de toneladas), Unión Europea (1,8 millones) y Japón (1,6 millones). Los mayores exportadores mundiales son Brasil (25% del total), Australia y Tailandia. La Unión Europea es exportador neto de azúcar, con el 15% de las exportaciones mundiales y el 5% de las importaciones, pero nuestro país tiene un claro saldo negativo.

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 2013 a unas 343.150 toneladas, por un valor de 1.530 millones de euros. Estas cifras indican una reducción interanual del 1,5% en volumen y un aumento del 3,1% en valor. La escasez y el alto coste de la materia prima, junto con la contracción de las demandas en los mercados internos y las dificultades del comercio exterior explican que, por segundo año consecutivo, la producción de conservas de pescado disminuya.

Las conservas de túnidos aparecen como la principal partida del mercado nacional, con el 70,7% del total en volumen y el 64,7% en valor. A mucha distancia aparecen las conservas de mejillones, con porcentajes en torno al 7,8% tanto en volumen como en valor, seguidas por las



de sardinillas caballa, anchoas, sardinas y calamares. Se observa una disminución del 3% las ventas de atún claro, producto que representa por sí solo el 52,1% del mercado conservero en volumen, mientras que sus precios han aumentado en un 9,5%.

Las industrias españolas de procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos suman 487 empresas, un 5,1% menos que en el ejercicio precedente, cuando ya se registró una disminución del 7%. Únicamente 206 de esas empresas presentan plantillas con un número superior a los 20 trabajadores. El número total de personas ocupadas en el sector es de 18.324, con una reducción interanual del 0,4%. En la base productiva aparecen un gran número de pequeños operadores de carácter semiartesanal y se considera que las empresas en pleno funcionamiento son unas 150, de las que casi la mitad se encuentran en Galicia.

El principal grupo conservero registra una producción de 150.000 toneladas y unas ventas de 710 millones de euros, mientras que el segundo llega hasta las 115.800 toneladas y los 493 millones de euros. Las marcas de distribución son fundamentales en este mercado y suponen el 72,7% de todas las ventas en volumen y el 65% en valor.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Luis Calvo Sanz	641,00
Jealsa Rianxeira, S.A.	570,00
Frinsa del Noroeste, S.A.	380,40
Grupo Conservas Garavilla, S.L.	320,00
Ricardo Fuentes e Hijos, S.A. Grupo	140,00
Ubago Group Mare, S.L. Grupo	102,00
Salica, Industria Alimentaria, S.A.	97,45
Compre y Compare, S.A.	90,00
Hijos de Carlos Albo, S.L.	89,90
Ignacio González Montes S.A.	76,00

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket 2013

España exportó durante 2013 alrededor de 144.540 toneladas de conservas de pescado y marisco, por un valor que se acercó a los 644 millones de euros. Esas cifras suponen una ligera reducción del 0,3% en volumen y una pérdida más importante del 3,8% en valor. Las conservas de túnidos son las más importantes en este comercio exterior, con 93.100 toneladas, por un valor de 490 millones de euros.

Las importaciones, por su parte, rondaron las 98.930 toneladas, un 4% más que en el año anterior, por un valor de más de 384 millones euros (+6%). Los túnidos constituyen la partida más importante, con 30.530 toneladas y 134 millones de euros. Ecuador es el origen principal de estas importaciones, con el 20,7% del total en volumen y el 22,6% en valor. Después aparecen Marruecos, China y Chile.

SECTOR DE CONSERVAS VEGETALES

El sector Procesado y Transformación Vegetal, dentro del cual están las conservas vegetales, genera unos 30.600 empleos, el 9% del empleo del conjunto de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.340 empresas, lo que supone el 5% de la actividad industrial alimentaria y las ventas de sus productos, facturan unos 7.335 millones de euros, el 8% de las ventas totales de productos alimenticios.

En cuanto a la distribución geográfica del empleo en el sector de transformación y conservación vegetal, destaca la Región de Murcia con cerca de 7.000 empleos, lo que supone el 22% del empleo total. Le siguen en importancia, Andalucía (4.582 empleos, el 15%) y País Valenciano (4.017 empleos, el 13%).

Según los últimos datos del INE, el 5% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de transformación y conservación de frutas y verduras. Este sector pierde 10 empresas en el último año, lo que supone un ligero descenso anual de la actividad del 0,7% y unas 1.340 empresas en funcionamiento.

La evolución anual de las empresas dedicadas al procesado y transformación vegetal durante los últimos diez años, nos muestra un importante crecimiento en el año 2004, —momento en el cual las empresas del sector se incrementan hasta un 138%— y a partir de ahí la actividad empresarial se mantiene más o menos estable. A pesar de esta estabilidad, desde el año 2004, el sector ha perdido unas 25 empresas. Por estrato de asalariados el 73% de las empresas del sector de conservas vegetales son pymes, el 24% empresas sin asalariados y el sector cuenta con unas 40 grandes empresas. En el último año, las grandes empresas



han conseguido un crecimiento del 33%, las empresas muy pequeñas crecen un 5% y las pequeñas, algo más del 1%. Por el contrario, las empresas sin asalariados sufren una caída anual del 10% y las medianas empresas pierden el 8% de su actividad.

Andalucía, con 314 empresas, absorbe al 23% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Murcia con 168 empresas, absorbe al 12% del total y País Valenciano, con 143 empresas, el 11% de la actividad empresarial del sector de procesado y transformación vegetal.

Las marcas de distribución son muy importantes en este mercado y representan el 79,6% de todas las ventas en volumen de conservas de tomate, el 73,4% de las de maíz y el 56,4% de las de espárragos, aunque su importancia disminuyó algo durante el pasado ejercicio.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Hero España, S.A.	212,65
Conservas El Cidacos, S.A.	190,00
Grupo Ángel Camacho, S.L.	172,00
Grupo Riberebro	156,30
Juver Alimentación, S.L.	156,06
Grupo Helios	140,00
Heinz Ibérica, S.A.	139,00
Coop. Alimentos del Mediterráneo	130,00
Grupo Ybarra Alimentación, S.L.	115,00
Industrias Alimentarias de Navarra, S.A.U.	103,61

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket 2013

España es un país exportador de conservas vegetales, fundamentalmente hacia otros mercados de la Unión Europea. Durante 2013, el comportamiento de estas exportaciones fue, en términos generales, negativo. Así se exportaron 305.130 toneladas de conservas de tomate, con un pequeño descenso interanual del 0,3%, aunque el valor de las partidas exportadas se incrementó en un significativo 12,6%, hasta los 239,7 millones de euros. Las exportaciones de conservas de maíz cayeron un importante 20,2% en volumen, quedando en 18.240 toneladas, mientras en valor su caída fue de un más moderado 11,5% (26,8 millones de euros).

Las importaciones son bastante menos importantes, aunque están creciendo debido a que varios de los principales grupos del sector han establecido plantas en otros países, como China y Perú, para asegurarse un abastecimiento regular a buenos precios. Se importaron unas 37.000 toneladas de espárragos, por un valor de 85,3 millones de euros, 16.600 toneladas de conservas de pimiento, cuyo valor llegó hasta 28 millones de euros, 42.510 toneladas de conservas de maíz.

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

La flota pesquera española capturó durante el último ejercicio computado algo menos de 418.120 toneladas de productos pesqueros que se destinaron a su consumo congelado, por un valor de 775,9 millones de euros. Estas cifras indican importantes crecimientos interanuales del 14,4% en volumen y del 19,2% en valor. El grupo más importante es el de los peces, seguido por los moluscos y los crustáceos. Dentro de los peces destacan los atunes, bonitos y agujas.

El sector empresarial español del pescado congelado sigue asistiendo a las dificultades de su grupo líder que continúa en concurso de acreedores. Esta empresa creó en los años 70 del pasado siglo la primera red operativa de pescado congelado. En la actualidad, el grupo



tiene empresas, además de en España, en Mozambique, Guinea, Camerún, Marruecos y Uruguay, y mantiene líneas de negocio en pescado fresco y congelado y en la acuicultura. La producción del grupo se sitúa en torno a las 175.000 toneladas anuales y consigue el 57% de su facturación fuera de España.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Pescanova, S.A. Grupo	1.735,00
Nestlé España, S.A.	1.450,00
Ultracongelados Virto, S.A.	213,00
Distribuidora Mariscos Rodríguez,S.A. (DIMAROSA)	204,00
Grupo Amasúa, S.A.	200,00
Grupo Profand, S.L.	190,00
Freiremar, S.A. Grupo	183,00
Pescapuerta, S.A.	180,00
Pescatrade, S.A.	170,00
Comercial Pernas, S.L.	165,00

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket 2013

Dentro del mercado nacional, las marcas de distribución tienen una gran importancia y suponen dentro del pescado y marisco congelado sin preparar el 63,7% de todas las ventas en volumen y el 59,1% en valor. Por lo que hace referencia al pescado y marisco congelado preparado, el predominio de las marcas blancas es todavía más acusado. La difícil situación del mercado interno hace que los principales operadores del sector apuesten por la incursión en líneas de negocio afines, como las conservas de pescado o los platos preparados, la internacionalización o busquen, a través de fusiones y adquisiciones, aumentar su nivel operativo.

La única partida significativa en el comercio exterior es el pescado congelado. Así, durante 2013 las exportaciones llegaron hasta las 418.425 toneladas, por un valor cercano a los 762 millones de euros, mientras que las importaciones se quedaron en 281.740 toneladas y 634 millones de euros. Esto hace que el saldo comercial supere los 127,9 millones de euros y que la tasa de cobertura llegue al 120,2%. Las importaciones solo se sitúan por encima de las exportaciones en el caso de los crustáceos. Argentina, Ecuador, China, Reino Unido, Tailandia y Nicaragua son los principales proveedores de marisco congelado. Las exportaciones españolas de pescados congelados registraron, de todas maneras, unas significativas reducciones interanuales del 8,5% en volumen y del 5% en valor. Las importaciones, por su parte, también experimentaron descensos en torno al 2,2% en volumen y en valor. Los principales mercados de destino de las exportaciones españoles de pescado congelado son de países fuera de la Unión Europea.

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.

La producción española de harinas supera los 3 millones de toneladas, con un escaso crecimiento interanual. Más de 2,9 millones de toneladas se destinan al mercado interno, mientras que apenas 150.000 toneladas son vendidas fuera de nuestras fronteras, lo que supone en torno al 6% de la producción total. Alrededor del 75% de la harina producida por los molineros españoles se destina a la industria panificadora, mientras que el 25% restante abastece a otras industrias de segunda transformación, pastelería, bollería, galletas, alimentos infantiles, pizzas y platos precocinados. Por su parte, la producción de sémola es algo superior a las 202.000 toneladas, obtenidas de unas 442.600 toneladas de trigo duro. El destino preferente de esta sémola es la industria de elaboración de pastas alimenticias, hacia la que se dirige el 89% de la producción total. Hay que tener en cuenta que nuestro país es claramente deficitario de trigo blando, debiendo importar alrededor de la mitad del que se utiliza para la elaboración de harinas.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Harinera Vilafranquina, S.A.	351,61
Grupo Harántico	350,00
Comercial Gallo, S.A.	180,34
Harinera La Meta, S.A.	89,00
Antonio Cano e Hijos, S.A.	82,00
Harivasa 2000, S.A.	81,17
Guria, S.A.	68,54
Harinera del Mar Siglo XXI, S.L.	68,26
Harinera de Tardienta, S.A.	60,00
Harineras Villamayor, S.A.	53,50

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket 2013

El sector se encuentra formado por 135 fábricas, de las que el 94% se dedica a la producción de harinas y el restante 6% a la de sémolas. La mayoría de estas empresas del sector son medianas o pequeñas y muchas tienen un carácter familiar. Lo habitual es que se encuentren situadas en el medio rural, cerca de las grandes zonas cerealistas de nuestro país. En conjunto dan trabajo a unas 3.000 personas, con una media de 20 trabajadores por fábrica. Castilla y León es la comunidad autónoma con una mayor concentración de harineras (22), seguida muy de cerca por Andalucía (21), Castilla-La Mancha (20) y Cataluña (17). Las industrias semoleras, por su parte, se encuentran ubicadas en Aragón (4), Andalucía (2) y Cataluña (2).

SECTOR DE FABRICACIÓN DE HELADOS

El principal productor mundial de helados es Estados Unidos, con más de 61.000 millones de litros, seguido por China, con 23.600 millones de litros

La producción europea de helados ronda los 2.170 millones de litros, con un valor de 8.020 millones de euros. Los grandes productores europeos de helados son Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y España.

El mercado español de helados se redujo durante 2013 en torno a un 4,5%, quedando en unos 290 millones de litros. Una climatología adversa durante los meses de mayo, junio y julio parece ser la causa principal que explica este mal comportamiento de las demandas. El valor de mercado de los helados consumidos en nuestro país pudo rondar los 1.055 millones de euros. Los helados individuales representan el 53,1% de todas las ventas en volumen y el 58,5% en valor.

El sector español de helados se compone de unos 25 operadores, entre las que destacan algunos grandes grupos multinacionales y empresas de capital esencialmente español de tamaños y alcances muy diversos. El 80% de esas empresas tiene menos de 50 trabajadores. Los niveles de concentración son bastante acusados, ya que los diez grupos principales acaparan una cuota conjunta superior al 85% de todas las ventas en volumen y valor. Por su parte, los siete operadores que forman parte de la Asociación Española de Fabricantes de Helados controlan en torno al 55% del mercado. La facturación de la empresa líder llega a los 639 millones de euros y el 25% se encuentran en Cataluña. Le siguen en importancia, Madrid, País Valenciano y Andalucía.

Las marcas de distribución han crecido bastante en este mercado, aunque todavía se encuentran muy lejos de las cuotas que alcanzan en otras ofertas. Así, se considera que alrededor de un 10% de todos los helados vendidos en la distribución organizada son de marca blanca. El incremento de los consumos fuera de los meses de verano parece estar contribuyendo al crecimiento de este tipo de ofertas.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Unilever España, S.A. GRUPO	639,00
Helados y Postres, S.A.	230,00
Grupo Kalise Menorquina, S.A.	178,10
Aiadhesa, S.A.	90,00
Ice Cream Factory Co Marker, S.A.	74,12
Grupo Farga- GRUPO	74,00
Helados Estui, S.A.	42,14
Crestas La Galeta, S.A.	21,00
Industrias Jijonencas, S.A.	16,75
Cereal Mills Ibérica, S.A.	13,50

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket 2013

La innovación constituye la principal estrategia de los grandes operadores del sector para diversificar sus ofertas y consolidar presentaciones de mayor valor añadido.

Un segmento especial es el formado por unos 2.000 establecimientos especializados para la venta de helados artesanos, de los que más del 50% se encuentra radicado en País Valenciano.

Las cifras actualizadas sobre el comercio de helado aún no están disponibles. Según la Asociación Española de Fabricantes de Helados, las últimas estimaciones indican que se exportaron durante el último ejercicio computado unos 37 millones de litros, lo que supuso un incremento interanual del 16,8%, por un valor que rondó los 109 millones de euros, lo que supuso un aumento del 11,6% con respecto a los datos del año anterior. Un 84% de esas exportaciones se dirige hacia otros países de la Unión Europea, de manera especial hacia Italia, Portugal, Francia, Reino Unido, Alemania y Holanda. Se señalan esfuerzos importantes para aumentar el número de clientes potenciales de los helados españoles, aunque todavía con volúmenes de negocio poco significativos. Algunos de los principales fabricantes españoles de helados han optado por establecer plantas de producción en otros países, como Estados Unidos, México o Marruecos.

Las importaciones de helados, muy vinculadas a algunas grandes cadenas de distribución, rondan los 170 millones de euros. Nuestros principales proveedores son Francia, Alemania, Bélgica, Italia y Reino Unido.



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 unas 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 de 20.200 millones de euros, el 21% de todo el sector alimentario español y prácticamente el 2% del PIB total (a precios de mercado) y el 14% del PIB de la rama industrial.

Estas 4.000 empresas generan unos 81.000 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 4.300 millones de euros anuales a mercados de todo el mundo, con una balanza comercial muy positiva cercana a los 3.000 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, según los últimos datos que maneja la Encuesta Industrial de Empresas, durante el año 2013 el sector cárnico generaba unos 185 empleos, lo que significa un ligero crecimiento de la ocupación del 0,23% y un total de **80.979** personas ocupadas.

Cataluña con cerca de 30.000 empleos concentra al 37% del empleo del sector Cárnico. Le siguen en importancia, *Castilla y León* (10.106 empleos, el 12% del total) y *País Valenciano* (5.657 empleos, el 7%)

La evolución anual del empleo muestra los crecimientos más destacables de la ocupación en Galicia, Euskadi y Castilla la Mancha, mientras que Andalucía, Asturias y Aragón registran las caídas más importantes.

Durante el año 2013, el 14% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en la industria cárnica, que ocupaba el segundo lugar en cuanto al número de empresas, por detrás el sector de Panadería y pastas alimenticias. El tejido empresarial de la Industria cárnica está formado por 4.057 empresas, lo que significa 74 empresas menos que en el año anterior, una caída anual cercana al 2%.

La evolución de las empresas cárnicas durante la última década muestra como durante los ocho primeros años la actividad de esta industria se mantenía estable y en 2011 empezaba a descender, caída que continúa durante los años siguiente. De modo que en los últimos diez años, la industria cárnica ha perdido unas 527 empresas.

El sector presenta una gran complejidad, con complejas cadenas de valor y con empresas de dimensiones muy diferentes. En la base aparecen unos 680 mataderos, con un descenso interanual del 2,8%, 2.370 salas de despiece y alrededor de 3.000 pequeñas y medianas empresas. El 76,1% de las industrias cárnicas españolas tiene menos de 20 personas ocupadas. La comunidad con mayor número de mataderos es Castilla y León, mientras que en el caso de las salas y almacenes de despiece es Cataluña quien ocupa ese lugar..

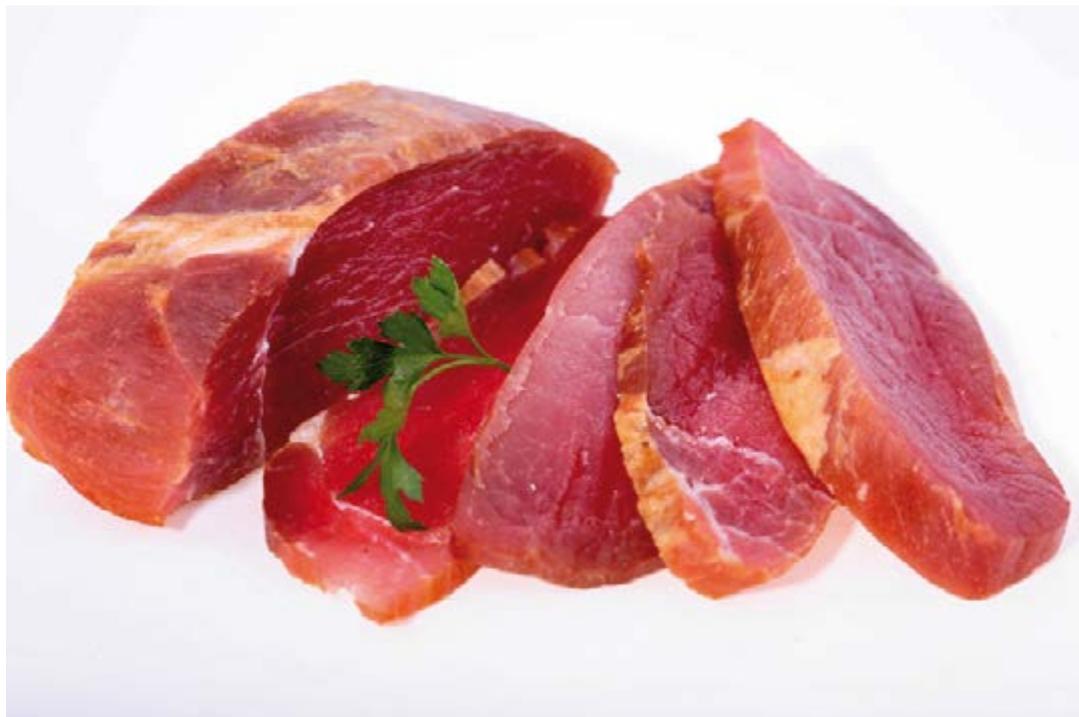
Según el número de personas asalariadas, el 77% de las empresas de la Industria cárnica son pymes, el 22% son empresas sin asalariados y esta industria cuenta con unas 42 grandes empresas.

En el último año, tanto las empresas muy pequeñas como las grandes empresas han incrementado su número, 17 nuevas empresas pequeñas y 1 nueva empresa de más de 200 personas empleadas. Por el contrario, las empresas sin asalariados se reducen un 5%.

Según la distribución geográfica de las empresas de la Industria cárnica, Castilla y León con 817 empresas, participa con el 20% en el conjunto nacional del sector. Le siguen en importancia Cataluña con 666 empresas, el 16% del total y Andalucía con 618 empresas, el 15% de la actividad total cárnica.

Durante el último año la actividad empresarial cárnica solo consigue crecer en cuatro regiones, Baleares (3%), Cataluña (0,4%) y Castilla la Mancha (0,4%). Por el contrario, en Madrid (-12%), Canarias (-4%) y La Rioja (-4%) se producen las caídas anuales de la actividad empresarial más destacables.

Aunque el sector cárnico se ha caracterizado por un elevado grado de atomización, con muchos operadores de pequeñas dimensiones, en los últimos tiempos se han producido importantes movimientos de concentración que han hecho surgir grandes compañías presentes en muchos niveles de la cadena alimentaria y en varios subsectores cárnicos. El principal grupo cárnico de nuestro país tiene una plantilla de 7.730 empleados y registra unas ventas cercanas a los 1.920 millones de euros.



EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Campofrío Food Group, S.A.	1.827,24
Corporación Alimentaria Guissona, S.A. (CAG)	1.295,00
Cooperativas Orensanas, SCG (COREN)	1.005,00
El Pozo Alimentación, S.A.	740,00
Casa Tarradellas, S.A.	678,00
Martínez Oriente, S.A.	540,69
Industrias Cárnicas Oriente Piqueras, S.A. (INCARLOPSA)	492,58
Jorge, S.L. GRUPO	463,30
Coop. Ganadera del Valle de los Pedroches (COVAP)	358,90
Carnique de Juia, S.A.	320,91

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket 2013

Según los últimos datos que maneja el MAGRAMA, las ventas de productos cárnicos en el año 2013 rondaban los 20.200 millones de euros, lo que significa unos 688 millones de euros más que en el año anterior, un crecimiento anual del 3,5%, por lo que supera al crecimiento registrado en las ventas del conjunto de productos de la industria de alimentación y bebidas (1,7%).

Cataluña participa con el 36% en la facturación total del sector. Le siguen en importancia Castilla y León con el 11% y Castilla la Mancha, con el 10,55%. Durante el último año de referencia, la facturación por venta de productos cárnicos ha crecido en muchas regiones. En este sentido destacan los crecimientos registrados en La Rioja, Galicia y Cantabria. Por el contrario, las ventas de cárnicos sufren las caídas más destacables en Aragón, Asturias y Canarias.

Durante el pasado año 2013, el valor de las exportaciones españolas de carne y productos cárnicos, facturaban más de 4.300 millones de euros, cerca del 14% de las exportaciones agroalimentarias. Estas cifras reflejan un ligero incremento anual del 1,6% y 68 millones de euros facturados más que en 2012. 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.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de carne y productos cárnicos durante el mismo año, su valor alcanzaba los 1.412 millones de euros, lo que supone 20 millones de euros menos que en 2012 y un descenso anual del 1,4%. Los principales proveedores de carne para el mercado español son Alemania, Dinamarca y Francia.

SECTOR LÁCTEO

Aunque la producción de leche en España ha ido perdido peso a lo largo de los años, su importancia es todavía muy grande desde el punto de vista económico y social, ya que en mayor o menor medida está presente en todas las comunidades autónomas.

En 2013, la producción de leche de vaca, oveja y cabra supuso el 17,2% del valor generado por todo el sector ganadero (PFG) y el 6,2% del valor total del sector agrario (PFA), en ambos casos porcentajes superiores a los del año 2012.

La Industria láctea, con cerca de 24.500 empleos, supone el 7% del empleo total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.556 empresas, el 5% del total de la actividad industrial alimentaria y las ventas de sus productos facturan unos 8.500 millones de euros, el 9% de las ventas totales de productos alimenticios.

Las industrias lácteas generan unos **24.480** empleos, según el último dato del año 2013, lo que supone el 7% del empleo de la industria de alimentación, bebidas y tabaco. En el último año esta industria pierde unos 970 empleos, lo que significa una caída anual del empleo del 3,8%, mientras que el conjunto de la industria alimentaria sufría una caída de la ocupación del 0,3%.

Algo más del 17% del empleo lácteo se concentra en Castilla y León, con unas 4.200 personas ocupadas en la fabricación de estos productos. Le siguen en importancia, Cataluña (3.103 empleos, el 13% del total) y Castilla la Mancha (2.481 empleos, el 10%). La evolución anual del empleo muestra los crecimientos más destacables en Canarias, Aragón y Murcia, mientras que Euskadi, Navarra y Extremadura sufren las caídas más importantes en la ocupación del sector Lácteo.

El sector lácteo español es muy complejo, ya que reúne realidades muy diferentes. En su base aparecen 20.900 explotaciones ganaderas con cuota láctea asignada, un 2% menos que en el ejercicio precedente, a las que hay que añadir otras 970 explotaciones radicadas en Canarias, donde no tiene aplicación el régimen de la cuota láctea. La cornisa cantábrica concentra un 77% de todas esas explotaciones, con un primer lugar muy destacado para Galicia (56% del total).

La actividad empresarial láctea, con unas 1.556 empresas ocupa el quinto lugar dentro de la industria alimentaria, por detrás del sector de Panadería y pastas alimenticias, la industria Cárnica, el sector de Otros productos y el sector de Transformación vegetal. La actividad empresarial en esta industria acusó un leve descenso del 0,5% en el último año, por debajo del descenso registrado en el conjunto de la industria alimentaria (-1,46%).

Según el estrato de personas asalariadas, el 67% de las empresas de la Industria láctea son pymes, el 32% empresas sin asalariado y tan solo existen 22 grandes empresas.

Según la distribución geográfica de las empresas de la Industria láctea Andalucía, con 163 empresas reúne al 10% de la actividad de esta industria. Le siguen en importancia Castilla y León con 161 empresas y Castilla la Mancha con 159 empresas, el 10% respectivamente.

El primer grupo lácteo que opera en España alcanza una facturación que ronda los 1.200 millones de euros y tiene una plantilla de 2.800 empleados, el segundo llega hasta los 1.010 millones de euros y los 1.440 trabajadores, el tercero ronda los 737,5 millones de euros, con casi 1.340 trabajadores y el quinto se queda en 700 millones de euros, con 1.670 empleados.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Grupo Lactalis Iberia, S.A.	1.200,00
Danone, S.A.	1.050,00
Grupo Leche Pascual, S.A.	729,00
Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (CAPSA)	685,50
Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS)	500,00
Grupo TGT	460,00
Coop. Ganadera del Valle de los Pedroches- COVAP	358,90
Senoble España, S.L.	320,00
Leche Celta, S.L.	275,63
Grupo Leche Río, S.A.	254,00

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

Según los últimos datos del año 2013, las ventas de productos lácteos en España facturaban unos 8.522 millones de euros, lo que significa 200 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 2,4%, mientras que las ventas de productos alimenticios registraban un crecimiento anual cercano al 2%.

Cerca del 17% de las ventas totales de Lácteos procede de Castilla y León. Le siguen en importancia Galicia y Asturias, con el 16% y el 13%, respectivamente. Entre las regiones donde más han crecido las ventas de estos productos durante el último año de referencia destacan Aragón, Murcia y Castilla y León. Por el contrario, las ventas de productos lácteos registran las caídas más importantes en Extremadura, País Valenciano y Canarias.

A lo largo del año 2013, el valor de las exportaciones españolas de leche y productos lácteos, que suponen el 2,6% del total de exportaciones agroalimentarias, facturaban unos 827 millones de euros. Estas cifras reflejan un incremento del 3,4% y 27 millones de euros más que en 2012. 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 1.760 millones de euros, lo que supone 52 millones de euros más que en 2012 y un crecimiento anual del 3%. Los principales proveedores de leche y productos lácteos para el mercado español son Francia y Portugal.

Respecto a las tendencias del sector cabe destacar lo siguiente:

- La presencia de capital francés vinculado a firmas del mismo.
- Cada vez hay mayor concentración entre los compradores de leche.
- Hay gran diversidad de gamas en los quesos, a excepción de los quesos artesanos, quesos tradicionales y con denominación de origen.
- Las empresas de leche líquida están en un proceso de diversificación que abarca todas las gamas.

- Se ha consolidado la marca de distribución en leche líquida, derivados refrigerados y quesos frescos. Esto ha propiciado la existencia de empresas especializadas en marcas blancas.
- Los grandes líderes suelen invertir en investigación y publicidad, en especial algunos tipos de quesos y refrigerados.
- La producción de derivados refrigerados, uno de los segmentos más rentables y con mejores resultados, está situada prioritariamente fuera de las principales autonomías productoras.
- El segmento de quesos tradicionales, de quesos convencionales y de tipo europeo se está concentrando.
- El segmento de quesos con denominación de origen y artesanos tiene una importante deficiencia en la gestión.



SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

El sector de la *carne de aves* representó en 2013 el 5,3% de la Producción Final de la Rama Agraria y el 14,6% de la Producción Final de la rama ganadera. Ambos porcentajes muy inferiores a los de 2012. La cantidad de carne producida se redujo un 1,9%, al tiempo que los precios bajaron un 2,9%. Con estos datos, el valor generado por el sector avícola de carne en 2013 se elevó a 2.333 millones de euros a precios básicos.

La producción total de carne de aves (pollos, pavos, patos, etc.) se estima en 1,36 millones de toneladas, un volumen ligeramente inferior al del año anterior. El grueso de la producción de carne de aves fue la de broilers y a mucha distancia quedó la carne de pavo.

En España había en 2013 un total de 15.302 explotaciones avícolas, de las que 9.063 eran granjas de pollos. El resto de las granjas estaban destinadas a la cría de pavos, perdices, palomas, codornices, patos, pintadas, ocas, entre otros. Estos datos dan una idea clara de la importancia que la producción de carne de pollo tiene en el sector avícola español. Por regiones, el mayor número de granjas de pollos destinados a la producción de carne se encontraban en Andalucía, Galicia y País Valenciano.

Las importaciones desde países de la UE fueron el grueso del total, con 156.866 toneladas. Por su parte, se exportaron 167.677 toneladas, con un incremento de 12.000 respecto a un año antes.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Corporación Alimentaria Guissona, S.A. (CAG)	1.425,00
Coop. Orensanas, SCG (COREN)	1.000,00
Grupo Sada P.A., S.A.	631,50
Uve, S.A. GRUPO	290,00
Grupo Padesa	183,00
Procavi, S.L.	163,00
AN Avícola Melida, S.L.	135,00
Aragonesa de Piensos, S.A. (ARPISA)	110,00
Hermi Gestión, S.L. GRUPO Hermi	74,00
Juan José Sola Ricca, S.A.	73,50

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

España es uno de los principales productores mundiales de *carne de conejo*, y el tercero en la Unión Europea, tras Italia y Francia. La crisis que sufre el sector desde hace años hizo que el número de explotaciones cayera en 2013 de 5.642 a 3.315. La producción de carne de conejo representó en 2013 el 0,4% de la Producción Agraria total y también el 1,1% de la Producción Animal. Ese año, el volumen producido por las granjas de conejos permaneció prácticamente estable, mientras que los precios bajaron un 2,8%.

Las regiones con una mayor número de conejos fueron Cataluña (24,6%), Castilla y León (15,5%) y Galicia (17,5% del total) . Si tenemos en cuenta donde se produce la carne (sacrificios de animales en matadero), Cataluña seguiría siendo la primera región con el 28% del total y Galicia la segunda con el 18%.

El balance comercial del sector de la carne siguió teniendo un saldo positivo en 2013 pues las exportaciones superaron a las importaciones, aunque tanto unas como otras se incrementaron notablemente ese año. En concreto, se importaron 498 toneladas de carne (56 más que un año antes) y se exportaron 5.609 toneladas (229 más). Prácticamente el 98% de las ventas de carne de conejo van a la UE, mientras que Francia es el país que más conejo nos vende (animales vivos) y Portugal es el principal destino de nuestras exportaciones (de animales vivos y de carne).



SECTOR DE PASTAS ALIMENTICIAS

Si algo caracteriza al sector empresarial español de pastas alimenticias es la concentración ya que unos pocos y grandes grupos tienden a repartirse el mercado. Muchas de esas grandes empresas son filiales de enormes compañías multinacionales, mientras que también aparecen algunos especialistas de capital esencialmente español que tienen también presencia en otros sectores afines, como los cereales y las galletas. La optimización de las estructuras fabriles, la internacionalización y la innovación constituyen las principales estrategias de supervivencia en un sector muy competitivo.

El líder sectorial presenta un volumen de producción de 185.000 toneladas y una facturación de 176 millones de euros, aunque no exclusivamente obtenidos del negocio de la pasta.

La primera oferta con marca de fabricante registra unas cuotas de mercado del 25,5% y del 32,2% respectivamente.

La balanza comercial del sector es positiva ya que las exportaciones españolas de pastas alimenticias son en la actualidad superiores a las importaciones. Tradicionalmente la situación era la inversa, pero los operadores españoles han incrementado durante los últimos años sus capacidades productivas y han buscado en los mercados exteriores una alternativa frente a las demandas internas. Se exportan partidas de pastas alimenticias que superan los 610 millones de euros anuales, frente a unas importaciones que rondan los 550 millones de euros. Las importaciones se concentran tradicionalmente en las presentaciones de mayor valor añadido, como la pastas rellenas, frescas y ecológicas, que son aquellas cuyas demandas se han reducido de manera notable en estos últimos ejercicios. Nuestro principal proveedor de pasta alimenticias es Italia, con cerca del 60% del total de importaciones. En los últimos años han irrumpido con fuerza en el mercado español algunos otros países productores, como Argentina, Turquía y Argelia. De hecho, el quinto operador en España es una gran multinacional, cuya planta productora se encuentra en Turquía. Las exportaciones españolas de pastas se dirigen preferentemente a otros países de la Unión Europea, como Portugal, Francia y Alemania y con destinos emergentes, como Rusia y Ucrania.



SECTOR DE TURRONES Y MAZAPANES

El mercado total de turrones y dulces navideños rompe la tendencia de años anteriores y llegó durante el último ejercicio computado a cerca de 31.420 toneladas, lo que supuso una reducción interanual del 3,1%. La reducción más significativa se registró en las demandas internas, que cayeron un 4,8%. El mercado exterior, por su parte, experimentó un comportamiento muy positivo, creciendo en torno a un 11% en volumen.

La situación de crisis ha afectado directamente a las ventas de estos productos que presentan una estacionalidad muy acusada. Atendiendo a sus valores de mercado, los turrones de chocolate suponen el 23,6% de todas las ventas de este tipo de productos en el libreservicio, seguidos muy de cerca por los turrones tradicionales, con una cuota del 23,1%

El valor de las ventas de turrones y dulces navideños llegó hasta algo menos de 272 millones de euros, un 1,5% menos que en el año anterior. El mercado nacional supuso algo más de 231,9 millones de euros, lo que representa el 85,3% del total y experimentó una significativa caída del 3,6%.

Las exportaciones, por su parte, se incrementaron en un importante 13%. Los turrones acaparan el 81% de todo el mercado, mientras que los mazapanes y demás productos de Navidad representan el restante 19%.

En relación a los volúmenes comercializados, los turrones constituyen el 63,4% de todas las ventas, seguidos por las especialidades festivas (29,1%), los mazapanes y pan de Cádiz (4,7%) y las figuras festivas (2,8%).

La producción amparada por la Denominación Geográfica Protegida Jijona y Turrón de Alicante superó durante el último año las 5.180 toneladas, un 6,8% menos que en el ejercicio anterior y se repartió en partes casi iguales entre los turrones de Jijona (2.640 toneladas) y Alicante (2.540 toneladas).

El sector de las empresas fabricantes y comercializadoras de turrones y dulces navideños ha experimentado grandes cambios durante los últimos años, pasando de una estructura tradicional formada por pequeñas y medianas empresas de carácter, en ocasiones, semiartesanal



a una preponderancia de grupos grandes, con ofertas muy diversificadas, que se enfrentan a la madurez del mercado, impulsando el comercio exterior o incursionando en sectores cercanos, como pueden ser los bombones, chocolates, bollería industrial, etc.

Existen dos grupos fabricantes de turrone y dulces de Navidad con facturaciones similares en torno a los 49 millones de euros anuales.

Las marcas de distribución en el mercado de turrone acaparan el 63% de todas las ventas en volumen y el 47% en valor. Las marcas blancas experimentaron un ligero descenso de sus ventas en el pasado ejercicio, en torno a un 0,3% en volumen.

EMPRESAS	VENTAS(Mill. €)
Lacasa, S.A. GRUPO	107,75
Sanchis Mira, S.A.	66,42
Delaviuda Alimentación, S.A.	65,76
Industrias Rodríguez, S.A.	28,00
Almendra y Miel, S.A.	19,87
Industrias Jijonencas, S.A.	16,75
Turrone Pico, S.A.	15,50
Torrone Vicens, S.L.	11,14
Turrone José Garrigos, S.A.	11,21
Galván Fernández Hermanos, S.L.	11,00

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

Las exportaciones aparecen como la principal apuesta de los grandes fabricantes y comercializadores del sector de turrone y dulces navideños para mantener e incluso incrementar sus actuales niveles de producción. La madurez del mercado interior obliga a las empresas más dinámicas a impulsar la internacionalización de sus estrategias comerciales. Durante el último ejercicio computado se exportaron algo más de 3.950 toneladas de este tipo de productos, lo que supuso un aumento del 10,9% con respecto a las cifras del año precedente. El valor de esas exportaciones llegó a casi 40 millones de euros, un importante incremento interanual del 13%. Las exportaciones representan en la actualidad el 12,6% de todo el mercado en volumen y el 14,7% en valor. En el caso de los turrone amparados por Denominaciones de Calidad, las exportaciones llegaron hasta las 947 toneladas, lo que supone el 18,3% del total, con un importante incremento interanual del 27,9%. La mayor parte de esas exportaciones se dirigen a países no europeos, Estados Unidos aparece como el primer destino, seguido por algunos países donde existen importantes colonias de emigrantes o hijos de emigrantes españoles como Cuba, Venezuela, México, Argentina o Uruguay. Dentro de la Unión Europea, Francia es el principal mercado de destino, seguida por Italia, Bélgica y Alemania.

Situación actual
sobre los sectores con
Negociación Colectiva
de Ámbito Territorial
Sectorial

Situación actual sobre los sectores con Negociación Colectiva de Ámbito Territorial Sectorial

- Sector agrario
- Sector de manipulado de frutas y verduras
- Sector de aceites
- Sector de bebidas refrescantes
- Sector de especias
- Sector de galletas
- Sector de frutos secos
- Sector de panaderías
- Sector de torrefactores de café
- Sector de vinícola

SECTOR AGRARIO

En el año 2013, el valor de la Producción de la Rama Agraria (PRA) española ascendió a 44.271 millones de euros (corrientes), un 4,9% más que en el año anterior. Si de la PRA se deduce el valor de los “inputs” o consumos intermedios, que en 2013 supusieron 20.956,6 millones de euros (un 1,4% más), se obtiene el Valor Añadido Bruto a precios básicos (VAB), que resultó ser de 23.311,8 millones de euros, un 8,3% más.

Dichos consumos intermedios, que registraron en 2013 un descenso de sus precios del 1,5%, 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.

En el año 2013, el sector Agrario generaba unos 745.100 empleos, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Estos datos muestran que el sector pierde unos 8.000 empleos respecto al año anterior, es decir, una ligera caída de la ocupación del 1%.

Nos encontramos ante un sector muy masculinizado, donde la mayoría de los empleos, el 76%, están ocupados por hombres, frente al 24% restante que son mujeres. En este sentido hay que señalar que, mientras que la ocupación masculina consigue un crecimiento del 2%, la ocupación femenina desciende cerca de un 10%.



El 86% de los empleos que genera el sector Agrario están ocupados por personas mayores de 30 años, por lo que el empleo joven se queda en el 14% del total. En el último año la presencia de personas ocupadas mayores de 50 años se incrementa un 6% y de jóvenes un 3%. Según la situación profesional, el 56% de los empleos del sector agrario son por cuenta ajena, la mayor parte en el sector privado y, durante el pasado año 2013, crecen los empleadores cerca de un 15%, mientras que los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena del sector público descienden un 13%.

El 22% de los empleos del sector agrario están ocupados por personas de origen extranjero, la mayoría procedentes de países africanos. En este sentido hay que señalar, que mientras que la ocupación agraria autóctona crecía cerca de un 2%, la ocupación agraria procedente de otros europeos no pertenecientes a la UE sufría una caída del 35%.

Si observamos la evolución del empleo en el sector agrario durante los últimos diez años, podemos observar como el año 2005 el sector superaba el millón de empleos y, a partir de ese momento, la ocupación comenzó a descender hasta alcanzar sus valores más bajos en el pasado año 2013. De modo que desde el año 2005 se han destruido algo más de 250.000 empleos en la agricultura.

En cuanto a la distribución geográfica del empleo en el sector Agrario, destaca el número de personas ocupadas en las regiones de Andalucía, Murcia y Galicia. En Andalucía se concentran cerca 200.000 empleos, lo que supone el 26% del total. La Región de Murcia cuenta con 74.000 empleos y en Galicia se concentran unos 73.000 empleos, el 10% del total respectivamente.

En el último año de referencia, el empleo agrario consigue los crecimientos más significativos en Navarra, La Rioja, Madrid y Euskadi mientras que las regiones de Galicia, País Valenciano y Extremadura, sufren las pérdidas de empleo más importantes.

Durante el año 2013, el 8% de la actividad empresarial se concentraba en el sector Agrario que sumaba unas 107.283 empresas. Este dato revela que la actividad del sector crece en 12.029 empresas, lo que significa un crecimiento anual del 12,6%.

Según el número de personas asalariadas, el 91% de las empresas dedicadas al sector Agrario son pymes y el sector cuenta con unas 119 grandes empresas.

En el último año, las pequeñas empresas consiguen un importante crecimiento del 36,6%. Algo más del 50% de la actividad empresarial del sector Agrario se concentra en Andalucía, donde radican unas 56.639 empresas. Le siguen en importancia, Castilla la Mancha (9.156 empresas, el 8,5% del total) y Cataluña (6.457 empresas, el 6% del total)

En el último año, la actividad empresarial del sector consigue los crecimientos más destacables en Castilla la Mancha, Extremadura y Aragón.

En cuanto al comercio exterior, durante el año 2013 las exportaciones de productos Agrarios nacionales se situaron en 13.965 millones de euros, lo que significa 1.147 millones de euros más que en 2012 y un crecimiento de las exportaciones de estos productos del 9%.

Por su parte, las importaciones de estos productos sumaron 9.885 millones de euros, un 6% menos que en 2012.

El saldo comercial de estos productos continúa en valores positivos y alcanza los 3.980 millones de euros.

SECTOR DE MANIPULADO DE FRUTAS Y VERDURAS

España es una potencia mundial en producción de frutas y hortalizas. Dentro de la UE, ocupa el segundo lugar después de Italia.

La superficie dedicada en España al cultivo de frutas y hortalizas en su conjunto es de unas 1,6 millones de hectáreas, de las cuáles 650.000 hectáreas son de frutos cáscara y de las restantes 921.000 hectáreas, el 38 % corresponde a hortalizas, el 34 % a cítricos y el 28 % a frutales no cítricos. Además, en esta cifra están incluidas unas 75.000 hectáreas de patata.

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 valor de la producción española de frutas, hortalizas y patata ascendió en 2013 a 15.389 millones de euros a precios básicos, un 11 % más que en la campaña anterior. Además de todas las frutas y hortalizas, en estos datos están incluidas también las aportaciones de las aceitunas de mesa. Este sector en conjunto representaba en 2013 el 33,1 % de la Producción Final Agraria del país y también el 55 % de la Producción Vegetal, porcentajes en ambos casos superiores a los del año anterior.

El sector de Transformación y conservación de frutas y hortalizas cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.340 empresas, que generan más de 30.500 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 15.000 millones de euros anuales lo que supone el 46 % de productos agroalimentarios y una balanza comercial muy positiva que supera los 7.700 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, según los últimos datos que maneja la Dirección General de la Industria Alimentaria, durante el año 2013 el sector de transformación y conservación hortofrutícola perdía unos 1.646 empleos, lo que significa una caída de la ocupación del 5 % y un total de **30.584** personas ocupadas.

La mayoría de los empleos generados por este sector se concentran en, Murcia, Andalucía y País Valenciano. En la región de Murcia, el sector de transformación y conservación vegetal cuenta con unos 6.800 empleos, el 22 % del total, en Andalucía, 4.600 empleos, el 15 % y en País Valenciano, algo más de 4.000 personas ocupadas, el 13 %.

Durante el último año analizado, Galicia, Cataluña y Canarias registran los crecimientos más importantes en el empleo del sector, mientras que Navarra, País Valenciano y Murcia sufren las caídas más destacables del empleo en el sector hortofrutícola.

Durante el año 2013, el 5 % de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector hortofrutícola que contaba con unas 1.340 empresas, lo que significa 10 empresas menos que en el año precedente y una ligera caída de la actividad del 0,7 %. La evolución de las empresas dedicadas al procesado y transformación vegetal durante

la última década, nos muestra un importante crecimiento durante el año 2004 y, a partir de este momento la actividad empresarial mantiene cierta estabilidad. A pesar de esta estabilidad, desde el año 2004 unas 25 empresas han dejado de dedicarse al procesado y transformación hortofrutícola.

Según el número de personas asalariadas, el 73% de las empresas dedicadas a la transformación hortofrutícola son pymes, el 24% empresas sin asalariados y el sector cuenta con unas 40 grandes empresas.

En el último año, las grandes empresas consiguen un crecimiento del 33%, las empresas muy pequeñas crecen un 5% y las pequeñas, algo más del 1%. Por el contrario, las empresas sin asalariados sufren una caída del 10% y las medianas empresas pierden el 8% de su actividad. La mayor parte de las empresas dedicadas a la transformación vegetal radican en Andalucía (314 empresas, el 23% del total), Murcia (168 empresas, el 12,5%) y País Valenciano (143 empresas, el 11%). En el último año, la actividad empresarial del sector consigue los crecimientos más destacables en Baleares, Cantabria y Galicia mientras que Asturias, Madrid y Canarias registran las caídas más importantes. La actividad empresarial del sector se mantiene estable en Euskadi, Extremadura, Navarra y País Valenciano.



Existen alrededor de 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. Un 72,5% de todas las cooperativas se encuentra enmarcado dentro de la asociación Cooperativas Agroalimentarias de España.

El principal operador del mercado nacional de frutas y hortalizas registra una facturación de 508,4 millones de euros.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Grupo AN	665,00
AMC Grupo Alimentación Fresco y Zumo, S.A.	601,00
Sdad. De Compras Modernas, S.A. (SOCOMO)	553,00
Anecoop, S. Coop.	508,40
Edeka Frunchtkontor España, S.L.U.	350,00
ARC Eurobanan, S.L.	335,00
Sanlucar Fruit, S.L.	296,90
Coop. Acorex	245,00
Coop. Agraria y Ganadera San Isidro, SCA (CASI)	192,00
Zenalco, S.A.	188,00

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

Según los últimos datos que maneja el MAGRAMA, la facturación por las ventas de productos hortofrutícolas en el año 2013 ascendía a 7.335 millones de euros, lo que significa unos 180 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento anual del 2,5%.

Cerca del 60% de estas ventas se factura en Murcia, País Valenciano y Andalucía. Durante el último año de referencia, la facturación por venta de productos hortofrutícolas consigue los crecimientos más significativos en Canarias, Galicia y Castilla la Mancha, mientras que Extremadura, Aragón y País Valenciano sufrían los descensos más importantes.

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 46% del valor de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios se debe a los productos hortofrutícolas, que durante el año 2013 facturaban cerca de 15.000 millones de euros. Estas cifras reflejan un incremento del 7% respecto al año anterior y cerca de 1.000 millones de euros más.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de productos hortofrutícolas durante el mismo año, facturaban unos 7.000 millones de euros, lo que supone 27 millones de euros más que en 2012 y un ligerísimo crecimiento anual del 0,4%.

El comercio exterior de frutas y hortalizas en España alcanzó un superávit de 7.700 millones de euros, un dato muy 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 2013, la superficie dedicada al olivar en España ascendía a 2.584.067 hectáreas, de las que 76.947 hectáreas eran de aceituna de mesa y 72.260 hectáreas eran olivares de doble aptitud (mesa y almazara). De la superficie total, en torno a 70.000 hectáreas no estaban en producción y algo menos de 2 millones de hectáreas eran olivares de secano y el resto de regadío.

En mayor o menor medida, la producción de aceituna está distribuida por la mayoría de provincias españolas, si bien es en Andalucía donde se concentra el grueso de la producción ya que cuentan con el 60% de los olivos españoles.

El sector de fabricación de grasas y aceites cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.600 empresas, que generan algo más de 12.100 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 superan los 3.000 millones de euros anuales lo que supone cerca del 10% de productos agroalimentarios y una balanza comercial muy positiva que se sitúa cerca de los 1.500 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, según los últimos datos que maneja la Dirección General de la Industria Alimentaria, durante el año 2013 el sector de grasas y aceites sumaba unos 200 empleos, por lo que el empleo del sector se situaba en **12.123 personas ocupadas** y registraba un crecimiento del 1,6%.

Cerca del 60% del empleo del sector se concentra en Andalucía con unas 7.127 dedicadas a la transformación del aceite.

Durante el último año analizado, el empleo del sector consigue los crecimientos anuales más importantes en Castilla y León, País Valenciano y Castilla la Mancha, mientras que Madrid, Aragón y Navarra sufren las caídas más destacables del empleo en este sector.

Durante el año 2013, el 6% de la actividad empresarial de la industria alimentaria se concentraba en el sector de fabricación de grasas y aceites que contaba con unas 1.605 empresas, lo que significa 1 empresa más que en el año precedente y un ligerísimo crecimiento del 0,06%. Según la evolución de la actividad empresarial en el sector de grasas y aceites durante la última década, podemos observar como el año 2003 el sector superaba las 1.700 empresas y, a partir de ese momento se mantiene más o menos estable.

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

En el último año, las empresas pequeñas se incrementan un 7%, mientras que las pequeñas y las empresas sin asalariados sufren caídas del 18% y el 8%, respectivamente.

La mayor parte de las empresas dedicadas a la fabricación de grasas y aceites radican en Andalucía (767 empresas, el 48% del total). Le siguen en importancia las regiones de Castilla la Mancha y Cataluña (181 y 180 empresas en cada región, el 11%). En el último año, la actividad empresarial del sector consigue los crecimientos más destacables en Galicia, La Rioja y Castilla la Mancha, mientras que Asturias, Euskadi y Canarias registran las caídas más importantes.

En el libreservicio, las marcas de distribución acaparan el 72,3% de todas las ventas en volumen y el 64,7% en valor y han crecido notablemente durante el último año. La primera oferta marquista tiene unas cuotas del 11,1% y del 15,2% y la segunda del 5% y 6% respectivamente.



EMPRESAS	PRODUCCIÓN (Miles de litros)
Sovena España, S.A.	42.549
Aceites Borges Pont, S.L.	37.000
Aceites del Sur- Coosur, S.A. (ACESUR)	34.000
Urzante, S.L.	30.000
Aceites Maeva, S.L.	24.700
Deoleo, S.A.	18.216
Oleícola Hojiblanca, S.A.	11.000
Aceites Ybarra, S.A.	11.000
F. Faiges, S.L.	7.000
Torres y Ribelles, S.A.	5.500

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

Según los últimos datos que maneja el MAGRAMA, las ventas de grasas y aceites en el año 2013 alcanzaban los 8.575 millones de euros, lo que significa unos 175 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento anual del 2%.

El 55,5% de estas ventas se factura en Andalucía. Durante el último año de referencia, la facturación por venta de grasas y aceites consigue los crecimientos más significativos en Aragón, Castilla y León y Castilla la Mancha, mientras que Madrid, Navarra y Cataluña sufrían los descensos más importantes.

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, con una media anual durante los últimos diez años de más de 350.000 toneladas.

Cerca del 10% del valor de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios se debe a las grasas y aceites, que durante el año 2013 superaban los 3.000 millones de euros. Estas cifras reflejan una caída anual del 2,3% y unos 73 millones de euros menos que en 2012. El aceite de oliva español se exporta a más de 100 países de los cinco continentes. Los principales mercados de destino de los aceites envasados y a granel son Italia, Portugal, Francia, EEUU, Reino Unido, Australia, China, Brasil y Japón.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de grasas y aceites durante el mismo año, se situaban en 1.645 millones de euros, lo que supone 245 millones de euros más que en 2012 y un importante crecimiento anual del 17,5%.

El comercio exterior de grasas y aceites en España alcanzó un superávit de 1.445 millones de euros, un dato muy 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 BEBIDAS REFRESCANTES

El sector español de bebidas refrescantes tiene una gran importancia, aportando en torno al 1,4% del PIB de nuestro país, sin embargo durante 2013 registró un descenso de sus ventas en volumen del 4%, quedando en unos 4.420 millones de litros. Esta caída de las ventas es sensiblemente superior a las registradas durante los ejercicios anteriores, en torno al 1,5%. Las bebidas con gas representan el 82,3% de todo este mercado, mientras que el 17,7% restante corresponde a las bebidas sin gas. Las ventas de las primeras cayeron un 3,5% durante el año pasado, mientras que en el caso de las segundas el descenso fue de un más importante 6,4%.

La facturación directa de las empresas del sector ronda los 5.170 millones de euros, a los que hay que añadir otros 7.400 millones de euros de facturación indirecta, lo que establece una facturación total de más de 12.570 millones de euros.

Se encuentran en actividad alrededor de 70 empresas productoras de bebidas refrescantes, con una base compuesta por pequeños operadores, ya que algo menos del 70% de todas esas empresas tiene menos de 10 trabajadores. El sector genera cerca de 8.420 empleos



directos, a los que hay que añadir otros 55.800 empleos indirectos, por lo que se considera que el empleo inducido por el sector llega hasta los 303.540 trabajadores.

La principal empresa del sector, inmersa en un proceso de reestructuración, alcanza una producción de 2.730 millones de euros, con una facturación en torno a los 3.000 millones de euros.

Las marcas de distribución tienen una gran importancia en este mercado, ya que acaparan el 25,6% de todas las ventas en volumen y el 13% en valor.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Coca Cola España	3.000,00
J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo	750,00
Pepsico Bebidas Iberia	400,00
Schweppes, S.A.	400,00
Font Salem, S.L.	242,98
Grupo Leche Pascual, S.A (División Bebidas)	220,00
Refresco Iberia, S.L.	179,60
Grupo Vichy Catalán	103,00
Red Bull España, S.L.	100,00
Agua Mineral San Benedetto, S.A.	66,60

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

No se dispone de cifras ajustadas sobre el comercio exterior de bebidas refrescantes que, en cualquier caso, no parece muy importante. Los principales fabricantes apuestan por establecer plantas de producción cerca de los grandes mercados para ahorrarse de esa manera gastos de transporte y almacenamiento.

Se calcula que se exportan anualmente alrededor de 40 millones de bebidas refrescantes producidas en nuestro país, mientras que las importaciones pueden duplicar con claridad esa cifra. El líder sectorial tiene instalaciones productivas en Marruecos, Ghana, Cabo Verde, Guinea Conakry, Mauritania, Gambia, Sierra Leona y Liberia.

SECTOR DE ESPECIAS

El mercado de especias, salsas y condimentos en España registra significativos crecimientos tanto en volumen como en valor. En el caso de las especias y condimentos son las ventas en el exterior las que empujan al sector, mientras que los principales operadores intentan reducir costes de producción para compensar la subida de los precios de las materias primas.

Según la Asociación de Elaboradores y Envasadores de Especies y Condimentos, las ventas del sector habrían crecido un 5%, hasta llegar a los 277 millones de euros, de los que el 51,6% correspondería a las exportaciones y el restante 48,4% al mercado interior. Las grandes ofertas del mercado nacional son el pimentón y la pimienta.

Aunque ha existido tradicionalmente una amplia base en la estructura del sector empresarial español de especias, condimentos y salsas, compuesta por algo más de 100 empresas de pequeñas y medianas dimensiones, en la actualidad el mercado se encuentra dominado por unos pocos operadores que, muy a menudo, son filiales de grandes compañías multinacionales.

En el sector de especias y condimentos las marcas de distribución representan el 60% de todas las ventas en volumen, mientras que los dos grandes elaboradores con marca propia alcanzan unas cuotas del 12,6% y del 12,4% respectivamente.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Jesús Navarro, S.A.	58,66
Conservas Dani, S.A.	52,00
Ramón Sabater, S.A.	49,00
Unión Salinera de España, S.A. Grupo	46,76
Coop. Coato	45,00
Aceites García de la Cruz, S.L.	27,71
Pimursa, S.L.	26,00
J. R. Sabater, S.A.	22,00
Mccormick España, S.A.	20,87
Herbex Iberia, S.L.	18,00

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

Las exportaciones constituyen un factor dinamizador del sector de especias y condimentos, con crecimientos interanuales que rondan el 6%. En el último ejercicio computado, las ventas en el exterior llegaron hasta 143 millones de euros.

El pimentón y el azafrán constituyen los dos productos principales en esas exportaciones, con una cuota conjunta del 81% del total. Muchas de las principales empresas del sector basan sus perspectivas de futuro en los mercados exteriores.

El principal cliente de las especias y condimentos españoles es Estados Unidos, con el 17% de todo ese comercio. Por detrás se sitúan Reino Unido (10%) y Alemania (9,5%).

Las importaciones son también importantes, fundamentalmente para abastecerse de materia prima. Nuestros principales proveedores son Perú, China e Irán. Esas importaciones rondan las 58.700 toneladas anuales, por un valor de unos 170 millones de euros.

SECTOR DE GALLETAS

El mercado de galletas aumentó durante el último ejercicio computado un 7,5%, llegando hasta 547.350 toneladas, por un valor ligeramente por debajo de 1.076 millones de euros, lo que supuso un incrementado interanual del 9%.

El mercado nacional se acercó a 352.140 toneladas, un 3,3% más que en el año anterior. El valor de ese mercado se incrementó en un 5,8%, hasta algo más de 707,8 millones de euros. Estas cifras rompen con una etapa de atonía en las demandas, que se había mantenido durante los últimos años y genera muy buenas perspectivas para el sector.

Atendiendo a su valor, la principal oferta es la de las galletas especialidades, ya que suponen el 34,9% del total. A continuación se sitúan las galletas de desayuno (27,7%), las galletas integrales y dietéticas (24,7%), los surtidos y otras galletas (8,5%) y las galletas saladas (4,2%). E

La innovación aparece como la principal estrategia que ha permitido dinamizar el sector, con continuas nuevas presentaciones que permiten captar nuevos segmentos de consumidores. Durante el pasado año se han incorporado al mercado referencias con formatos renovados ligados al consumo por impulso y en momentos diferentes de los tradicionales desayuno o merienda.

El mercado de galletas en España se encuentra dominado por unos pocos y grandes grupos que, a menudo, resultan ser filiales de importantes compañías multinacionales. La concentración se ha agudizado durante el último año con la adquisición por parte del líder sectorial de una de las principales empresas. Las cinco empresas más importantes se reparten el mercado marquista, ya que entre ellas acaparan un 42,6% del volumen total del mercado y un 55% en valor. Excluyendo el porcentaje de las marcas blancas, el resto de los fabricantes tienen una cuota conjunta del 5,3% en volumen y el 10,5% en valor.



EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Mondelez International Grupo	640,00
Unilever España, S.A. Grupo	639,00
Galletas Siro, S.A. Grupo	544,01
Nutrexpa, S.L.	396,07
Grupo Bimbo Grupo	315,00
Galletas Gullón, S.A. Grupo	216,80
Galletas Artiach, S.A.	84,30
Sanchís Mira, S.A.	66,42
Delaviuda Alimentación, S.A.	65,76
Arluy, S.L. Grupo	42,00

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

Las exportaciones constituyen un elemento clave para explicar el dinamismo del sector galletero español. En el último ejercicio computado se exportaron 195.220 toneladas, un 16,1% más que en el ejercicio anterior, por un valor de 368,3 millones de euros, con un incremento interanual del 15,9%. Las exportaciones suponen el 35,7% del mercado total de galletas de nuestro país en volumen y el 34,2% en valor.

Muchos fabricantes españoles de galletas, grandes y pequeños, están apostado por la internacionalización de sus estrategias comerciales.

Para los principales grupos del sector, las exportaciones representan entre una tercera parte y el 40% de todo su volumen de negocio. Los principales mercados de destino para las galletas españolas son otros países de la Unión Europea, hacia donde se dirige un 80% de todo ese comercio exterior.

En los últimos años se han añadido a esos clientes tradicionales otros nuevos en América del Norte y del Sur, de Asia o del Magreb. Las importaciones son mucho menos importantes y se sitúan en torno a 71.700 toneladas y 184,6 millones de euros. Estas cifras suponen unos significativos incrementos interanuales del 19,4% en volumen y del 8,9% en valor. Francia y Alemania aparecen como las principales proveedoras de galletas para el mercado español.

SECTOR DE FRUTOS SECOS

El almendro, el avellano y el nogal son las tres variedades de frutales de fruto seco que más superficie ocupan en España. Mientras el cultivo de los dos primeros se ha ido reduciendo progresivamente en los últimos años, el cultivo del nogal está en auge y actualmente ocupa más de 6.300 hectáreas.

Además de estas producciones, otro fruto seco que está ganando terreno en los campos españoles es el pistacho.

La producción de almendra resultó finalmente inferior a la de la anterior campaña, con 45.000 toneladas en grano (un 33% menos). Asimismo, el balance para el sector de la nuez fue

negativo en producción ya que se lograron superar las 12.300 toneladas, casi 1.000 toneladas menos. Mientras, la cosecha de avellana fue mejor (se recogieron 15.000 toneladas). La producción española de almendras resulta muy variable de año en año debido a la incidencia de las heladas, que afectan a la floración y al posterior cuajado del fruto. España, donde las importaciones de almendras no eran muy frecuentes, utiliza cada vez más almendra californiana para la elaboración de turrone, mazapanes y bollería. Las variedades más cultivadas en España son las de cáscara dura (planeta, largueta, marco, comuna, etc.), aunque hay también producción de almendras mollares. Por su lado, las avellanas son un fruto característico de los países de la cuenca del Mediterráneo. Desde Grecia pasaron a Turquía por el este y a Italia y España por el oeste. Turquía es actualmente el principal productor mundial (67%) e Italia es el principal productor comunitario y segundo a nivel mundial. Las avellanas proporcionan mayores rendimientos (45%) en grano que las almendras. En España existen diversas variedades de avellanas (negretas, cordobesas, asturianas, etc.). La producción comercial de avellanas se ha ido reduciendo prácticamente a la provincia de Tarragona debido a que el cultivo es poco rentable. El mercado español de los snacks se encuentra en manos de unos pocos y grandes grupos, entre los que destacan algunas filiales de grandes compañías multinacionales. Las 18 empresas que forman parte de la Asociación de Fabricantes de Aperitivos (AFAP) representan al 60% de toda la producción. Se calcula que los empleos directos e indirectos generados por todas las empresas del sector llegan a las 20.000 personas. Las marcas de distribución en los frutos secos son muy importantes, ya que suponen el 79,1% del total de ventas en volumen y el 74,5% en valor. El principal fabricante de frutos secos en nuestro país llega a las 66.000 toneladas, mientras que el segundo ronda las 42.000 toneladas, el tercero supera las 30.000 toneladas y el cuarto se sitúa en 25.000 toneladas.



EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Importaco, S.A. Grupo	280,00
Pepsico Foods, A.I.E.	170,00
Kellogg España, S.L.	155,00
Borges, S.A.	150,00
Frit Ravich, S.L.	147,00
Almendras Llopis, S.A.	97,28
Grefusa, S.L.	94,50
Emicela, S.A.	75,00
Ibersnacks Snacks Co- Marker, S.L.	61,05
Leng-D'Or, S.A.	60,00

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

Es difícil ofrecer cifras contrastadas sobre el comercio exterior de productos de aperitivo, ya que al tratarse de un mercado dominado por grandes grupos internacionales muchos de los movimientos entre distintas plantas de una misma compañía no aparecen reflejados en las estadísticas de exportaciones e importaciones.



En el caso de los frutos secos, puede indicarse que algunos de los más consumidos en España no se producen en nuestro país, por lo que deben ser importados en su práctica totalidad. Son los casos de los pistachos, anacardos y nueces de Macadamia.

En sentido contrario, puede indicarse que algunos de los principales fabricantes españoles tienen importantes estrategias de internacionalización, por lo que el líder sectorial tiene cuatro plantas de producción en el extranjero.

SECTOR DE PANADERÍAS

El sector de panadería representa el 7% de la facturación total de la industria alimentaria en nuestro país, se considera que es el sector que más recursos humanos emplea, el 23% del total y los productos de panadería representan cerca del 7% de la cesta de la compra alimentaria.

La producción española de pan llegó durante el último ejercicio computado a 1,65 millones de toneladas, con un incremento interanual del 1,2%. El valor de esa producción rondó los 3.890 millones de euros, lo que supuso una reducción del 0,7% con respecto a las cifras del año anterior. El precio medio del pan se situó en 2,35 euros por kilo. Los panes frescos y congelados representan el 84,3% del total en volumen y el 82,1% en valor, mientras que los restantes 15,7% en volumen y 17,9% en valor corresponden a los panes industriales.

Por tipos, el pan fresco normal supone el 91% de todas las demandas y la presentación más consumida es la barra o pistola, con cerca del 75% del total de los consumos.

El pan precocido congelado registra unas ventas de 615.400 toneladas anuales, por un valor de 708 millones de euros, mientras que el pan de molde, cuenta con un mercado de 155.850 toneladas, por un valor de 343,5 millones de euros.

El sector empresarial de panadería presenta una configuración compleja, con diferentes modelos coexistiendo a la vez. Así en la panadería artesanal podemos encontrar alrededor de 13.000 tahonas, con una base claramente atomizada, mientras que las panaderías industriales son apenas unas 40.

Los puestos de trabajo generados por el sector en el nivel productivo rondan los 5.000.

Además, hay que tener en cuenta que existen unos 155.000 puntos de venta de productos de panadería. La media de las empresas productivas del sector emplea a 8 trabajadores, mientras que la de comercialización apenas llega a 1,3 trabajadores. Esa atomización no tiene nada que ver con el segmento de las empresas fabricantes y distribuidoras de masas congeladas.

El primer grupo registra una producción de 195.000 toneladas. Se trata de una gran empresa Harinas y Pan con una plantilla de 2.500 empleados, 10 centros de producción en toda España y una facturación anual cercana a los 400 millones de euros. El segundo fabricante llega a las 145.000 toneladas y el tercero se queda en 103.000 toneladas.

Las marcas de distribución han adquirido una gran importancia en el mercado de las masas congeladas y representan ya cerca de la cuarta parte de todas las ventas en volumen de panadería en la distribución moderna y el 26% en valor.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Galletas Siro, S.A.	544,01
Grupo Panrico	514,00
Grupo Bimbo Grupo	315,00
Grupo Dulcesol	242,00
Berlys Corporación Alimentaria, S.A.U.	220,00
Pepsico Foods, A.I.E.	170,00
Juan y Juan Industrial, S.L.	95,00
Grefusa, S.L.	94,50
Dulcesa, S.L.	80,13
Brioche Pasquier Recondo, S.L.	54,13

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

SECTOR DE TORREFACTORES DEL CAFÉ

En nuestro país el mercado del café ronda las 136.700 toneladas, con un incremento interanual del 2,2%. Esta cifra supone un cambio de tendencia, ya que en el ejercicio precedente las demandas se redujeron en un 10,8%. El café tostado representa el 90,5% de todo ese mercado.

El segmento más dinámico es el de las cápsulas monodosis, con un crecimiento interanual del 28,5% en volumen y del 24,2% en valor. Desde 2010, las ventas de monodosis se han incrementado en casi un 300% en volumen, mientras que multiplicaron por cinco su valor.

Las demandas de café molido se redujeron únicamente en un 0,3%. El recorte más importante fue el del café descafeinado, en torno a un 2%.

Durante el último año, aumentaron las ventas de cafés naturales (+0,3%) y muy ligeramente las de café mezcla (+0,1%), mientras cayeron las de café torrefacto (-2,1%).

La cadena alimentaria internacional del café presenta una base muy atomizada, con una gran cantidad de pequeños y medianos productores, pero el resto de sus eslabones se encuentra dominado por unos pocos y grandes grupos multinacionales que compran la materia prima a los agricultores, la procesan y la colocan en los mercados finales.

Los principales países productores de café son Brasil, Vietnam, Indonesia, Colombia, Etiopía, India y México.

En España, la empresa principal es la filial de una enorme compañía multinacional de origen suizo y registra unas ventas de 33.100 toneladas, lo que supone una facturación de más de 740 millones de euros.

Las marcas de distribución continúan acaparando cuotas de mercado de año en año. En la actualidad suponen el 50,1% de todas las ventas en volumen de café y el 28,5% en valor, con incrementos interanuales en torno a un punto en cada caso.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
Nestlé España, S.A.	1.450,00
Mondolez International Grupo	640,00
Unilever España, S.A. Grupo	639,00
Nutrexpa, S.L.	396,07
D.E. Coffee & Tea Southern Europe, S.L.U.	197,76
Iniciativas Comerciales Navarras, S.A.	156,35
Emicela, S.A.	75,00
José Sánchez Peñate, S.A. (JSP)	71,00
Cafento- Grupo	70,00
Unión Tostadora, S.A.	65,44

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

En España no hay cultivos de café, por lo que toda la materia prima debe ser importada.

Las importaciones españolas de café rondan las 300.000 toneladas anuales, por un valor de 867 millones de euros. Estas cifras suponen un incremento interanual del 5% en volumen y una reducción del 9% en valor. Alrededor de un 66% de las importaciones españolas de café son de las variedades robustas, que tienden a ser más económicas y de precios más estables.

Los principales proveedores de café para el mercado español son Vietnam y Brasil, seguidos por Alemania, Uganda, India, Colombia, Costa de Marfil, Holanda, Honduras y Nicaragua.

Las exportaciones son claramente inferiores a las importaciones, pero han aumentado durante los últimos años y se prevé un crecimiento todavía más importante, ya que el principal operador ha incrementado el volumen de producción de su fábrica establecida en Cataluña, con el propósito de abastecer de cafés solubles y descafeinados a los mercados europeos.

SECTOR VINÍCOLA

El sector del vino tiene una gran relevancia en España, tanto económica como social y medioambiental. Nuestro país está entre las primeras potencias mundiales en este sector, pues no sólo cuenta con la mayor superficie de viñedo a nivel mundial sino que también está entre los primeros países del mundo en producción de vino y mosto, y entre los que más exporta.

El hecho de que otros países como Francia e Italia tengan más producción con menos viña se debe a que los rendimientos del viñedo en España son en general más bajos debido a los efectos de la climatología.

Del norte al sur, del este al oeste, pasando por las islas Canarias y Baleares, el viñedo está presente en todas las regiones españolas. Sin embargo, la que cuenta con una mayor superficie es Castilla-La Mancha (prácticamente el 48% de todo el viñedo).

Del viñedo total, algo más de la mitad corresponde a variedades de uva tintas y el resto son uvas blancas. Dentro de las variedades de uva que hay en España destaca la blanca airén con el 24% de la superficie de viñedo total, seguida por la variedad tinta tempranillo con el 21% de la superficie.

En el año 2013 el sector del vino y del mosto representó el 8% del valor de la Producción Vegetal final y el 4,8% de la producción de la Rama Agraria. Al contrario que en el año anterior, a efectos de calcular la renta agraria, el volumen producido aumentó un 41,4%, mientras que los precios por el contrario descendieron un 10,8%. El resultado final es que el sector generó un valor de 2.142,8 millones de euros a precios básicos, un 26% más que en 2012.

El sector de Bebidas en este país cuenta con un tejido industrial formado por unas 5.000 empresas, que generan unos 45.700 empleos, el 15% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española.

Dentro del sector de Fabricación de bebidas, casi el 54% del empleo se concentra en la Fabricación de Vinos, que genera unos 24.500 empleos. La facturación por la venta de vinos supera los 6.000 millones de euros, el 43% de las ventas de bebidas. En el caso de las exportaciones de vinos, éstas se sitúan en algo más de 2.500 millones de euros, el 57% de las exportaciones totales de bebidas.

En cuanto al empleo, según los últimos datos que maneja la Dirección General de la Industria Alimentaria, durante el año 2013 el sector de fabricación de vinos sumaba 727 empleos, lo que supone un crecimiento de la ocupación del 3% y un total de 24.470 personas ocupadas.

La mayoría de los empleos generados por este sector se concentran en, Cataluña con algo más de 5.100 empleos, el 21% del total, Castilla y León (3.636 personas ocupadas, el 15% del total) y Castilla la Mancha (3.227 empleos, el 13%)

Durante el último año analizado, el empleo del sector registra los crecimientos más importantes en Canarias, Galicia y Andalucía, mientras que Cantabria, País Valenciano y Euzkadi, sufren las caídas más importantes del empleo en el sector Vinos.

El sector empresarial del vino en España ha experimentado grandes cambios durante los últimos tiempos pasando de una estructura muy tradicional y relativamente atomizada a otra mucho más moderna y que tiene en los mercados internacionales su principal fuente de negocio.

Las grandes cifras muestran la importancia del sector, ya que se encuentran en actividad más de 4.000 empresas, que suponen el 14% de toda la industria agroalimentaria española, con una contribución neta que ronda el 1% del PIB nacional.

La principal empresa del sector presenta una facturación por encima de los 525 millones de euros, mientras que la segunda ronda los 335 millones de euros y la tercera se queda en 235 millones de euros.

Las marcas blancas representan el 39,2% de todas las ventas en volumen dentro de la distribución organizada, mientras que la primera oferta marquista llega al 16,6%, la segunda supone el 4,6% y la tercera apenas alcanza el 3,3%.

EMPRESAS	VENTAS (Mill. €)
J. García Carrión, S.A. (JGC)	750,00
Freixenet, S.A. Grupo	340,00
Codorníu, S.A. Grupo	235,00
Miguel Torres, S.A. Grupo	231,00
Grupo Osborne	222,00
González Byass, S.A. Grupo	193,38
Félix Solís Avantis, S.A.	190,00
United Wineries España, S.A. Grupo Arco	180,00
Grupo Domecq Bodegas	120,00
Barón de Ley, S.A. Grupo	80,67

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir del Informe Anual de ALIMARKET 2013

Según los últimos datos que maneja el MAGRAMA, las ventas de Vinos superan los 6.000 millones de euros, lo que significa unos 284 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento anual del 5%.

El 23% de esta facturación procede de Castilla la Mancha. Durante el último año de referencia, la facturación por venta de vinos consigue los crecimientos más significativos en Madrid, Baleares y Extremadura, mientras que Asturias, País Valenciano y Murcia sufrían los descensos más importantes.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de vinos durante el mismo año, se situaban en 181 millones de euros, lo que supone 15 millones de euros más que en 2012 y un crecimiento anual del 9%. El principal proveedor de vino para el mercado español fue Italia. A continuación aparecen Portugal y Francia.

Las importaciones crecieron en volumen un importante 71% hasta llegar a 120,2 millones de litros. Italia es nuestro principal proveedor y sus partidas principales son las de vinos aromáticos y de aguja.

El comercio exterior de vinos en España alcanzó un superávit de 2.367 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.

Situación actual de la
Negociación Colectiva
de Ámbito Estatal

Situación actual de la Negociación Colectiva de Ámbito Estatal

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

Sin duda, desde la Federación se ha intentado dar respuesta a los grandes retos que se nos han presentado en el periodo señalado.

Siempre se ha intentado centrar la negociación en aquellas materias que nos ayudan a defender los derechos de los trabajadores, estableciendo relaciones laborales cada vez más justas.





Informe sobre la Negociación Colectiva Sectorial 2014

Estructura de la Negociación Colectiva

La Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios cuenta con un total de 15 Convenios del sector de alimentación de ámbito estatal.

- Acuerdo Marco de Aguas de Bebidas Envasadas
- Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Elaboración de Arroz.
- Convenio Colectivo de la Industria Azucarera.
- Convenio Colectivo para el sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harina de Pescados y Mariscos.
- Convenio Básico de ámbito estatal para la fabricación de Conservas Vegetales.
- Convenio Laboral para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas.
- Convenio Colectivo Estatal para la fabricación de Conservas Vegetales.
- Convenio Colectivo Laboral para la fabricación de Helados.
- Convenio Básico de Industrias Cárnicas.
- Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados.
- Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos.
- Convenio colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias.
- Convenio colectivo Laboral para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales.
- Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales.
- Convenio colectivo de Empresas de Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración.

Otra característica de la negociación colectiva de la industria alimentaria en nuestro país es lo prolijo de la negociación en ámbitos territoriales inferiores al estatal, especialmente de ámbito provincial:

- En el sector de aceites y derivados se han negociado 17 convenios colectivos. La media, durante el año 2014, del incremento salarial en el sector fue del 1%. Solo el 37,50% de los convenios recogen cláusula de revisión salarial.
- En el sector agrario se han negociado 57 convenios colectivos, de los cuales 41 son provinciales. En este sector el incremento salarial medio para el año 2014 fue del 0,8%. Se sigue con la tendencia de congelación salarial.
- En el sector de confiterías, chocolates, masas fritas y turrónes se han negociado 43 convenios colectivos, de los cuales se han estudiado 41. De ellos, 33 provinciales. En este sector el incremento salarial medio para el año 2014 fue del 0,93%.
- En el sector de especias se negocian 3 convenios colectivos, 2 de ámbito provincial. De los tres, únicamente uno, el de Alicante, incluye cláusula salarial.
- En el sector de galletas se han negociado 4 convenios colectivos, todos ellos de ámbito provincial. La mitad de ellos presentan cláusulas de garantía salarial.
- En el sector de frutos secos se han negociado 7 convenios colectivos, siendo 5 de ellos de ámbito provincial. El 57% recogen cláusulas de garantía salarial y la media del incremento salarial en el sector para el año 2014 alcanzó el 2,10%.
- En el sector de panaderías se negocian 47 convenios colectivos, de los que 38 tienen ámbito provincial. De entre todos los convenios, un 34,09% contiene cláusula de garantía salarial. El incremento salarial medio durante el año 2014 fue el 1,07%, habiendo un 23% de los convenios con subidas entre el 0,6% y el 1%.
- En el sector de torrefactores del café se han negociado 5 convenios colectivos de los que 3 son de ámbito de Comunidad Autónoma. El 20% de los convenios tiene pactado cláusulas de garantía salarial.

Notas sobre los Convenios Colectivos Estatales negociados, en proceso de negociación y revisados

CONVENIO COLECTIVO	VIGENCIA
Acuerdo marco de aguas de bebidas envasadas	01-01-2013 al 31-12-2014
Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración de arroz	1 -01- 2014 al 31-12-2016
Convenio colectivo de la industria azucarera	1-01-2013 al 31-12-2014
Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos	1-01-2011 al el 31-12- 2014
Convenio básico de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales	1-01-2014 al 31-12-2015
Convenio colectivo laboral para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas	1-01-2011 al 31-12-2014
Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados	Se ha firmado una prórroga para 2009-2010
Convenio básico de industrias cárnicas	1-01-2013 al 31-12-2014
Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados	1-01-2013 al 31-12-2016
Convenio colectivo de mataderos de aves y conejos.	01-01-2011 Al 31-12-2015
Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias	Se ha firmado un acuerdo de prórroga para el año 2014
Convenio colectivo laboral para la fabricación de alimentos compuestos para animales	1-01-2014 al 31-12-2015
Convenio colectivo para las industrias de turrone y mazapanes	1-01-2011 al 31-12-2014
Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales	1-01-2011 al 31-12-2013 (solo se han publicado las tablas salariales para 2014-2015)
Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración	1-01-2008 al 31-12-2010 (solo se han publicado las tablas salariales para 2014-2015)

CONVENIO	SITUACIÓN	COMENTARIOS
Industrias del Arroz	Firmado enero de 2015, y publicado en el BOE de 3 de febrero de 2015.	Recoge la ultraactividad, indicando que las partes pactan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya. El incremento salarial pactado ha sido de congelación salarial para 2014, un incremento del 0,65% para el año 2015, y de un 1% para el año 2016.
Industrias Cárnicas	Después de que CC.OO. firmara un preacuerdo en solitario con la patronal mayoritaria, desde nuestra organización, fuimos capaces de dar la vuelta a la situación, de tal manera que el preacuerdo de CC.OO. quedó sin efecto y finalmente se firmó el acuerdo que UGT alcanzó y al que el otro sindicato se sumó. No obstante y a pesar de su adhesión y firma del convenio, la conflictividad ha sido una tónica durante la vigencia del convenio.	Con fecha de 7 de febrero de 2013, de celebró la primera reunión para realizar la revisión salarial de 2012 y las tablas provisionales de 2013. Sin embargo no se llegó a acuerdo por la interpretación que hace la patronal sobre la cláusula de revisión salarial, esto es, ellos entendían que si procede a la actualización salarial en 2012, pero no se consolida para el cálculo de los salarios de 2013. Ante esta diferencia de interpretación se presentó con fecha de 20/02/2013 conflicto colectivo ante el SIMA, solicitando un procedimiento de mediación por motivo del incremento del 0,7% en las retribuciones correspondientes al año 2012 e incremento provisional del 0,6% para 2013. Tras múltiples reuniones en el SIMA, y faltas de acuerdo, el 21 de Agosto de 2013, se publicaron en el BOE las tablas definitivas para el año 2012 y provisionales de 2013. El 17 de febrero de 2014, se han firmado las tablas definitivas para 2013, condicionadas al Recurso de casación interpuesto frente a la sentencia dictada por la sala
Industrias de Harinas Panificables	Firmado en otoño de 2011 y vigente actualmente.	El 13 de febrero de 2013, se firmaron las tablas definitivas para 2012 (3,15%) y las tablas provisionales de 2013 cumpliendo con lo que se había acordado en el acta del SIMA. Después de varias reuniones con fecha de 9 de abril de 2014, se han firmado las tablas definitivas para 2013 (0,55%) y se ha acordado reunirse antes del 31 de julio para firmar las provisionales.
Industrias de Pastas Alimenticias	Firmado en otoño de 2011 y vigente hasta finales de 2013.	El 12 de junio de 2013, se dictó sentencia de la sala de lo social de la Audiencia, diciendo que se estimaba la demanda acumuladas en conflicto colectivo promovidas por UGT y CCOO, declarando el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que se les aplique un 1,5% sobre las tablas regularizadas el 14 de marzo de 2013, con efecto desde el 01/01/2013. Este convenio finalizó su vigencia a 31 de diciembre de 2013, después de muchos intentos, en el mes de septiembre se firmó un acuerdo de prórroga del mismo. Pero lo que más nos preocupa en estos momentos, es que si no llegamos a un acuerdo con la representación empresarial, el convenio corre riesgos reales de desaparecer en enero de 2015. A lo anterior, hay que sumar que seguimos teniendo dificultades para establecer una interlocución sectorial válida, dado que las empresas importantes del sector han abandonado la asociación y, se resisten a la negociación de un nuevo convenio sectorial apostando claramente, por los convenios de empresas.
Conservas de Pescados	Vigente, se ha de denunciar en noviembre de 2014	Las tablas no tienen cláusula de revisión se cerraron al firmar el convenio.
Granjas Avícolas y otros Animales	Vigente, denunciado en noviembre de 2013.	En cuanto al incremento salarial se fijó un 1% para 2011, un 0,8% para el 2012 y un 0,7% para el 2013. El convenio se denunció el 5/11/13, El plazo para negociarlo es de 12 meses, agotado este plazo se acudirá al SIMA. No obstante las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya. Se mantuvo una reunión en Mayo, donde se cerró un acuerdo rápido manteniendo el texto del convenio anterior, por lo que solo se han publicado las tablas de 2014 y 2015.

CONVENIO	SITUACIÓN	COMENTARIOS
Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales	Se han iniciado las negociaciones para el nuevo convenio llegando a un acuerdo que ha de ser ratificado.	El 5/7/13, se firmaron las tablas definitivas para 2012, y 2013 (con un incremento del 0,6 y 0,8% respectivamente) En este convenio no se recoge clausula de revisión salarial. Con fecha 16/2/14, se ha firmado un preacuerdo de convenio colectivo, de ámbito nacional, que deberá ser ratificado, entrando en vigor a la fecha de su firma con independencia de su publicación en el BOE. Se mantiene el articulado del convenio anterior, excepto en los incrementos salariales, para 2014, se aplicara una congelación salarial, mientras que para 2015, el incremento será del 0,5. No hay clausula de revisión salarial.
Industrias del Azúcar	Tiene vigencia hasta 31 de diciembre de 2014, con efectos retroactivos desde 01/01/2013.	Destacar el desistimiento de la demanda presentada por CCOO, el 11/02/2013 contra AB. Iberia SL y UGT, sobre la impugnación de laudo arbitral de fecha de febrero de 2013, declarando no haber lugar a la candidatura de UGT ni a retrotraer el proceso electoral, ordenando a la parte demanda a estar y pasar por esta declaración. Con fecha 21 de junio de 2013, y tras 6 reuniones se firmo el convenio nuevo, para 2013/2014.
Industrias de Mataderos de Aves	Firmado con vigencia desde 2011 hasta 2015.	En 2013, se planteó la eliminación de la antigüedad, suprimir los 3 días de asuntos propios, el plus de penosidad, eliminar 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, se comunicó oficialmente la convocatoria de huelga para los días, 1,2 y 3 de julio. Después de la convocatoria y varias reuniones en las que no se obtuvieron resultados, el 27/06 se firmó un acuerdo. En él se dijo que la antigüedad no se elimina, que se pacta la congelación de su valor para los próximos 5 años y cumplido este plazo se recupera el valor de la antigüedad conforme al salario vigente del momento y se normaliza la adquisición de nuevos tramos de antigüedad. Se tendrán 2 días de libre disposición. La jornada laboral, los toques de uso de cooperativas, la flexibilidad de la jornada y todas aquellas reivindicaciones empresariales, se mantienen en el convenio sin alteración alguna. Para el año 2014, se firmó la congelación salarial, mientras que para el 2015 se firmó un incremento del 0,5%
Industrias Embotelladas de Aguas Minerales	Firmado el pasado 20 de marzo de 2013.	Conversión del acuerdo marco por la denominación de convenio colectivo. La aplicación del convenio es el primer día del mes siguiente a su firma, lo que significa que no estaremos supeditados a su publicación en el BOE para su aplicación. Hemos mejorado los días de acumulación de horas de lactancia, pasando a 14 días en caso de que estas se acumulen, en vez de utilizarla día a día. Se han equiparado los niveles 7 y 8, consiguiéndose así, que ningún salario este por debajo de los 1.000 € mensuales. Los salarios se han subido el 0,6% cada año de vigencia del convenio. El convenio está vigente es hasta diciembre de 2014.

CONVENIO	SITUACIÓN	COMENTARIOS
Industrias lácteas	Firmado el 20 de diciembre de 2012 y publicado en el BOE el 31 de enero de 2013.	<p>El anterior Convenio tenía vigencia de 01/01/2008 a 31/12/2012. El nuevo convenio se firmó el 20/12/2012, antes de la finalización del anterior. El convenio es efectivo desde su firma y no desde su publicación en el BOE. Dicha publicación se produjo el 31/01/13.</p> <p>A pesar del momento actual, se han firmado condiciones que se aplicaran homogéneas para todas las zonas geográficas.</p> <p>Además se recuperan los dos días por asuntos propios. Se mantiene el salario mínimo en 1.000€, algo muy discutido por la patronal, posponiendo esta cuestión a enero 2016.</p> <p>Los incrementos pactados son por encima de los que se dieron en años anteriores.</p> <p>Lo más problemático ha sido el aumento de la bolsa de horas de la cual puede disponer el empresario, si bien supone un 5% de la jornada anual frente a lo que se indica en la Ley que es hasta de un 10%, sino se acota en negociación colectiva.</p>
Industria de Turrónes y mazapanes	El nuevo convenio se ha firmado en enero de 2014.	<p>En Septiembre de 2013, se ha llegado a un acuerdo ratificado con la firma del nuevo convenio el 7 de enero de 2014.</p> <p>Entre otros contenidos destacar:</p> <p>La vigencia del convenio de 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2014. El incremento salarial para 2013, con carácter retroactivo desde 1 de este mismo año, será del 0,30% sobre los salarios actuales vigentes y del 0,30% sobre los salarios de 2013 para el año 2014.</p> <p>Los nuevos salarios se harán efectivos 30 días después de la firma del convenio sin tener que aparecer publicados en el BOE.</p> <p>Los precios actuales de las horas extraordinarias y de las horas nocturnas, no tendrán incremento durante la vigencia del convenio colectivo.</p> <p>La antigüedad se percibirá con un tope de 8 trienios, pero esto se hará progresivamente y los vencimientos que se produzcan durante 2013, se respetarán.</p>
Industrias de Conservas Vegetales	Vigente hasta 2015.	<p>El proceso ha sido muy complejo. Para poder celebrar una nueva reunión de la comisión negociadora de este convenio, ha sido necesario promover un conflicto colectivo por bloqueo de la negociación y el SIMA ha convocado a la citada comisión para el día 6 de marzo de 2012.</p> <p>Aun así no se llegó a acuerdo ya que la patronal mantuvo todas sus reivindicaciones que en resumen es una pérdida del poder adquisitivo hasta 2018, flexibilidad total de la jornada, desregulación de la contratación y del llamamiento de los fijos discontinuos.</p> <p>Con fecha 19 de julio de 2013, se acordó prorrogar el convenio hasta 2013. Fijándose los salarios para los años 2011, 2012 y 2013.</p> <p>Mientras que la mesa negociadora del convenio se constituyó el 18 de octubre de 2013.</p> <p>Por fin el 11 de diciembre de 2014, se firmó, siendo publicado en el BOE de 26 de diciembre de 2014.</p>
Productos Elaborados del Mar	Vigente hasta 2015.	<p>El 31 de mayo de 2013, se firmo la prórroga del mismo. Con fecha de 25 de diciembre de 2014, se publicaron las tablas salariales con un incremento del 0,3% para 2014 y un 0,3% para 2015.</p>

CONVENIO ATRASADOS DE 2011

CONVENIO	SITUACIÓN	COMENTARIOS
Helados	En negociación	<p>Se realizaron paros los días 28 de junio, 1 y 3 de julio y una huelga de 24 horas el día 5 de julio que fueron un éxito rotundo.</p> <p>Los problemas en la negociación del convenio han sido mayores, ya que CCOO, el 16 de julio firmó en solitario el convenio colectivo, mientras que FITAG no firmó como consecuencia de la reducción de los salarios y la reducción de derechos como la desaparición del art. 37.</p> <p>El 30 de septiembre volvió a realizarse una reunión, en la que la patronal pretendía que los salarios fuesen el SMI del año 2013 mas el 5% para el personal de fabrica, mas el 10% para el personal de fabrica cualificado y mas el 15% para el personal ligado a producción (677, 709 y 742 € respectivamente), aumento de la jornada laboral a 1826,77, etc.</p> <p>Al final se ha promovido una solicitud de mediación ante el SIMA, con fecha de 18 de diciembre de 2013, por la ruptura formal de las negociaciones. La última reunión ante el SIMA ha sido el 14 de febrero de 2014, en la cual NO SE LLEGO A ACUERDO.</p>

Desarrollo de la
negociación colectiva
sectorial 2014

Desarrollo de la negociación colectiva sectorial 2014

De todos los Convenios Colectivos que posteriormente, se analizan, cabe destacar los siguientes puntos, con los que respecta a las siguientes cuestiones:

VIGENCIA

La mayor parte de Convenios Colectivos analizados tienen vigencia plurianual. En muchos de ellos se recoge el plazo de negociación una vez vencido el convenio, pero no las consecuencias del incumplimiento de dicho plazo.

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. Algunos Convenios van incrementando o disminuyendo la jornada anual dependiendo de los años. Como por ejemplo, el Convenio de aceites de Córdoba, que establece que la jornada de trabajo para el 2010, 2011 y 2012 será de 1.732 horas efectivas en cómputo anual; para el año 2013 será de 1.744 horas efectivas en cómputo anual y para 2014 será de 1.752 horas efectivas en cómputo anual

LA ULTRA-ACTIVIDAD

Después de la última reforma laboral se ha incluido el estudio de la ultra actividad de los convenios colectivos una vez agotado el plazo máximo en que opera esta sin que haya convenio colectivo superior al que remitirse.

La ultra actividad se da cuando el texto pactado en un convenio mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo. Es decir, 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.

Pero el temor de los trabajadores, a raíz de la reforma laboral, es la pérdida de la denominada ultra-actividad ya que eso significa que los Convenios Colectivos, pierden su vigencia. Cabe destacar que existen Convenios Colectivos que hacen referencia a que si una vez

expirado el plazo máximo de negociación establecido no se hubiese alcanzado un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que se establezca en el Acuerdo Extrajudicial de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte, como es el caso del Convenio Colectivo de Cítricos y Panadería de la Comunidad Valenciana.

Pero existen Convenios Colectivos, que van más allá y concretan claramente, que finalizada su vigencia seguirán rigiéndose por la misma normativa, hasta un plazo máximo. Pero habiendo transcurrido dicho plazo máximo, no habiéndose alcanzado un acuerdo, esté decaerá en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores, como es el caso del Convenio Colectivo de Industria y Comercio del Vino de Álava o el Convenio Colectivo de Panadería de Salamanca, que habla de pérdida de vigencia.

A modo de resumen, con lo que respecta a este apartado se establece una diferencia entre los Convenios que hacen referencia a que las partes están obligadas a someterse a los procedimientos de resolución judicial para intentar alcanzar un acuerdo y los convenios que van más allá y precisan que una vez finalizado el plazo máximo, desde la pérdida de vigencia del Convenio, esté dejará de tener vigor.

El Convenio Colectivo que más clarifica esta cuestión es el Convenio Colectivo de fabricantes de galletas de Barcelona que dice textualmente lo siguiente:

“De mediar denuncia, transcurridos dos años desde la misma sin que se haya acordado un convenio nuevo, éste perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Pero que sucede si no existiera un Convenio Colectivo de ámbito superior, que es el gran temor de los trabajadores. Que el Convenio dejará de tener vigencia y los trabajadores de dicho sector se regirán por la normativa laboral básica. Es decir, el Estatuto de los Trabajadores.”

A modo de conclusión, vamos a enumerar los Convenios Colectivos que hacen referencia a la pérdida de la ultra-actividad:

- CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERIAS, PASTELERIA, BOLLERIA TORTAS, MAZAPANES, MANTECADOS Y OTROS PRODUCTOS PARA DESAYUNO DE LA PROVINCIA DE SEVILLA
- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA.
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA.
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE SALAMANCA
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ÁLAVA
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE HUESCA

En cuanto a los efectos de la decadencia del conflicto colectivo, parece como si la nueva regla introducida en relación a la ultra-actividad, tuviese como objetivo conseguir una mayor predisposición al acuerdo por parte de los representantes de los trabajadores, agilizando así las negociaciones. Sin embargo, parece probable que esto sólo suponga un incremento de la conflictividad, producida por la mayor debilidad del poder contractual de los trabajadores, quedando la duda de si se incentivara con ello, la utilización de mecanismos autónomos de solución extrajudicial de conflictos, o se contribuirá a aumentar la efectividad de estos, si bien todo parece indicar que no.

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. Así también lo establece el Convenio del Sector Agrario de Cantabria. y el Convenio Agropecuario de la provincia de Málaga.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

En la mayoría de los Convenios Colectivos, se establecen 3 pagas de vacaciones 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 extraordinarias se retribuyen de la misma manera que la paga de navidad o verano. Es decir, 30 días de salario base o antigüedad. 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, como es el caso del sector agrícola de Murcia o el convenio de empaquetado de plátanos de las Islas de Tenerife, la Gomera y el Hierro. Es decir que no se establece el parámetro de 30 días de salario base y la antigüedad o un tanto por ciento de salario anual, sino que se fija una cuantía determinada sin más.

Existen pagas que se devengan de forma semestral y otras que se devengan de forma anual. En unos convenios se incluyan unos conceptos retributivos y en otros convenios 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 respecta al resto de conceptos, cada convenio especifica que 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 Canarias. 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.

INCREMENTO SALARIAL

La mayoría de los incrementos salariales oscilan entre un 0% (ya que en algunos convenios se ha pactado que no exista incremento salarial durante un determinado periodo anual) y un 4%.

Algunos Convenios como el de Plantas Vivas de Jaén, establece que el medidor de IPC será el de la provincia y no el del conjunto del Estado, ya que habla de que la subida será del IPC real de la provincia de Jaén más un 0,75%. También se establece como medidor de IPC provincial en el caso del Convenio de frutas y verduras de Lérída.

Unos Convenios Colectivos hablan de incremento de IPC previsto, otros de IPC real y otros de incremento de IPC previsto o real más una cuantía adicional.

Recogemos como singularidad, los criterios que se establecen a la hora de fijar la subida salarial, en el caso del Convenio Colectivo de aceites de Sevilla, que recoge lo siguiente:

“Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC 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% 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.”

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

También hemos llegado a la conclusión de que entre los nuevos Convenios Colectivos actualizados, dentro del Sector Agroalimentario las cláusulas de revisión salarial están desapareciendo de los mismos, con lo que respecta a Convenios Colectivos negociados con anterioridad.

Los convenios que lo recogen hablan de garantizar la diferencia existente entre IPC previsto e IPC real.

CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

La mayoría de los convenios colectivos, establecen dicha cláusula de absorción y compensación, aunque algunos matizan que determinados conceptos salariales que se cobran como consecuencia de un motivo en concreto, no son absorbibles ni compensables. Dicha matización es correcta, ya que esta cuestión ha dado lugar a controversias con lo que respecta a la interpretación que cada una de las partes le da a este precepto, desembocando en algunas ocasiones en procesos litigiosos de carácter jurídico.

Por ejemplo hay convenios que concretan que las retribuciones económicas en concepto de antigüedad que se cobran como consecuencia de los años en los que el trabajador o la trabajadora llevan prestando sus servicios en la empresa, no son absorbibles ni compensables. Es decir, que todos los conceptos salariales que se cobran en una cuantía fijada en convenio colectivo por la prestación de un servicio en unas condiciones determinadas, o por premiar la antigüedad dentro de la empresa, no son absorbibles ni compensables y en este apartado podemos incluir a modo de ejemplo, el plus de nocturnidad, el plus de peligrosidad o toxicidad si lo hubiere y demás prestaciones salariales que vienen recogidas en los convenios colectivos en determinadas cuantías.

Las cuantías absorbibles y compensables son aquellas que superan en cómputo anual, las fijadas en convenio colectivo, pero siempre y cuando se trate de conceptos homogéneos al salario base y no heterogéneos. A modo de ejemplo, el empresario podrá absorber y compensar una determinada cuantía como una mejora voluntaria, para que el trabajador alcance a cobrar el salario mínimo garantizado que le corresponde en función de su categoría profesional, pero no será absorbible ni compensable la antigüedad, el plus de nocturnidad...

No obstante, nos gustaría matizar, que esta cuestión ha dado lugar a controversias de carácter jurídico. Pero en la mayoría de los casos los jueces y magistrados han seguido este parámetro a la hora de dictar sentencia.

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 o de 6 meses.

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

SEGURO COLECTIVO

La mayoría de los Convenios Colectivos, establecen el cobro de indemnizaciones a través de seguros colectivos, en los casos de muerte, accidente laboral, o incapacidad permanente dependiendo del grado (total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez).

En algunos convenios se establecen cuantías económicas elevadas.

CLAUSULA 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.

COMITÉ DE 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.

CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE

Dicha cláusula no está presente en muchos 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.

CLAUSULA DE IGUALDAD

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.

FIESTA DEL RAMADÁN

Cabe destacar lo que recoge el Artículo 23 del Convenio del Campo de Almería, con lo que respecta al Permiso Especial con motivo del Ramadán.

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.

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.

El disfrute de dicho permiso retribuido, deducimos que se deberá al gran número de población que procesa la religión islámica y se rige por este Convenio Colectivo.

INAPLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS A RAÍZ DE LA REFORMA LABORAL.

Hemos querido hacer énfasis especialmente en esta cuestión, elaborando una serie de conclusiones, ya que la reforma laboral aprobada afecta directamente a la inaplicación de los Convenios Colectivos.

Sin duda, la mayor novedad introducida en el RDL 3/2012, es la relacionada con la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, no tratándose de una simple ampliación de las materias objeto de descuelgue, sino de una modificación de reglas que sería incluso contraria al mandato constitucional de fuerza vinculante de los convenios colectivos (art. 37.1 CE).

Si bien, el art. 82.3 ET, en su párrafo primero, recuerda que los convenios colectivos estatutarios «obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia», hasta ahora, la regla de inaplicación suponía una excepción extraordinaria, que debía establecerse de conformidad por ambas partes, bien porque así lo acordasen o bien porque decidieran someterse, voluntariamente, a un mecanismo de mediación o arbitraje.

Sin embargo, en la nueva redacción, se impone un procedimiento que parte de la voluntariedad de acuerdo, pero que ante la ausencia de éste, desemboca en un mecanismo que, a instancia de una sola de las partes puede provocar el efecto de inaplicación del convenio, incluso en contra de la voluntad de la otra.

El acuerdo directo entre las partes, como ya se ha visto en la primera fase del procedimiento de descuelgue, sería la expresión pura de lo que representa el principio de autonomía colectiva.

Los sujetos legitimados que asumieron los compromisos del convenio colectivo, están plenamente capacitados para cambiar las condiciones de éste. Si en esta primera fase, lo que acuerdan es la inaplicación de condiciones recogidas en un convenio sectorial, al aplicarse la nueva redacción del art. 84.2 ET sobre concurrencia de convenios que atribuye la prioridad aplicativa del convenio de empresa, el acuerdo de descuelgue posee plena eficacia.

En caso de no alcanzarse acuerdo, se entra en la segunda fase, donde se puede “voluntariamente” apelar a la intervención de la comisión paritaria. Esta fase puede iniciarse a instancia de «cualquiera de las partes», por lo que el adverbio “voluntariamente” deja de tener mucho significado, puesto que la otra parte deberá acudir aunque no lo desee, a instancia de la que lo requiera. Además, cuando dice «cualquiera de las partes», realmente significa “a instancia del empresario”, pues lógicamente es el único interesado en seguir con el procedimiento para modificar las condiciones pactadas en el convenio.

No obstante, habría que reflexionar sobre el sentido de la intervención de la comisión paritaria en el caso de que el descuelgue pretenda hacerse en relación a un convenio de empresa. En este caso, los integrantes de la comisión paritaria serán casi siempre, los mismos que no llegaron a un acuerdo directo, por lo que no cabe esperar que su resultado sea diferente al de la primera fase del procedimiento. En caso de descuelgue de las condiciones pactadas en un convenio de sector, habría alguna posibilidad de que su resultado fuese diferente al salir del ámbito de la empresa, sin embargo, lo lógico es que la discrepancia producida a nivel de empresa, se reproduzca también en el ámbito sectorial.

Para la apertura de la tercera fase, el procedimiento de mediación y arbitraje, es necesario que no se haya producido acuerdo en el seno de la comisión paritaria, lo que induce a concluir que la intervención de esta última no es por tanto, tan “voluntaria” cuando se establece como requisito previo para poder someterse al procedimiento autónomo de solución de conflictos.

Se remite en la ley a esta tercera fase, a la mediación y arbitraje si la intervención de la comisión paritaria no da resultados. Pero se relega a una posición marginal a la vía autónoma, al introducir una nueva cuarta fase de resolución por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como fórmula de decisión final.

En la nueva redacción del art. 82.3 ET, la cuarta fase procede si el período de consultas finaliza sin acuerdo, si las partes no se hubieran sometido a la decisión de la comisión

paritaria o a un procedimiento de solución de conflictos o éstos no hubiesen solucionado la discrepancia.

Como se ha visto, esta cuarta fase puede considerarse un arbitraje obligatorio de carácter público, puesto que la norma no prevé compromiso arbitral previo entre las partes, sino que se produce a iniciativa de «cualquiera de las partes», pudiendo ponerse en marcha, por tanto, en contra de la voluntad de una de ellas. En tanto en cuanto, el máximo interesado en el descuelgue es el empresario, se establece así la obligación por parte de los representantes de los trabajadores, de someterse en contra de su voluntad, a un arbitraje por iniciativa del empresario.

Además, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, no es un órgano bipartito, sino tripartito. Lo cual se traduce en que es la representación de la Administración quien acaba ostentando el poder dirimente en el conflicto, lo que equivale a que se trata de un arbitraje resuelto finalmente, por la Administración.

Por otra parte, habrá que ver cómo se restituyen los derechos recortados a los trabajadores en aplicación de estos laudos si, finalmente, el TC lo declara inconstitucional.



SECTOR AGRARIO

Existen un total de 57 Convenios encuadrados dentro del sector agrario, de ellos 17 son de ámbito de Comunidad Autónoma y 41 de ámbito provincial.

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

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

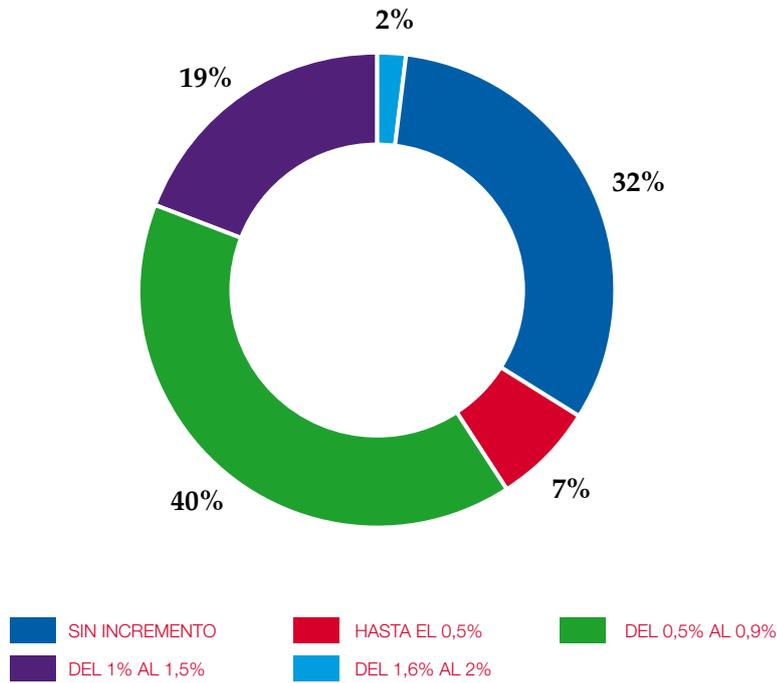
Las conclusiones extraídas son las siguientes: solo el 14% de los convenios analizados regulan la Cláusula de Revisión Salarial. Dato muy importante, desde el año 2012 la tendencia es no incluir cláusulas de Revisión Salarial.

El 84,21% el Complemento de I.T., el 80,70% el Seguro Colectivo, el 35,07% Cláusula de Estabilidad en el Empleo, el 47,37% la Comisión de Formación, el 5,26% tienen cláusula de medio ambiente y el 57,89% Cláusulas de Igualdad y no Discriminación, en todas las materias se ha aumentado un poco su regulación.

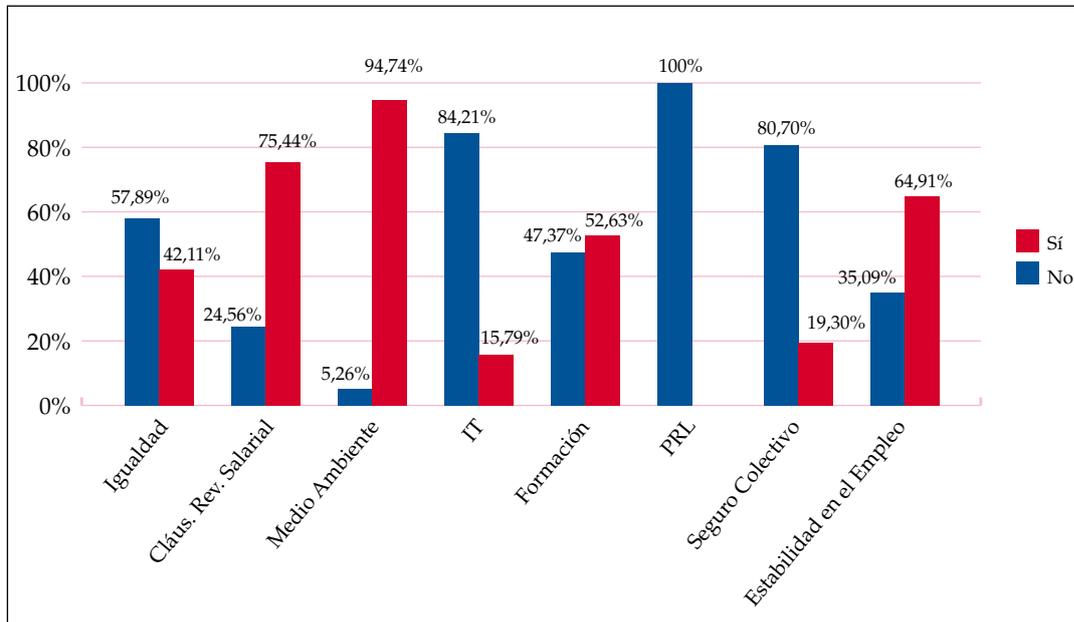
El incremento medio pactado, en los convenios que a continuación se presentan es de 0,8%. Destacar que el IPC real de 2014, fue del -1% por lo que supone un importante incremento en el poder adquisitivo general del sector, si bien no se ha incrementado de la misma manera según los convenios, se ha dado desde la congelación salarial en 2014, hasta un incremento del 1,9%.

Existe una gran disparidad en los porcentajes de incrementos salariales pasando desde aquellos convenios que no la recogen, hasta el incremento del 1,9%. No obstante, la mayoría (40%) está en el rango de subida salarial entre 0,5% al 0,9% (23 convenios).

% INCREMENTO SALARIAL (2014)



RESUMEN DE CONTENIDOS



1.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE

vigencia	01-01-2012/31-12-2013 (no se ha llegado a acuerdo aunque esta denunciado)
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.
jornada	1.792 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario convenio cada una de ellas
incremento salarial	Año 2012: 0%. Año 2013: 0,5%.
cláusula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la firma del Convenio, así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligada observancia.
€ año	12.596,85 €
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ. Las empresas de más de 15 trabajadores fijos, suscribirán una póliza de seguro por las cantidades que muestran las tablas salariales anexas de 2012 y 2013, para en caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, les será abonado a los beneficiarios o al propio trabajador dicha cantidad.
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. Es importante que se indica que formación deben tener los delegados de prevención, Formación de delegados de prevención. 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 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.
cláusula de medio ambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	ASAJA, UGT y CC.OO.

2.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA

vigencia	2012/2015
denuncia del convenio	Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.
jornada	1.826 horas anuales.
cláusula de ultractividad	Llegada la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado este Convenio por un año, y así sucesivamente sí, con al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento del mismo o de algunas de sus prorrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad
incremento salarial	2013: tablas. 2014: 0,7%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas en el presente Convenio, incluida la tabla salarial, forman un todo orgánico e indivisible, y serán compensables con las condiciones preexistentes de la relación laboral de cada trabajador que figuren en su nómina, o contrato de trabajo, respetándose por tanto, las condiciones económicas que en su cómputo anual le sean más beneficiosas.
€ año	10.817,52 €
complemento de I.T.	Durante el tiempo que un trabajador fijo o fijo-discontinuo permanezca en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, a partir del día 11 inclusive, y hasta un máximo de doce meses, la empresa completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral, o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias a partir del 1º día y hasta un máximo de doce meses. 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. 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.
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SÍ, a través de la Comisión Paritaria. Hay que destacar que se incluye una cláusula de Formación específica inmigrantes. Podrá quedar integrada en los programas de formación continua que se lleven a efecto en desarrollo del Acuerdo Tripartito a que se ha hecho mención en el artículo anterior.
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL, Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio: UGT y CC.OO., como representación laboral, y AEMPAL, ASAJA y COAG, en representación empresarial.
clausula de medio ambiente	NO

2.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA (Continuación)

	<p>Artículo 23.- Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán Todos los trabajadores sujetos al presente convenio y siempre que la situación del trabajo lo permita, tendrán derecho a un mes por año de permiso sin retribuir, por motivos plena y claramente justificados, según la casuística del artículo anterior. Este permiso especial habrá de ser solicitado previamente y justificado adecuadamente con posterioridad. Durante la duración de este permiso, el trabajador que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariado por cuenta ajena. fiestas con motivo del ramadán. a) Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren “la fiesta chica” y “la fiesta del cordero”, disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar. b) Así mismo, durante la celebración del ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde. A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la comisión paritaria del convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para la empresa y los trabajadores afectados.</p>
cláusulas de igualdad	<p>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.</p>
partes firmantes	<p>ASEMPAL, ASAJA, COAG, UGT y CC.OO.</p>

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

vigencia	<p>2014</p>
denuncia del convenio	<p>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 obli-gacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.</p>
jornada	<p>1.770 horas anuales.</p>
vacaciones	<p>31 días naturales</p>
pagas extraordinarias	<p>2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas</p>
incremento salarial	<p>0%</p>
clausula de revisión salarial	<p>NO</p>
cláusula de absorción y compensación	<p>Las partes que firman el presente convenio, en cuanto al tema de compensación y absorción, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores</p>
€ año	<p>11.277,97 €</p>
complemento de I.T.	<p>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.</p>
seguro colectivo	<p>SÍ</p>

3.-CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA (Continuación)

clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
clausula de medio ambiente	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
cláusulas de igualdad	SI
partes firmantes	UPA ,UCCL, ASAJA, FAA, UGT y CC.OO.

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

vigencia	2012/2015
denuncia del convenio	Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.
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.
incremento salarial	2012-2013: 0,60%. 2013-2014: 0,80%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas en el presente Convenio, incluida la tabla salarial, forman un todo orgánico e indivisible, y serán compensables con las condiciones preexistentes de la relación laboral de cada trabajador que figuren en su nómina, o contrato de trabajo, respetándose por tanto, las condiciones económicas que en su cómputo anual le sean más beneficiosas.
€ año	10.850.92 €
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	SÍ
comité de 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.
cláusulas de medio ambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmante	COEXPAL, ECOHAL, APAL, ASEMPAL, UGT y CC.OO.

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

vigencia	2013/2014
denuncia del convenio	Al término de la vigencia de este Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.
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.
incremento salarial	0,61 %
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Operará la compensación y absorción cuando los salarios abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo y convencional de este Convenio.
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.
seguro colectivo	Sí
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SI
clausula de medioambiente	Se creará la comisión paritaria de Medio ambiente.
cláusulas de igualdad	Remisión a la ley.
partes firmantes	ASAJA, UGT , USO Y CC.OO.

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

vigencia	2013/2016
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.
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.
incremento salarial	2013: 0,5% 2014: 0,6% 2015: 0,9%
clausula de revisión salarial	NO
cláula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.405,35 €
complemento de I.T.	Sí

6.-CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ (Continuación)

seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL, regula la Comisión Sectorial de Salud Laboral.
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	ASAJA, UGT y CC.OO.

7.-CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO DE CANARIAS

vigencia	1-01-2010 AL 31-12-2011(PRRORROGADO)
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.
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.
incremento salarial	Año 2012: 2%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	9.472,5 €
complemento de I.T.	NO (lo contempla en caso de vacaciones)
seguro colectivo	NO
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SÍ
comité de salud laboral	SÍ en aquellos centros de más de 50 trabajadores.
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ (señala el contenido de la Comisión Paritaria de Igualdad, entre otras medidas).
partes firmantes	ASAJA-LAS PALMAS, FEDEX, ASOCAN Y ACETO, SITCA, ASAGA-TERERIFE, UGT Y CCOO.

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

vigencia	2013/2015
denuncia del convenio	El mismo se entenderá automáticamente denunciado con un mes de antelación a su terminación. No obstante se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y salarial hasta la firma del siguiente que le sustituya.
jornada	1.780 horas anuales para 2013 y 2014.1.772 horas anuales para 2015
vacaciones	22 días laborables si la jornada es de 5 días semanales y 26 días laborables si la jornada es de 6 días semanales.

8.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA (Continuación)

pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas.
incremento salarial	Para el año 2013: se incrementara sobre las tablas definitivas de 2012 el IPC real de 2013 (0.3%) y con efectos a 1 de enero del mismo año. Para el año 2014: Se incrementara sobre las tablas definitivas 2013 el 0.6 % con efectos 1 de enero de 2014. Para el año 2015: Se incrementara el uno de enero de 2015 el 1 % sobre las tablas definitivas de 2014.
clausula de revisión salarial	Si los IPC's de 2013, 2014 y 2015 suman más de un 4%, se incrementaran las tablas salariales de 2015 en el porcentaje que se exceda de dicho 4 %. Una vez sumado dicho diferencial si lo hubiere, las tablas de 2015 quedaran como definitivas y, servirán como base de cálculo para las siguientes. La aplicación de la clausula de revisión salarial no tendrá efectos retroactivos, es decir no generara el cobro de atrasos. La revisión Salarial solamente se practicará al alza, pero las Tablas reales de cada año de vigencia del Convenio se actualizarán en virtud del Incremento Real pactado en Convenio para cada uno de los años.
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	12.665,24 €
complemento de I.T.	Sí. Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán de sus respectivas empresas 8,02 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 8,02 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 16,03 euros los tres primeros días, siendo a partir del 4º día de 5,34 euros diarios. Este complemento tendrá un máximo de 30 días
seguro colectivo	Sí
clausula de estabilidad en el empleo	Sí
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.
clausulas de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	UGAM-COAG, ASAJA, FITAG UGT y Federación Agroalimentaria de CC.OO.

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

vigencia	2012/2014
denuncia del convenio	Las cláusulas normativas y obligacionales permanecerán vigentes con el incremento del IPC real hasta la firma del nuevo convenio.
jornada	40 horas semanales.
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.
incremento salarial	Año 2014: 0,3%
clausula de revisión salarial	NO

9.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE
TRABAJADORES AGROPECUARIOS DE CASTELLÓN (Continuación)

cláusula de absorción y compensación	Las condiciones y normas de retribución pactadas en el presente Convenio en su totalidad o en parte, son compensables con las que anteriormente rigieron por pacto individual, Convenio Colectivo, usos y costumbres o por cualquier causa, respetándose en cualquier caso las condiciones más beneficiosas que pudieran tener mantenidas los trabajadores por contratos laborales anteriormente pactados.
€ año	12.279,92 €
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	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	FEAGRA, UGT y CC.OO.

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

vigencia	2012/2014
denuncia del convenio	Ambas partes acuerdan para la misma que se amplíe en 6 meses a los 12 meses establecidos a la normativa actual.
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.
incremento salarial	Año 2012: 0% Año 2013: 0,7% Año 2014: 0,8%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente hubiese por la aplicación de disposiciones legales, pactadas en Convenios colectivos o contratos individuales de trabajo. Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan a las establecidas en este Convenio, considerándose, en este caso, absorbibles por las condiciones pactadas. Las condiciones personales actualmente existentes que, en su conjunto, excedan de las pactadas en este Convenio se mantendrán estrictamente «ad personam».
€ año	11.095,61 €

10.-CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA (Continuación)

complemento de I.T.	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. 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. 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.
seguro colectivo	Sí
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	Sí, por subcomisión de formación.
comité de salud laboral	Sí, por subcomisión de Salud laboral
clausula de medio ambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO, sólo mencionan la Ley.
partes firmantes	JARC, IACSI, ASAJA, UGT y CC.OO.

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

vigencia	2012/2014
ultra actividad	Una vez finalizada la duración del convenio y denunciado, las partes acuerdan un período de ultra actividad de 18 meses para alcanzar un nuevo acuerdo.
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.
incremento salarial	Durante la vigencia de este convenio desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014 las tablas salariales fruto de las subidas correspondientes de cada año serán las definitivas.
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	10.975,05 €
complemento de I.T.	No. Este artículo quedara en suspenso durante la vigencia de este convenio.
seguro colectivo	Sí
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	ASAJA , CC.OO. y UGT

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

vigencia	1-09-2012 AL 31-06-2016
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.
jornada	1.790 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario cada una de ellas
incremento salarial	2014:0.8%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	13.783 €
complemento de I.T.	NO
seguro colectivo	NO
clausula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	Sí
partes firmantes	CGC, APECA y UGT

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

vigencia	01/09/2010-31/08/2014
denuncia del convenio. ultra-actividad	Se estará a los plazos fijados por los artículos 85 y 89 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) , en lo relativo al inicio y duración de las negociaciones del nuevo convenio colectivo. Si expirado el plazo máximo de negociación establecido en el apartado anterior no se hubiese alcanzado un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que se establezca en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte.
jornada	7 horas diarias.
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base.
incremento salarial	1% años 2013-2014
clausula de revisión salarial	SI, SI EL IPC ANUAL SUPERA EL 3%
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	10.842,55 €
complemento de I.T.	Sí
seguro colectivo	NO
clausula de estabilidad en el empleo	NO

13.-CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA
COMUNIDAD VALENCIANA (Continuación)

comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	AICGC, APECA y UGT

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

vigencia	01/01/2013 al 31/12/2016
ultra-actividad	Se prorrogará tácitamente de año en año y en todas sus cláusulas ya sean normativas u obligacionales, si no es denunciado por cualquiera de las partes firmantes del mismo con una antelación mínima de dos meses al de los respectivos vencimientos.
jornada	39 horas semanales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario bruto cada una de ellas. 1 de 15 días de salario bruto.
incremento salarial	Año 2014: 0,88 %. Año 2015: 0,88%. Año 2016: 0,88%.
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.283,9 €
complemento de I.T.	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. En el caso de que la incapacidad temporal venga motivada por enfermedad común y accidente no laboral la empresa procederá de la siguiente manera: - 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%.
seguro colectivo	NO
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
clausula de medioambiente	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
cláusulas de igualdad	SÍ, tienen Comisión de Igualdad
partes firmantes	ASAJA, COAG, UGT y CC.OO.

15.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA

vigencia	2014
denuncia del convenio	Se mantiene la ultraactividad del presente convenio en todas sus condiciones estipuladas para los años sucesivos, quedando prorrogado indeterminadamente hasta la firma de otro nuevo, obligándose las partes a constituir la mesa de negociación de un nuevo convenio, en el mes último de la duración del presente. Queda así denunciado automáticamente al término de su duración. Al mismo tiempo cualquiera de los firmantes del presente convenio podrán denunciarlo mediante escrito dirigido a las otras partes negociadoras un mes antes de finalizar su vigencia.
jornada	1.752 horas anuales.
vacaciones	22 días laborables
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas. 1 paga de 30 días de salario base + antigüedad.
incremento salarial	Año 2014: 1%
clausula de revisión salarial	Se mantendrá la cláusula de revisión salarial en futuras negociaciones
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	12.496,50 €
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 concorra hospitalización, quedando estipulado el cobro del 100% mientras dure la misma. Ante cualquier modificación legislativa que afecte a las prestaciones por I.L., la Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, se reunirá para reajustar el contenido de este artículo.
seguro colectivo	SÍ
clausula 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
partes firmantes	ASAJA, UGT y CC.OO

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

vigencia	2013/2015
jornada	1.768 horas anuales.
denuncia del convenio	En caso de que el Convenio Colectivo no sea denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, éste se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado.
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	3 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad cada una de ellas.
incremento salarial	0,2%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA

16.-CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE EXTREMADURA (Continuación)

€ año	10.392,60 €
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.
seguro colectivo	SÍ
clausula 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.
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	UPA, APAG, Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, UGT y CC.OO.

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

vigencia	1/01/2013 al 31/12/2014
denuncia del convenio	Cualquiera de las partes signatarias de este acuerdo pueden solicitar por escrito a la otra revisión de la misma, con un mínimo tres meses antes de la expiración del término de vigencia marcada, o cualquiera de los sus prorrogas.
jornada	1.792 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales, correspondientes a 22 días laborables.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario + complementos personales cada una de ellas
incremento salarial	SEGÚN TABLAS (0,4%)
clausula de revisión salarial	NO.
€ año	11.511,86 €
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SÍ
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SI
partes firmantes	AC Hortofrutícolas de Gerona, UGT y CC.OO.

18.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL CAMPO DE GRANADA

vigencia	01/01/2013 al 31/12/2015
jornada	39 horas semanales de lunes a viernes.
denuncia del convenio	El presente convenio se prorrogara tácitamente de año en año con una subida porcentual igual a la subida del I.P.C. de noviembre a noviembre del año anterior, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes o en el caso de no haber acuerdo en la negociación. El procedimiento de denuncia tendrá que atenerse a la legislación vigente en cada momento y se hará con la antelación mínima de un mes.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas.
incremento salarial	2013: 0,25% 2014: 0,50 2015: 1%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	13.333,50€
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. En caso de discrepancias se someterá a la comisión paritaria.
seguro colectivo	NO
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SI
comité de salud laboral	SI
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	No se recoge igualdad pero 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. 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	UPA, COAG, ASAJA, UGT y CC.OO.

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

vigencia	01-01-2012 al 31-12-2015
denuncia del convenio	Mientras se procede a la negociación de un nuevo convenio éste mantendrá su vigencia un máximo de dos años, de conformidad con el artículo 86.3 del E.T.
jornada	40 horas semanales.
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario de todas las retribuciones.
incremento salarial	Los años 2012,2013 y 2014, el salario es el que viene recogido en tablas.

19.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRATEMPRANA DE GRANADA (Continuación)

clausula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	14.560 €
complemento de I.T.	Sí. a) Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen los/as trabajadores/as establecidas en las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común los/as trabajadores/as percibirán un complemento salarial por parte de la empresa, en los siguientes términos: b) 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 la referida base mínima. c) En el resto de situaciones de I.T. el trabajador/a percibirá el 100% de la base referida desde el primer día de la baja. d) La base mínima de referencia, a los efectos de este artículo, será el equivalente a la jornada garantizada en los términos del artículo 15.D.3, según se establece en la tabla salarial. e) Si la cantidad que recibe el trabajador/a de la seguridad social fuese superior a la base mínima de referencia, el trabajador/a percibirá esta última cuantía.
seguro colectivo	Sí
clausula de estabilidad en el empleo	Sí
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	Asociación de Alhodiguistas de Granada costa, FAECA, UGT y CC.OO.

20.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

vigencia	2013/2014
denuncia del convenio	El presente convenio quedará automáticamente denunciado al término de su duración, comprometiéndose ambas partes a iniciar las próximas negociaciones con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, estando vigente todo su contenido hasta que haya un nuevo convenio que sustituya al presente.
jornada	1715 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario base + pluses convenio cada una de ellas.
incremento salarial	2013: tablas 2014: 0,6%
clausula de revisión salarial	2014: IPC real mayor que 0,6%
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	12.229,7 €

20.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE
GUADALAJARA (Continuación)

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. Las asociaciones firmantes del convenio se comprometen a informar a empresarios y trabajadores el modo y la forma de hacerlo efectivo en nómina. Al trabajador a quien no se le haya hecho efectiva en nómina la cantidad del 100%, a su solicitud, se le abonará desde el nacimiento del derecho.
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SÍ
comité de salud laboral	Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales. Se regula el delegado territorial de Prevención
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ. Se crea y regula la Comisión de Igualdad.
partes firmantes	Parte empresarial, UGT y CC.OO.

21.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA

vigencia	2011/2013, (se constituyó la mesa negociadora del convenio el 12/11/2014, con periodo de vigencia 2015-2017)
denuncia del convenio	Se entenderá prorrogado este Convenio, por un año y así sucesivamente, si no fuera denunciado, por alguna de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento. Si fuera denunciado, el nuevo Convenio se comenzará a negociar en la primera quincena del mes de noviembre anterior a su vencimiento
jornada	39 horas semanales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario convenio cada una de ellas. 1 paga de 23 días de salario convenio, correspondiente al peón fijo no cualificado.
incremento salarial	Año 2011-2012: 0% Año 2013: 2,2%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables, en cómputo anual, con cualquiera otra retribución existente en el momento de entrada en vigor del mismo, sea cual fuere la naturaleza o el origen de su existencia. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actualmente pactadas, en cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.
€ año	10.399,75 €
complemento de I.T.	SÍ El personal fijo afectado por el presente Convenio que se encuentre en I.T., percibirá de sus respectivas Empresas un complemento que para 2013 será de 4,16 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.
seguro colectivo	SÍ

21.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA
(Continuación)

clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SÍ
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	ASAJA, UGT y CC.OO.

22.-CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE
HUESCA

vigencia	2012/2014
denuncia del convenio	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 establecido en la legalidad vigente (art. 83 ET)
jornada	1.768 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario cada una de ellas. 1 paga de 20 días de salario.
incremento salarial	Año 2012: 0% Año 2013: 1,70% Año 2014: 1%
clausula de revisión salarial	NO
€ año	11.890,20 €
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
complemento de I.T.	Por enfermedad común 100% hasta 15 días. Si requiere hospitalización 120 días. En caso de IT derivada de accidente o enfermedad profesional 100% durante toda la duración de la baja.
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	SÍ
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ. Se incluye la Creación de una Comisión de Igualdad.
partes firmantes	ASAJA, UAGA, UGT y CC.OO.

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

vigencia	1-01-02 AL 31-12-04
jornada	40 horas semanales.
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.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas.
incremento salarial	Año 2004: I.P.C. año 2.003 + 1 punto.
clausula de revisión salarial	NO
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausulas de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	Unión de Pagesos, ASAJA y CC.OO.

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

vigencia	2011/2014
jornada	39 horas semanales.
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 2014.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas
incremento salarial	La tabla salarial en vigor al finalizar el segundo año de vigencia del convenio, se incrementará en el IPC real de la provincia de Jaén, de ese segundo año, siempre que dicho IPC se sitúe entre el uno y el dos por ciento. En el caso de que el referido IPC sea inferior al uno por ciento, el incremento de la tabla salarial se fija en ese 1%, que actuará como incremento mínimo. En el caso de que el referido IPC sea superior al dos por ciento, el incremento de la tabla salarial se fija en el 2%, que actuará como incremento máximo.
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	13.338 €
clausula 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.
seguro colectivo	SÍ

24.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL
PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN
(Continuación)

clausula de estabilidad en el empleo	SÍ
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	SI. Recoge la creación de una Comisión
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	UPA, CEJ, ASAJA, UGT y CC.OO.

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

vigencia	01-01-2009 a 31-12-2011
denuncia del convenio	El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de tres en tres años, dándose por denunciado en el momento de su firma. Comprometiéndose ambas partes a iniciar su negociación tres meses antes de su vencimiento.
jornada	1.742 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario convenio + antigüedad, cada una de ellas
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.
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.866,40 €
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SÍ
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	UDOE-ASAGA, UGT y CC.OO.

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

vigencia	01/01/2010 al 31/12/2013
denuncia del convenio	La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá ser efectuada indistintamente por cualquiera de las partes. Se producirá de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se efectuará dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio colectivo. En caso contrario se prorrogará de manera automática.

26.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD
AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA
(Continuación)

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 base + antigüedad cada una de ellas
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.
clausula de revisión salarial	Durante la vigencia del presente Convenio colectivo no operará ninguna cláusula de revisión salarial.
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	14.850,80 €
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	ASAJA, Asociación Profesional de Cultivadores de Champiñón, Asociación de empresas agrícolas, forestales y pecuarias, UGT.

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

vigencia	01/01/2010 AL 31/12/2011
denuncia del convenio	Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, este quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el periodo que transcurra entre la fecha de vencimiento del presente convenio y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuarán en vigor todas sus condiciones actuales.
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
incremento salarial	1,7% para el 2010 y el 2% para el 2011
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	9.164,54 €
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	SÍ
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 mas de 50 trabajadores

27.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS (Continuación)

cláusulas de igualdad
partes firmantes

SÍ (crea Comisión de Igualdad).
ASPROCAN, FSOC, UGT y CC.OO.

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

vigencia
denuncia del convenio
jornada
vacaciones
pagas extraordinarias
incremento salarial
clausula de revisión salarial
cláusula de absorción y compensación
complemento de I.T.
seguro colectivo
clausula de estabilidad en el empleo
comisión de formación
comité de salud laboral
clausula de medioambiente
cláusulas de igualdad
partes firmantes

01/01/2009 al 31/12/2014
Se mantienen vigentes todas las condiciones, hasta que no se pacte uno nuevo.
40 horas semanales.
30 días naturales.
2 pagas de 30 días de anticipo diario en proporción al tiempo trabajado.
SE FIJA EN TABLAS
NO
NO CONSTA
NO
SÍ
NO
SÍ
SEGÚN LPRL. Además se prevé la creación de un plan de prevención
NO
NO
Asociación de Cosecheros Exportadores de Tomates de las Palmas y Coordinadoras de Aparcerías en Canarias, UGT y CC.OO.

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

vigencia
denuncia del convenio

jornada
vacaciones
pagas extraordinarias
incremento salarial
clausula de revisión salarial
cláusula de absorción y compensación
complemento de I.T.
seguro colectivo
clausula de estabilidad en el empleo

Octubre 2012 a Septiembre 2013
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..
40 horas semanales.
33 días naturales.
3 pagas de 809,24 € cada una de ellas.
1,9%
NO
NO CONSTA
SÍ
NO
NO

29.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE
TOMATES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS (Continuación)

comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL. Prevé la creación de un plan de prevención.
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	Asociación de Cosecheros Exportadores de Tomate, Frente Sindical Obrero Canario, FSOC, UGT y CC.OO.

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

vigencia	2012/2013 (PRORROGADO)
jornada	1.800 horas anuales.
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.
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.
incremento salarial	1%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente. Además serán compensables con las condiciones preexistentes que cada trabajador tenga reconocidas en su nómina o contrato de trabajo, respetándose las condiciones económicas que en cómputo anual fueran más beneficiosas.
€ año	10.064 €
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.
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SÍ
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	UGAL-UPA, ASAJA, UGT y CC.OO.

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

vigencia	1-06-2012 al 31-05-2015
denuncia del convenio	El presente acuerdo se prorrogara por periodos de un año, siempre que no haga la denuncia correspondiente, por lo menos un mes de anticipación. La representación que haga la denuncia deberá comunicárselo a la otra parte por escrito, la legitimación que posee y las áreas de acuerdo y de negociación. La comunicación debe realizarse simultáneamente en acto de denuncia. De esta comunicación se enviará copia, para fines de registro, la autoridad de trabajo.
jornada	1.784 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas
incremento salarial	1,1%
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	10.426,08. €
clausula de revisión salarial	NO CONSTA
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SÍ
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	Parte empresarial, UGT y CC.OO.

32.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID

vigencia	2012/2016
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.
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
incremento salarial	Se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año anterior.
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	10.230,78 €
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.
seguro colectivo	SÍ

32.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID
(Continuación)

clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	Se crea y regula la comisión de igualdad
partes firmantes	ASAJA, UGT y CC.OO.

33.-CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA
PROVINCIA DE MALAGA

vigencia	1-01-13 AL 31-12-15
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.
jornada	39 horas semanales.
vacaciones	22 D LABORABLES (L-v) 256 D LABORABLES (L-s).
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario base, cada una de ellas.
incremento salarial	2013: 0,5% 2014: 0,6% 2015: 0,7%
clausula de revisión salarial	Una vez el IPC haya sido publicado por el INE, en el caso en que el IPC superase el 3%, para cada anualidad, se revisarán los conceptos económicos de dicho año con el 50% del exceso que suponga sobre el 3%. En caso de que el IPC superase el 5%, para cada anualidad, la revisión salarial sería del 20% del exceso que suponga sobre el 5%. Las tablas revisadas servirán de base para el cálculo de los salarios del año siguiente pero no generarán derecho alguno al pago de atrasos.
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	13.234,50 €
complemento de I.T.	En caso de I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad que requiera la hospitalización, el trabajador fijo percibirá, desde el primer día y mientras dure tal situación, la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el salario convenio. En caso de enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador fijo percibirá a partir del cuarto día de I.T., la diferencia entre salario convenio y las prestaciones de la Seguridad Social. Dicho complemento tendrá un límite de seis meses. Caso de sucesión de bajas por enfermedad que superen los 30 días, no se percibirá el complemento si entre el inicio de la baja y el final de la anterior no han transcurrido 12 meses. Todo ello sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar las prestaciones por I.T. en los días y condiciones legalmente establecidos.
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SÍ
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	SI
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	Parte Empresarial, CC.OO. y UGT

34.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

vigencia	2012/2014
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.
jornada	40 horas semanales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas
incremento salarial	Año 2012 - 2014: 1% Todos los años.
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.710,95 €
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	SÍ
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	PROEXPORT, CC.OO. y UGT

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

vigencia	La duración será de cinco años, desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2015.
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
jornada	40 horas semanales y una jornada anual de 1.818 horas de trabajo efectivo
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base convenio más antigüedad cada una de ellas. 1 de beneficios de 248,33 €
incremento salarial	Del 1 de Enero de 2014 al 31 de Diciembre de 2014, se pacta un incremento del 1,25% sobre los salarios vigentes a 31 de Diciembre de 2013. Del 1 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2015, se pacta un incremento del 1,5% sobre los salarios vigentes a 31 de Diciembre de 2014.
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
e año	11.682,52 €
complemento de I.T.	NO
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	SI

35.-CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA
(Continuación)

comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	NO FIGURA

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

vigencia	01/01/2010 - 31/12/2011
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.
jornada	1.816 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base, cada una de ellas. Una de 227,78€.
incremento salarial	Según tablas.
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.259,20 €
complemento de I.T.	NO
seguro colectivo	SI, como aportación de una cantidad económica del empresario a los trabajadores.
clausula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	SI
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	NO FIGURA

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

vigencia	01/01/2012 al 31/12/2014
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.
jornada	40 horas semanales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas.

37.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA DE LA REGIÓN DE MURCIA (Continuación)

incremento salarial	Año 2012: 0%. Año 2013: según tablas Año 2014: según tablas.
clausula de revisión salarial	NO CONSTA
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.743,64 €
complemento de I.T.	NO
seguro colectivo	NO
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SI, por comisión paritaria
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
cláusulas de igualdad	SI
partes firmantes	APOEXPA, CC.OO. y UGT

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

vigencia	2012/2014
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.
jornada	40 horas semanales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario convenio, cada una de ellas. Una paga de una cantidad determinada.
incremento salarial	Año 2014: 0.9%
clausula 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.
cláusula de revisión salarial	NO CONSTA
€ año	12.740 €
complemento de I.T.	NO
seguro colectivo	SI, con una aportación económica del empresario a los trabajadores
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SI, por comisión paritaria
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	APOEXPA, UGT Y CC.OO

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

vigencia	2011/2015
denuncia del convenio	Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.
jornada	1.818 horas anuales
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario convenio, cada una de ellas. Una paga de 188,12€.
incremento salarial	Año 2013: Salarios y demás conceptos retributivos: 0,6% desde 1 junio de 2013 (Anexo I). Año 2014: Salarios y demás conceptos retributivos: 0,6% desde 1 enero de 2014 (Anexo II). Año 2015: a negociar durante el primer trimestre del año.
clausula de revisión salarial	SÍ, si el I.P.C. real supera el 1%.
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.830,66 €
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.
seguro colectivo	SI, con una aportación económica del empresario a los trabajadores
clausula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	SI, por comisión paritaria
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medio ambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	ASAJA, COAG, CC.OO. y UGT

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

vigencia	2011/2015
denuncia del convenio	Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.
jornada	1.800 horas/año
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas. Una de 10% de salario base abonables mensualmente.
incremento salarial	Año 2012: 0% Año 2013: 1%. Año 2014: 1,25% Año 2015: 1,5%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.789,50 €
complemento de I.T.	SI

40.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA (Continuación)

seguro colectivo	SI, con una aportación económica del empresario a los trabajadores
clausula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	SI, por comisión paritaria
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS HORTOFRUTÍCOLAS, UGT Y CC.OO

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

vigencia	2011/2013
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.
jornada	1.758 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario convenio, cada una de ellas.
incremento salarial	IPC real del año anterior
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Las partes que firman el Convenio, en cuanto al tema de compensación y absorción estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
€ año	9.398,25 €
complemento de I.T.	SI. En caso de que el trabajador se encuentre en I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real. Este complemento se abonará desde el primer día de dicha situación hasta un máximo de dieciocho meses. Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya establecidas. En caso de que el trabajador se encuentre en I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% de su base de cotización. Este complemento se abonará desde el octavo día de dicha situación hasta un máximo de doce meses. Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya establecidas.
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SI, por comisión paritaria
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	UAGN, UCAN, UGT Y CC.OO

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

vigencia	01-01-09 al 31/12/2012 (Se amplía vigencia hasta el año 2014)
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.
jornada	40 horas semanales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
incremento salarial	Año 2012, se establece un incremento salarial del 1,5%. Año 2013, se establece un incremento salarial del 1%. Año 2014, se establece un incremento salarial del 1% desde el 1 de enero de dicho año.
clausula de revisión salarial	En el año 2014, se establece una cláusula de revisión salarial consolidable, y que operará para los salarios desde el 1 de enero del año 2014, con relación a la variación que experimente el índice de precios al consumo, a 31 de diciembre de 2014 o el indicador que lo sustituya en los siguientes términos, - Hasta el 1% el 0%. - Del 1,01% al 2% del IPC real, se producirá una revisión salarial del 0,50%. - Del 2,01% al 3%, del IPC real, se producirá una revisión salarial del 0,75%. - Del 3,01% al 4% del IPC real, se producirá una revisión salarial del 1%. - Del 4,01% al 4,49% del IPC real, se producirá una revisión salarial del 1,25%. - Del 4,50 % en adelante se producirá una revisión salarial del 1,50%.
€ año	10.966,48 €
complemento de I.T.	NO
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	CPOE, UGT Y CC.OO

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

vigencia	2012/2014
denuncia del convenio	En todo caso este convenio seguirá vigente hasta que sea firmado el próximo.
jornada	1794 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.
incremento salarial	I.P.C. real del año anterior
clausula de revisión salarial	SI
cláusula de absorción y compensación	Se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores
€ año	12.898,95 €
complemento de I.T.	SI. Accidente de trabajo 100%. En el resto de los casos 100% con un máximo de 5 meses.

43.-CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA (Continuación)

seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	ASAJA, CC.OO. y UGT

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

vigencia	01/01/2010 al 31/12/2012
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.
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€
incremento salarial	Año 2010: 2% Año 2011: 2% Año 2012: 1,5%
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 la 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, salvo lo dispuesto respecto al plus de distancia y dietas
€ año	12.531,88 €
clausula de revisión salarial	NO
complemento de I.T.	SI
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SI
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	ASPROCAN, UGT Y CC.OO

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

vigencia	01/01/2011 al 31/12/2012
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.
jornada	40 horas semanales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	4 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
incremento salarial	Año 2011: 2,5% Año 2012: 2%
clausula de revisión salarial	Para el año 2011 y con carácter retroactivo desde 1.º de enero de dicho ejercicio, se establece un porcentaje de subida del 2,5% sobre los salarios vigentes. Para el año 2012 y aplicable desde el 1.º de enero, se pacta una subida del 1,5% sobre los salarios actualizados del año 2011. Asimismo se establece que para el caso de que el IPC a finales del ejercicio 2012, se sitúe en cómputo anual por encima del 2%, procederá una actualización de los salarios, con carácter retroactivo a primero de enero, equivalente a un 0,5% de los ya regularizados con arreglo a la subida indicada.
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio formarán un todo y sustituirán y compensarán, en cómputo anual y global, las que anteriormente viniesen rigiendo, cualquiera que sea la naturaleza.
complemento de I.T.	SI
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	SÍ
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SI
cláusulas de igualdad	SÍ
clausula de medioambiente	NO
partes firmantes	ASEPALMA, UGT Y CC.OO

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

vigencia	01/01/2013 al 31/12/2015
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.
jornada	La jornada diaria de trabajo será de 8 horas, la semanal de 40 horas y el cómputo anual no excederá de 1.788 horas en 2013 y 1.784 horas en 2014 y 2015.
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.
incremento salarial	Se aplicará un incremento salarial para todas las categorías en un porcentaje igual al IPC a 31 de diciembre de 2012. Se aplicará un incremento salarial para todas las categorías en un porcentaje del 0,8% a las tablas salariales definitivas del 2013. Se aplicará un incremento salarial para todas las categorías en un porcentaje igual al IPC a 31 de diciembre de 2014.
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA

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

€ año	10.195,78 €
clausula de revisión salarial	Una vez conocido el IPC definitivo del 2015, si este hubiera sido superior al que se consideró para actualizar los salarios del 2015, la diferencia será abonada en una sola paga antes de marzo de 2016. Dicha paga no se consolidará a efectos de tablas salariales futuras.
complemento de I.T.	SI
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	ASAJA, ASOCIACIÓN DE VIVERISTAS Y PLANTAS DE FRESA DE SEGOVIA, COAG, UGT Y CC.OO

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

vigencia	1-01-12 al 31-12-2016
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 presenta 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.
jornada	1.781 horas anuales.
vacaciones	31 días naturales.
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario base
incremento salarial	2013: tablas 2014: 0,6% 2015: 0,7% 2015: 0,80%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Según marca el Estatuto de los Trabajadores
€ año	12.883,84 €
complemento de I.T.	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. 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. El trabajador fijo discontinuo lo percibirá mientras esté trabajando, con el máximo establecido en el párrafo anterior para el trabajador fijo. 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.

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

(Continuación)

seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SI
comité de salud laboral	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. 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.
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO (sólo refleja la Ley).
partes firmantes	ASAJA, UGT Y CC.OO

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

vigencia	01/01/2011 al 31/12/2014
denuncia del convenio	El presente Convenio será prorrogado de año en año, de conformidad con la vigente legislación, si no fuera denunciado de por cualquiera de las partes, denuncia que habrá de formularse con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Caso de no haber denuncia en los términos expresados con anterioridad, se revisarán los conceptos salariales de acuerdo con el resultado del IPC del conjunto nacional para el período prorrogado, para lo cual se reunirá la Comisión Paritaria nombrada en el Convenio con objeto de confeccionar las tablas salariales Denunciado en tiempo y forma de resolución o revisión el presente Convenio ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones un mes antes de la expiración del mismo.
jornada	40 horas semanales.
vacaciones	26 días laborables
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base, cada una de ellas.
incremento salarial	Para el primer año de vigencia, 2011, no se aplicará incremento salarial alguno, manteniéndose las tablas salariales vigentes a 31-12-2010. Para el segundo año, esto es 2012, no se aplicará incremento durante los tres primeros trimestres, manteniéndose las tablas salariales vigentes a 31-12-2011; a partir del 1.º de octubre habrá una revisión salarial equivalente al 1,5% sobre las tablas salariales vigentes a 30-09-2012. Para los años 2013 y 2014 la revisión equivaldrá al 1% sobre las respectivas tablas vigentes a 31-12-2012 y 31-12-2013, respectivamente.
clausula de revisión salarial	NO

48.-CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE LOS AGRIOS, DEMAS FRUTAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA (Continuación)

cláusula de absorción y compensación	Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación de todos o algunos de los conceptos pactados, solo tendrán eficacia si global-mente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales efectuándose la comparación en forma global y anual. Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables, en cómputo anual y global, con las que vinieran disfrutando los trabajadores por virtud de disposición legal, Convenio Colectivo, laudo o pacto individual, salvo aquellas que representen contraprestación de rendimientos o producciones superiores a la normal, cuando esta última figure establecida en forma colectiva o individual.
€ año	12.624,36 €
complemento de I.T.	SI
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	Se reconoce en el Art. 51 el principio de la no discriminación.
partes firmantes	ASOCIAFRUIT Y CC.OO

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

vigencia	01-01-2008 al 31-12-2010. (Se ha firmado uno nuevo con vigencia 2015/2018)
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.
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.
incremento salarial	Año 2008: I.P.C. REAL + 0,5%. Año 2009: I.P.C. REAL + 0,5%. Año 2010: I.P.C. REAL + 0,5%.
clausula de revisión salarial	SI, I.P.C real menos I.P.C. previsto
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.228,85 €
complemento de I.T.	SI
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL

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

clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SI
partes firmantes	APORSO, AJES, UGT Y CC.OO

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

vigencia	01/01/2013 al 31/12/2015
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.
jornada	1.784 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	3 pagas de una mensualidad, cada una de ellas.
incremento salarial	2013: 0,2%. 2014: 0,6% 2015: 0,7%.
clausula de revisión salarial	SI el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística de Catalunya a 31 de diciembre de 2015. Si upera el aumento aplicado (0,7%), se abonara la diferencia hasta llegar al 1,5%.
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	13.212,31€
complemento de I.T.	SI
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	FCAC, CC.OO. y UGT

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

vigencia	2014
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.
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.

51.-CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL (Continuación)

incremento salarial	Tan pronto se constate el I.P.C. del año 2014 se efectuarán las revisiones salariales del convenio por la diferencia entre el incremento pactado (0,6%) y el I.P.C. resultante al 31 de diciembre de dicho año, respecto al 1 de enero del mismo año.
clausula de revisión salarial	En el supuesto de no ser denunciado o de prolongarse su vigencia, el 1º de enero de 2015, se incrementará automáticamente en el Índice de Precios al Consumo que, para el estado español, señale el Instituto Nacional de Estadística.
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones convenidas en el presente Convenio, sustituirán a las que actualmente vienen rigiendo por mejora pactada, resolución administrativa o gubernamental, imperativo legal o jurisprudencial contencioso-administrativo. Las disposiciones legales futuras dimanantes de un Convenio que fuera de aplicación, en caso de concurrencia, en todo o en parte, con lo aquí regulado, sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, resultaran más beneficiosas para los trabajadores que las establecidas en el presente Convenio
€ año	10.970,12 €
complemento de I.T.	SI
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	ASAJA, UAGA Y UGT

52.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

vigencia	01/01/2014 al 31/12/2015
denuncia del convenio	Se mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.
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 beneficios, de 22 días de salario base.
incremento salarial	Para el año 2014; se incrementan las tablas salariales del año 2013 en un 0,3%. Para el año 2015 los salarios del 2014 se incrementarán en un 0,4%.
clausula de revisión salarial	Para los años 2014 y 2015 no se pacta cláusula de revisión salarial.
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	12.300,86 €
complemento de I.T.	SI
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	SI, por comisión paritaria
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	ASAJA, FEDETO, UGT Y CC.OO

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

vigencia	1/01/2008 al 31/12/2010
denuncia de 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.
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.
incremento salarial	3%
clausula 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 orden normativo o convencional de referencia.
€ año	10.331,75 €
complemento de I.T.	SI
seguro colectivo	NO
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	AVA, ASFPLANT, Unió de Llauradors I Ramaders, UGT Y CC.OO

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

vigencia	01/01/2013 al 31/12/2014
denuncia de convenio	Se prorrogará tácitamente por periodos anuales sucesivos, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes en el plazo establecido. La denuncia del Convenio deberá formalizarse por escrito, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del mismo. En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se mantendrán las cláusulas normativas, perdiendo virtualidad las obligacionales. Lo mismo se entenderá, en el supuesto de ser denunciado y en tanto no se logre nuevo acuerdo, es decir, las partes pactan que este Convenio solo podrá ser sustituido por un nuevo convenio, acordado por las partes, y mientras tanto tendrá plena vigencia en los contenidos normativos. Las modificaciones de las cuantías o conceptos retributivos no se producirán de forma automática, sino que siempre deberán ser resultado de la negociación para cada año.
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
incremento salarial	Desde el 1 de enero del 2013, un incremento del 0,6% en las tablas del Convenio respecto a las tablas del 2012, abonándose los atrasos correspondientes. Desde el 1 de enero del 2014, un incremento del 0,8% en las tablas del Convenio respecto a las tablas del 2013.
clausula de revisión salarial	En ninguno de los dos años se realizará revisión a IPC real de 2013 ni de 2014.

54.-CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE
AGRIOS DE VALENCIA (Continuación)

cláusula de absorción y compensación	En todo caso, y para las cantidades de dinero que perciba cada trabajador, se entiende que aquellas serán absorbidas y compensadas en el cómputo anual y global.
€ año	14.289,06 €
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
clausula de estabilidad en el empleo	SÍ
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ (crea Comisión Paritaria de Igualdad, entre otros aspectos).
partes firmantes	AIZCE, UGT y CC.OO.

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

vigencia	01/01/2014 al 31/12/2015
denuncia de 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.
jornada	1.800 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	2 pagas de 30 días de salario base, cada una de ellas.
incremento salarial	El salario Incrementará 0,6% para el año 2014, y 0,6% para el año 2015 como figuran las tablas anexas a este Convenio Colectivo.
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.595,25 €
complemento de I.T.	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. Este complemento se abonará desde el primer día. En caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de I.T. por enfermedad común, se aplicará lo establecido en la legislación vigente.
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	COAG,UCCL, ASAJA, USO, UGT Y CC.OO

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

vigencia	Entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2014 finalizará el 31 de diciembre de 2015 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
denuncia de convenio	Ambas partes convienen en considerar denunciado el presente convenio colectivo el día 30 de noviembre del año 2015 comprometiéndose a iniciar las negociaciones, cumpliendo y respetando el actual Convenio, hasta alcanzar un acuerdo para el año 2016.
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.
incremento salarial	Para el año 2014 el incremento salarial será de un 0,70%. En el supuesto de que el IPC real del año 2014, supere el 2% se efectuará una revisión salarial en la diferencia entre IPC real y dicho 2%. El porcentaje resultante se aplicará sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre 2014, sirviendo de base para el cálculo de los salarios de año siguiente, no teniendo por tanto carácter retroactivo. Para el año 2015 el incremento salarial será de un 0,80%. En el supuesto de que el IPC real del año 2015, supere el 2% se efectuará una revisión salarial en la diferencia entre el IPC real y dicho 2%. El porcentaje resultante se aplicará sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre 2015, sirviendo de base para el cálculo de los salarios de año siguiente, no teniendo por tanto carácter retroactivo.
clausula de revisión salarial	Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial con carácter retroactivo.
cláusula de absorción y compensación	NO CONSTA
€ año	11.682,30 €
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.
seguro colectivo	NO
clausula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	SI, por comisión paritaria
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	ASAJA, COAG, UGT Y CC.OO

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

vigencia	2012/2014
denuncia de 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.
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.
incremento salarial	Año 2013: 2%. Año 2014: 1%
clausula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones convenidas en el presente convenio, sustituirán a las que actualmente vienen rigiendo por mejora pactada, resolución administrativa o gubernamental, imperativo legal o jurisprudencia contencioso-administrativo.
€ año	14.364 €
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.
seguro colectivo	SI
clausula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	SÍ
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
clausula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	UAGA, ARAGA, ASAJA, UGT Y CC.OO

SECTOR DE ACEITES Y DERIVADOS

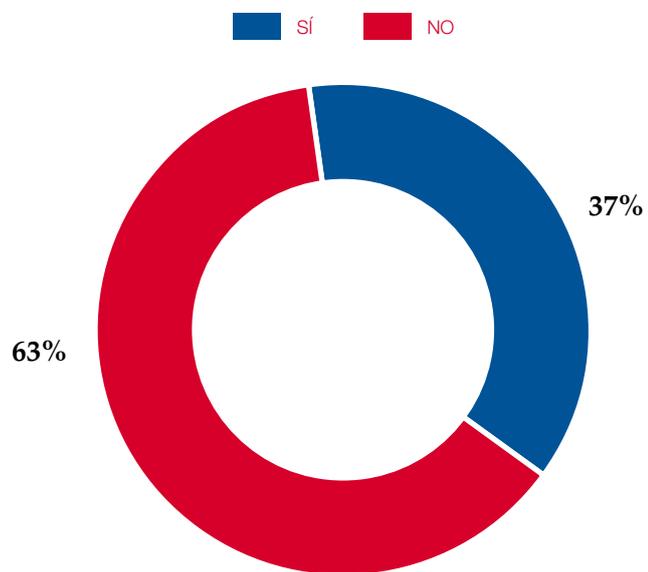
El número de Convenios del sector de aceites y derivados es de 17; 2 de ellos de aplicación en las Comunidades Autónomas de Madrid y Murcia y 15 en las provincias de Alicante, Barcelona (2), Ciudad Real, Córdoba, Granada, Jaén, Lérída, Málaga, Sevilla (2), Tarragona, Toledo, Valencia y Zaragoza.

De ellos, el 37,5% cuenta con Cláusula de Revisión Salarial, el 94% con Complemento de I.T, el 68,75% con Seguro Colectivo, el 43,25% con Cláusula de Estabilidad en el Empleo y sólo un 25% recoge cláusulas en materia de igualdad. El incremento salarial medio, durante el año 2014, ha sido del 1%.

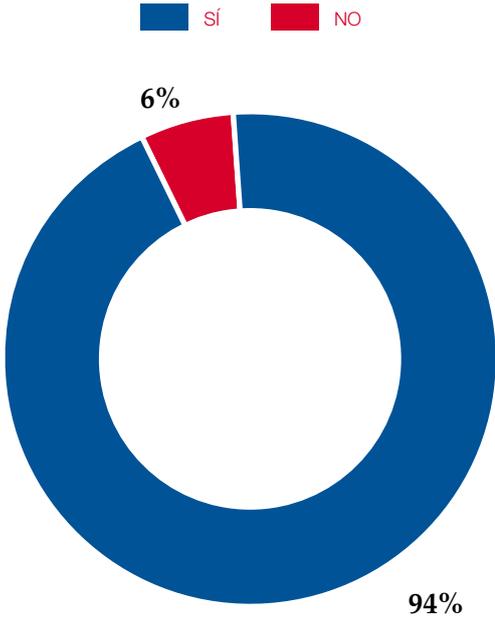


CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

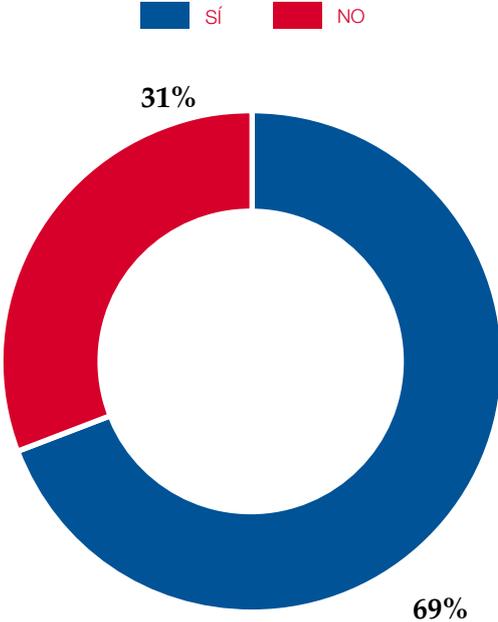


CONVENIOS CON COMPLEMENTO DE I. T.



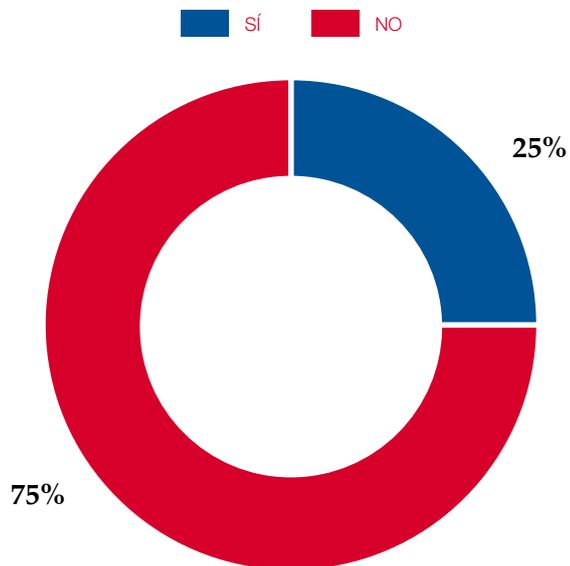
CONVENIOS CON SEGURO COLECTIVO

SEGURO COLECTIVO

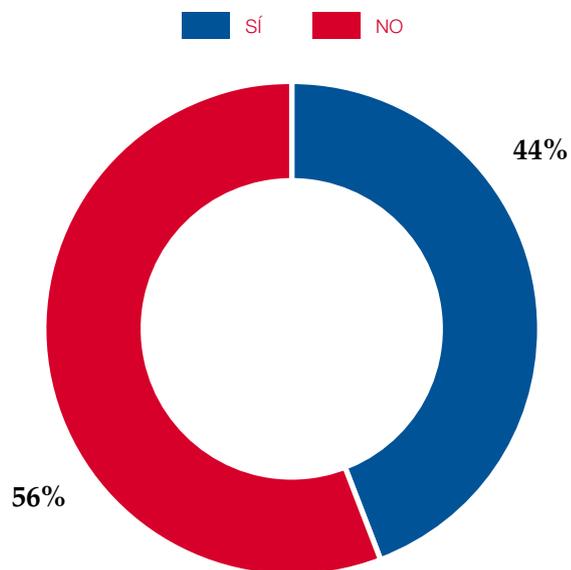


CONVENIOS CON CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD

IGUALDAD



ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



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 2010 hasta el día 31 de diciembre de 2014
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. 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 la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.
jornada	La jornada de trabajo para el 2010, 2011 y 2012 será de 1.732 horas efectivas en cómputo anua; para el año 2013 será de 1.744 horas efectivas en cómputo anual y para 2014 será de 1752 horas en cómputo anual.
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	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 día 15 de diciembre, 15 de junio y 3 días antes de la feria o fiesta principal. Aquellas empresas vinculadas a este Convenio, que así lo decidan, podrán prorratear las pagas extras en doce mensualidades. Las pagas extraordinarias correspondientes a Navidad y Julio se percibirán con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios más 43,71 euros, por cada una de ellas. La paga extraordinaria correspondiente a feria o fiestas principal de la localidad, se percibirá el año 2013 con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios más 43,71 euros, por cada una de ellas. En el año 2014 La paga extraordinaria correspondiente a feria o fiesta principal de la localidad se percibirá con el Salario Base exclusivamente. Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibir un plus de 61,44 euros mensuales, o de 1,98 euros diarios, más el 10% de su respectivo complemento personal de antigüedad.
incremento salarial	Para el año 2013 todos los conceptos económicos, se incrementan en un 1,1% sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2010, 2011 y 2012, según figuran en las Tablas Salariales adjuntas. Para 2014 se incrementan en un 1% sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2013
cláusula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación.	Las mejoras y remuneraciones económicas concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser absorbidas en cómputo anual, excepto el plus de transporte con las establecidas en éste, acomodándose los conceptos retributivos que se supriman a los de nueva creación.
€ año	14.508,09 €
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.

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

seguro colectivo	<p>Las empresas asegurarán a todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio, con una póliza de seguro mientras se encuentren de alta en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación, de los valores siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">– Por fallecimiento como consecuencia de accidente de tráfico o circulación, tanto en medio público como privado, y siempre que el desplazamiento se realice en el desarrollo de actividad profesional: 50.000,00 euros.– Por invalidez total, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros.– Por invalidez absoluta, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros. <p>Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro.</p> <p>Serán de aplicación estas cantidades transcurrido un mes desde la publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia.</p>
cláusula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SÍ
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, UGT Y CC.OO

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

vigencia	<p>La vigencia de este convenio se extiende desde el 1 de mayo de 2013 al 30 de abril del 2016.</p>
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>
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	<p>3 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad + porcentaje de participación en beneficios cada una de ellas.</p> <p>1 paga del 9% de salario base + Antigüedad.</p>
incremento salarial	<p>Para el año 2013/2014, una subida sobre el salario base del 1,20%, para el año 2014/2015, una subida sobre el salario base del 1% y para el año 2015/2016 una subida sobre el salario base del 0,8%.</p>

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

cláusula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	13,090,12 €
complemento de I.T.	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 periodo inicial de I.T. En caso de I.T., derivada de accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización, las empresas abonarán el complemento hasta el cien por cien del salario, desde el primer día.
seguro colectivo	Las empresas suscribirán una póliza de seguros para el personal fijo y fijo discontinuo que garantice las siguientes prestaciones en los supuestos que se indican: Muerte, Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez causada por accidente laboral o enfermedad profesional.
cláusula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	SEGÚN LPRL
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL Y UGT

3.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y AZÚCAR 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 2009 a 30 de septiembre de 2014, en que finalizará, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.
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.
jornada	La jornada laboral para todos los trabajadores afectos por este convenio tendrá la duración máxima semanal que en cada momento establezca la legislación vigente.
vacaciones	Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de 28 días laborables de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario base, antigüedad y beneficios.
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 antigüedad y participación en beneficios, devengándose todas anualmente.
incremento salarial	Queda prevista una subida salarial en todos los conceptos económicos de este convenio, del IPC real más 0'50 para el primer año de vigencia; con un abono provisional, hasta tanto se conozca referido IPC, del 1,30% (para el caso de que el IPC real referido al primer año de vigencia fuese inferior al 1,30%, las cantidades cobradas de forma provisional por el trabajador, no existirá obligación de su devolución). Para el segundo, tercer, cuarto y quinto año se establece un incremento igual al IPC real experimentado en los doce meses anteriores, más un punto.

3.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN. (Continuación)

cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Los beneficios de este convenio podrán ser absorbidos y compensados con cualquier mejora que tuvieran los trabajadores en sus empresas.
€ año	14.502,4 €
complemento de I.T.	<p>Cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad, la empresa abonará durante los seis primeros días de baja el 50% de todos los conceptos económicos que percibe el trabajador en activo, bien entendido que esta garantía sólo cubrirá la primera baja durante el año, salvo que las siguientes se produzcan por causas distintas.</p> <p>Cuando la baja dure más de seis días, las empresas abonarán desde el séptimo día inclusive la cantidad necesaria para que sumada a la prestación que abone la Seguridad Social, bien el Régimen General o el Especial Agrario, se cobre el 100% de todos los conceptos económicos que percibe en activo.</p> <p>En los supuestos de accidentes se estará a lo que dispone la Ordenanza Laboral, percibiéndose el 100% de todos los conceptos económicos que estuviera percibiendo en activo incluido el plus de transporte.</p>
seguro colectivo	<p>Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores las siguientes cantidades cuando como consecuencia de accidente de trabajo en el centro de trabajo, «in itinere» o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa sea declarado por la Comisión de Evaluación o sentencia firme de la jurisdicción laboral en alguno de los grados de invalidez que más adelante se señalan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invalidez total: 15.025,00 euros. - Invalidez absoluta: 21.035,00 euros. - Gran invalidez: 36.060,00 euros. <p>Igualmente la empresa abonará a sus derecho-habientes la cantidad de 36.060,00 euros, en el supuesto de muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo, «in itinere» o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa. A tales efectos, la empresa contratará la cobertura de este riesgo con una compañía aseguradora.</p>
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 medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	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 dos años, comprendidos entre el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016 con independencia de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia por la autoridad laboral.
----------	---

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

denuncia del convenio	Las partes deberán denunciar el convenio con al menos tres meses de antelación a la finalización de la vigencia del mismo; esta denuncia se hará ante la autoridad laboral; caso de no ser denunciado en tiempo y forma legales por alguna de las partes, se entenderá prorrogado por años sucesivos, revisándose anualmente los salarios de acuerdo con el índice de precios al consumo.
jornada	La jornada de trabajo se fijara 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. Cuando la jornada sea intensiva los 15 minutos de bocadillo se consideraran como trabajo efectivo.
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.
incremento salarial	Se pacta una subida para el año 2014 del IPC del año 2013 más 0,7 %, para el año 2015 del IPC real del año 2014 más 0,6 % y para el año 2016 del IPC del año 2015 más 0,5 % de los salarios en todos y cada uno de los conceptos.
cláusula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	15.035,95 €
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.
seguro colectivo	Las empresas establecerán para sus trabajadores un seguro de accidentes de acuerdo con lo que en esta materia obligue la legalidad vigente, y siempre no inferior a 30.900 €.
cláusula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	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.
jornada	La jornada laboral será en cómputo anual, siendo ésta de 1.808 horas efectivas de trabajo.
vacaciones	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	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.
incremento salarial	Para período comprendido entre el 1 de enero de 2013, y el 31 de diciembre de 2013, serán de aplicación las tablas salariales vigentes en el periodo del 1 de enero de 2012, al 31 de diciembre de 2012. Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2014, al 31 de diciembre de 2014, se establece un aumento salarial del 0,4%, sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013. Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2015, al 31 de diciembre de 2015, se establece un aumento salarial del 0,6%, sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2014. Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2016, al 31 de diciembre de 2016, se establece un aumento salarial del 0,6%, sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2015. Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2017, al 31 de diciembre de 2017, se establece un aumento salarial del 0,6%, sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2016.
cláusula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, absorberán y compensarán todas aquellas que por cualquier concepto estén establecidas o puedan establecerse por disposición legal, administrativa, o que hubieran concedido las empresas con carácter voluntario.
€ año	14.922,68
complemento de I.T.	NO
seguro colectivo	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 limite 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 medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	ASEOAGRA, UGT Y CC.OO

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.
denuncia del convenio	<p>El presente Convenio Colectivo de Trabajo se entenderá prorrogado por anualidades completas, si por cualquiera de las partes no se denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas. Caso de no denunciarse será prorrogado de año en año, con la revisión económica de los Índices de Precios al Consumo del Conjunto Nacional.</p> <p>Caso de mediar denuncia, la representación de los Trabajadores o la representación de los empresarios que promueva dicha denuncia, deberá hacerlo antes del 31 de octubre del año 2017, o en su caso, antes del 31 de octubre del año de la terminación de cualquiera de las prórrogas, por escrito dirigido a la otra parte en el que ha de constar muy claramente y como mínimo la representación que ostenta en el sector en la provincia de Sevilla y las materias objeto de negociación. De esta denuncia se enviará copia, a los solos efectos de registro, a la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Sevilla de la Junta de Andalucía.</p> <p>Las partes quedan obligadas, si se realiza la denuncia, a iniciar las deliberaciones del próximo Convenio Colectivo con una antelación mínima de mes y medio a la fecha de vencimiento del Convenio vigente.</p>
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	<ul style="list-style-type: none">- 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.- 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>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> <ul style="list-style-type: none">- 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.
incremento salarial	<p>Una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2014, al 31 de diciembre de 2014. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 0,6% a la tabla salarial que regía para el período 1 de enero de 2013, a 31 de diciembre de 2013.</p> <p>Una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2015, al 31 de diciembre de 2015. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 0,6% a la tabla salarial que regía para el período 1 de enero de 2014, a 31 de diciembre de 2014.</p> <p>Una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2016, al 31 de diciembre de 2016. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 0,6% a la tabla salarial que regía para el período 1 de enero de 2015, a 31 de diciembre de 2015.</p> <p>Una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2017, al 31 de diciembre de 2017. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 0,8% a la tabla salarial que regía para el período 1 de enero de 2016, a 31 de diciembre de 2016.</p>
cláusula de revisión salarial	Sí

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

cláusula de absorción y compensación	Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, absorberán y compensarán todas aquellas que por cualquier concepto estén establecidas o puedan establecerse por disposición legal, administrativa, o que hubieran concedido las empresas con carácter voluntario.
€ año	12.025,97€
complemento de I.T.	En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementara a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo en el período de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, contándose desde el primer día de la baja y por una sola vez en cada año de vigencia de este Convenio. En 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. 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. 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.
seguro colectivo	NO
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 medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	SI, PERO NO SE SALE DE LA LEY DE IGUALDAD.
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	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. 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
denuncia del convenio	La denuncia del Convenio se realizará en los dos últimos meses de su vigencia ante la autoridad laboral competente. En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes se entenderá prorrogado por años sucesivos.
jornada	La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo

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

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
€ 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	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: 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. Las empresas que voluntariamente tengan implantado algún tipo de seguro colectivo que cubra estas incidencias no estarán obligadas a contratar la anterior póliza.
cláusula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO.
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL Y UGT.

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 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive.
denuncia del convenio	El convenio finaliza su vigencia a 31 de diciembre de 2012, quedando denunciado automáticamente en esta fecha
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.
incremento salarial	Aplicar durante el año 2012, las tablas salariales definitivas del año 2011 publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real de 16 de febrero de 2011. No se producirá ningún tipo de revisión salarial.
cláusula de revisión salarial	Queda en suspenso durante la vigencia de este convenio el artículo 4 y artículo 5, que no serán de aplicación, no existiendo en consecuencia ni garantía ni revisión salarial.
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	9.539.64 €
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, un complemento los tres primeros días de baja el 50% de la retribución total, independientemente de las cantidades abonadas en pago delegado, en el primer proceso del año natural, y a partir del día vigesimoprimer y hasta un máximo de siete meses, el complemento de sus retribuciones será el cien por cien de sus retribuciones. En el supuesto anterior y siempre que se necesite hospitalización y/o intervención quirúrgica, los trabajadores percibirán de sus respectivas empresas un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones. 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

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

seguro colectivo	<p>En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a los familiares del fallecido el importe de las cantidades que a continuación se indican:</p> <p>Hasta 4 años de servicio, 2 meses de salario real. De 4 a 6 años de servicio, 3 meses de salario real. De 6 a 8 años de servicio, 4 meses de salario real. De 8 a 10 años de servicio, 5 meses de salario real. De 10 años en adelante de servicio, 6 meses de salario real.</p> <p>En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los herederos del fallecido la cantidad de 24.000 euros para el año 2007, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente. En el 2006 se mantienen las cantidades vigentes 21.900 euros.</p> <p>En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo la indemnización será de 24.000 para el año 2007, en estos últimos supuestos, será el propio trabajador, quien perciba la indemnización. En el 2006 se mantienen las cantidades vigentes 21.900 euros.</p> <p>Quedan expresamente excluidas las enfermedades profesionales.</p> <p>Las mencionadas cantidades entrarán en vigor al mes siguiente de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.</p>
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 medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	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 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015. Su aplicación será efectiva al mes siguiente de la fecha de firma.
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.
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	30 días naturales.
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.
incremento salarial	Para el 2014 se incrementan las tablas salariales del 2013 en un 0,3%. Para el 2015 los salarios del 2014 se incrementarán en un 0,3%.
cláusula de revisión salarial	Para los años de vigencia del presente convenio, 2014 y 2015 no se pacta cláusula de revisión salarial
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	12.989,22 €

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

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.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán para la totalidad de sus trabajadores una póliza de Seguros que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta por accidente laboral o in-itinere.
comisión de formación	Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán para la totalidad de sus trabajadores una póliza de Seguros que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta por accidente laboral o in-itinere. Sí, la establecida por Comisión Paritaria.
comité de salud laboral	En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROFESIONAL PROVINCIAL de las INDUSTRIAS DE ACEITES Y DERIVADOS, UGT y CC.OO.

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

vigencia	La duración del presente Convenio será de cuatro años, es decir desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014.
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.
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	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. En cada empresa se negociaría el calendario de vacaciones de común acuerdo entre RLT o en su ausencia el trabajador, siendo concededores del periodo de disfrute como mínimo con dos meses de antelación. Las empresas garantizaran que al menos 15 días sean consecutivos, es decir, entre 1 de junio a 31 de octubre.
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.

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

incremento salarial	Para el año 2013, el incremento pactado es del 1,30% sobre y con efectos 1 de enero de 2013 Para el año 2014, el incremento pactado es del 1,70% sobre la tabla del 2013 y con efectos del 1 de enero de 2014 No se efectuará absorción de los incrementos salariales que suponga el presente Convenio en favor de los trabajadores, con las cantidades que, por cualquier otro concepto, vinieran satisfaciendo las empresas y que no estén contempladas en el presente Convenio.
cláusula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	No se efectuará absorción de los incrementos salariales que suponga el presente Convenio en favor de los trabajadores, con las cantidades que, por cualquier otro concepto, vinieran satisfaciendo las empresas y que no estén contempladas en el presente Convenio.
€ año	15.432,34 €
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.
seguro colectivo	NO
comisión de formación	Se promoverán la creación de comisiones paritarias de formación que determinen las necesidades de formación dentro de las empresas, así como el diseño y posterior seguimiento del los planes de formación.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
partes firmantes	GREMIO DE ACEITEROS, UGT y CC.OO

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

vigencia	Desde el 1 de Enero de 2012, hasta el 31 de Diciembre del 2014
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

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

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.
€ 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	SÍ
comisión de formación	Si, por Comisión Mixta.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, UGT Y CC.OO

12.-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
denuncia del convenio	Se prorrogará de año en año el convenio, a no ser que exista denuncia entre las partes. El apartado 86.6 del Estatuto de los Trabajadores referido a la ultra-actividad se prolongará un año.
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.
incremento salarial	Para el año 2012 los conceptos salariales fijos para el ejercicio 2011 han de estar actualizados en un 0,5% con el único efecto de servir de base para el cálculo de los importes ha abonar durante el ejercicio 2013 y posteriores. Para los ejercicios 2013 y 2014 se pacta un incremento del 1% para cada año.
cláusula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	En el caso de que durante la vigencia del presente convenio, se publiquen disposiciones legales, que comporten alguna modificación económica en los conceptos retributivos (total o parcialmente) no podrán tener eficacia práctica, si considerando la suma global durante la entrada en vigor del presente convenio, superen el nivel total.
€ año	14.025,28 €

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

(Continuación)

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.
seguro colectivo	SÍ. Las empresas deben contratar una aseguradora de 32.005 Euros para el ejercicio 2.013 y 32.325 Euros para el ejercicio 2.014, para los supuestos de mortalidad y incapacidad permanente absoluta
cláusula de estabilidad en el empleo	SÍ
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	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.
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL Y CC.OO

13.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA Y COMERCIO DEL ACEITE Y DERIVADOS, ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.

vigencia	La duración del Convenio será de cuatro años, contados a partir del 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2015.
denuncia del convenio	El mismo se prorrogará por tácita reconducción de año en año al término de su vigencia. La propuesta de rescisión y revisión se formulará por escrito a la autoridad laboral que lo hubiera registrado, y deberá tener entrada en el Registro correspondiente con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación normal del Convenio.
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".
incremento salarial	Los salarios vigentes para el año 2012 se incrementarán en un 1% conforme se especifica en la tabla del Anexo I, los cuales serán de aplicación con efectos del día 1 de enero de 2012. Los salarios para el año 2013 no experimentarán ningún incremento permaneciendo igual que durante el año 2012. Los salarios vigentes para el año 2014 se incrementarán en un 0,5% con respecto a los del año anterior, salvo que el IPC se encuentre por encima del 2%. Para el año 2015, los salarios se incrementarán en un 1% salvo que el IPC se encuentre por encima del 2%. Y todo ello con efectos retroactivos a 1 de enero de cada uno de los años.

13.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA Y COMERCIO DEL ACEITE Y DERIVADOS, ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID. (Continuación)

cláusula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	11.415,30 €
complemento de I.T.	Quando 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. 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.
seguro colectivo	NO
cláusula de estabilidad en el empleo	NO
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	FEDERACIÓN PROVINCIAL DEL EMPRESARIOS de la RAMA del OLIVO y sus DERIVADOS, UGT Y CC.OO

14.-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	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 El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado. 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. Su importe será prorrateado durante los doce meses del año.
incremento salarial	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: Año 2014; 1,5% - Año 2015; 1,5% - Año 2016; 2%
cláusula de revisión salarial	Si.

14.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO,
ADEREZO, RELLENO Y DESHUESO DE ACEITUNAS DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA (*Continuación*)

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.
€ año	13.103,59 €
complemento de I.T.	Aspectos Asistenciales. Prestaciones complementarias en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de Trabajo. 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.
seguro colectivo	NO
cláusula de estabilidad en el empleo	SI .Conversión automática en contrato indefinido de los contratos temporales (excepto los contratos formativos, que no contabilizarían a estos efectos). Las empresas acogidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a efecto una política de estabilidad en el empleo, entendiendo 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: 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.
comisión de formación	SI. Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente el II Acuerdo Nacional de Formación Continua y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE MANIPULADO Y RELLENO DE ACEITUNAS Y CC.OO

15.-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 2011 y finalizará a todos los efectos el día 31 de marzo del año 2014.
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.
denuncia de las partes	Transcurridos un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un Laudo Arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicara, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

15.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS DE ALICANTE (Continuación)

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 interrumpida y preferentemente en verano. El disfrute del resto se fijará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores.
pagas extraordinarias	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. 1 paga del 10% de salario base del convenio.
incremento salarial	El salario vigente al día 31 de marzo de 2011, se incrementa para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2011 y el 31 de marzo del año 2012, en un 1,80%. El salario vigente al día 31 de marzo de 2012, se incrementara para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2012 al 31 de marzo de 2013, en el 0,70%. El salario vigente al día 31 de marzo de 2013, se incrementara para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2014, en el 0,80%.
cláusula de revisión salarial	Se pacta la actualización de dicho incremento, para el periodo anteriormente indicado, en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de Diciembre de 2012 sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%).
cláusula de absorción y compensación	Operara 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 orden normativo o convencional de referencia.
€ año	10.912,08 €
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
seguro colectivo	SI
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 LPRL
cláusula de medioambiente	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.»
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, CC.OO Y UGT

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

vigencia	Este convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el primero de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.
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.
jornada	Se establece una jornada laboral de 1.784 horas
vacaciones	Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales

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

(Continuación)

pagas extraordinarias	Tanto el personal técnico como administrativo, subalterno y obreros, 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. 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.
incremento salarial	Año 2012: 0,5% Año 2013: 0,6% Año 2014: 0,7%
cláusula de revisión salarial	Finalizados cada uno de los tres años de vigencia del convenio si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de cada uno de los tres años fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso.
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.
€ año	10.931,55€
complemento de I.T.	Las empresas complementarán a los trabajadores en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día. Cuando la situación de IT se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones percibidas por el trabajador a fin de que este perciba el 100% del salario real.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán individualmente una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantizarán las siguientes indemnizaciones: 6.010,12 euros, en caso de fallecimiento y 6.010,12 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta. Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.
cláusula de estabilidad en el empleo	SI
comisión de formación	NO
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	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.
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, UGT y CC.OO



SECTOR DE BEBIDAS REFRESCANTES

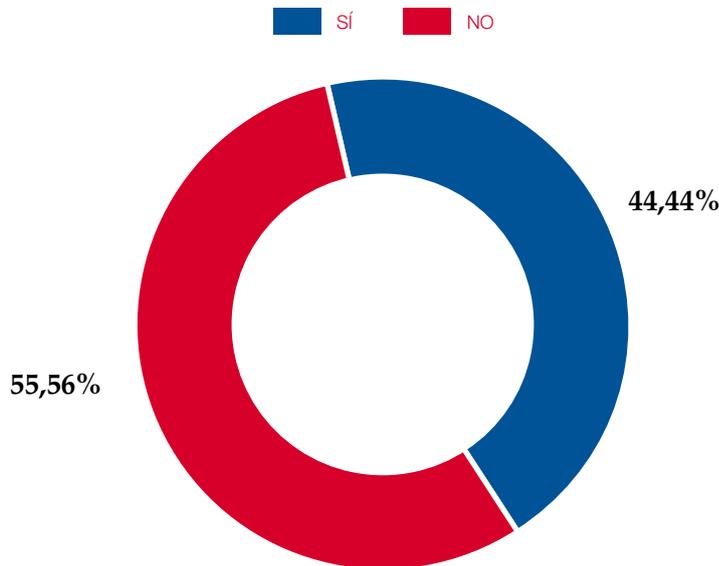
En este sector encontramos 9 Convenios Colectivos de los que 2 tienen su ámbito funcional en las Comunidades Autónomas de Valencia y en las Islas Baleares y 7 son de aplicación en el ámbito provincial en Barcelona, Ciudad Real, Guipúzcoa, La Coruña, Lérida, Pontevedra y Tarragona.

Del estudio realizado puede deducirse lo siguiente:

El 44,44% de los Convenios analizados recoge Cláusula de Revisión Salarial. Se ha producido una media de 0,53% de incremento salarial para el año 2014.

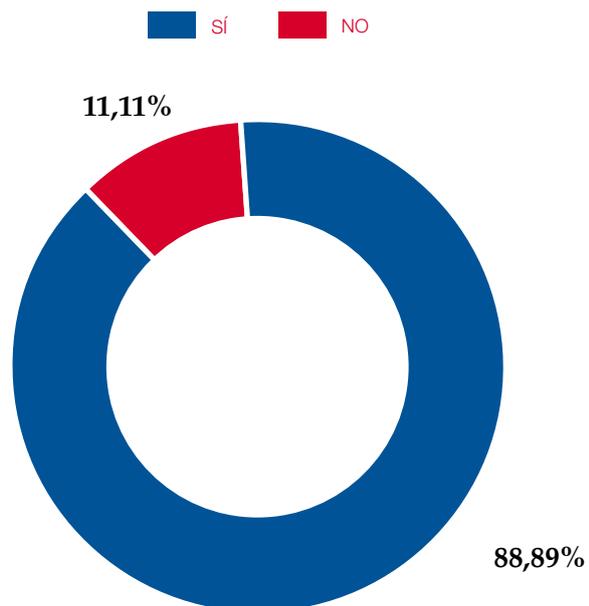
CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

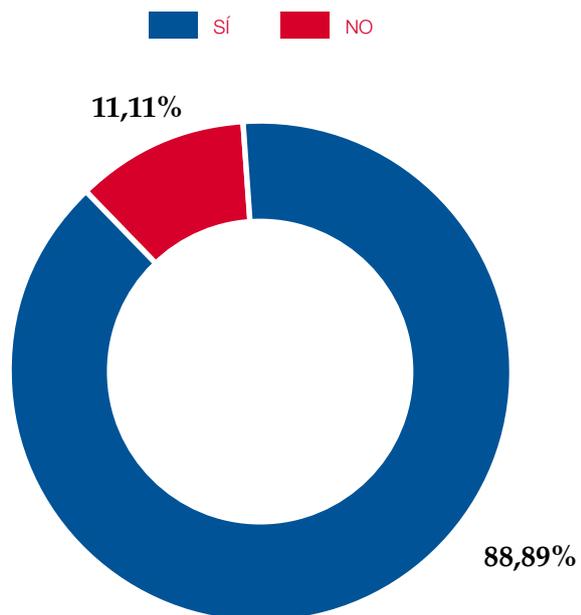


Asimismo un 88,89% regula el Complemento de I.T., en el mismo porcentaje se establece el Seguro Colectivo.

CONVENIOS CON COMPLEMENTO DE I. T.

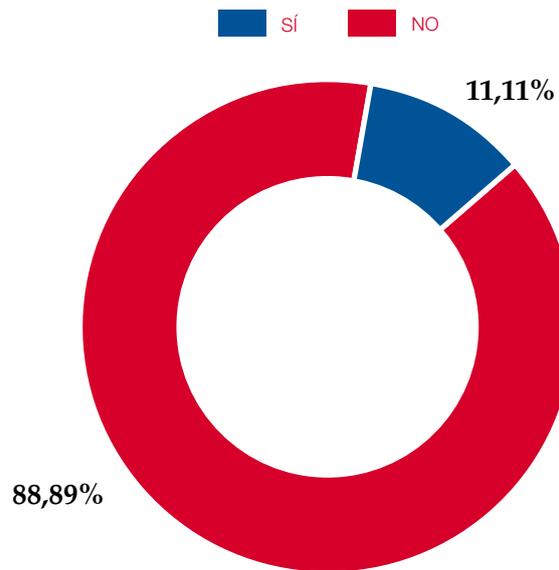


SEGURO COLECTIVO



El 88,89% de los convenios analizados no hace mención alguna a la Cláusula de Estabilidad en el Empleo.

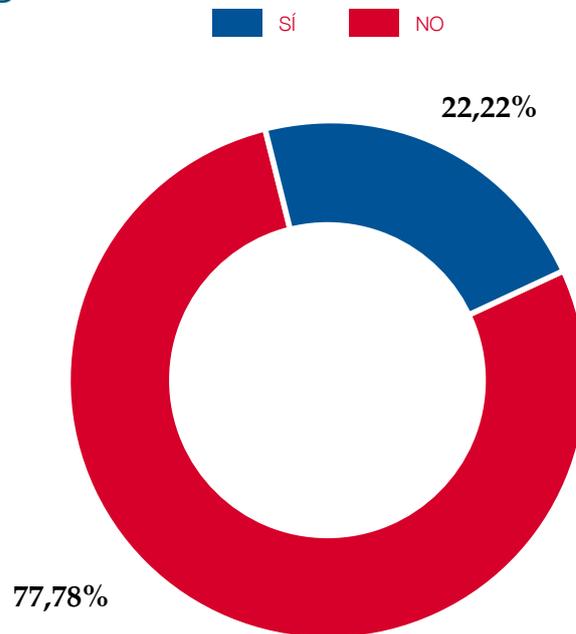
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



CONVENIOS QUE CONTIENEN CLÁUSULAS DE IGUALDAD

Solo el 22,22% de los convenios estudiados contempla cláusulas relacionadas con la igualdad.

IGUALDAD





1.-CONVENIO COLECTIVO DE LAS BEBIDAS REFRESCANTES DE BARCELONA

vigencia	La duración del presente Convenio será de dos años. Del 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre del 2013. (No se ha firmado nada desde entonces)
denuncia del convenio	En el plazo máximo de un mes desde la denuncia se constituirá la comisión negociadora y se procederá de conformidad con el artículo 89.2, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores. El plazo máximo de negociación del convenio será de catorce meses si su vigencia ha sido igual o superior a dos años, contando desde la pérdida de su vigencia.
jornada	1.768 horas anuales
vacaciones	Duración de un mínimo de 25 días laborables.
pagas extraordinarias	3 pagas de una mensualidad de salario base + complemento de vinculación+ plus de asistencia y puntualidad + plus convenio en cada una de ellas.
incremento salarial	Años 2012 y 2013 lo mismo que en 2011
cláusula de revisión salarial	Sí, en el año 2.011, si el I.P.C real supera el 1% revisión al I.P.C real. Atrasos con efectos del 1 de Enero de 2011 serán hasta un máximo del 3%
cláusula de absorción y compensación	Las mejoras retributivas que se acuerdan en este convenio deben ser aplicadas efectivamente por todas las empresas, por consiguiente no son compensables con las mejoras que además de las condiciones del convenio, que las empresas hayan concedido antes del día 31 de Diciembre de 2.011.
€ año	10.084,59 €
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%.
seguro colectivo	Existe un seguro colectivo que ha de cubrir 17.000 Euros para los supuestos de muerte o invalidez, tanto si es accidente laboral como si no lo es.
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 medioambiente	NO
cláusulas de igualdad	NO
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, UGT y CC.OO

2.-CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

vigencia	Del 1 de Enero de 1.996 al 31 de Diciembre de 1.997 (no se ha firmado nada desde entonces)
jornada	1.822 horas anuales
denuncia del convenio	Todas las condiciones pactadas en el Convenio subsistirán hasta que se llegue a un acuerdo en el nuevo Convenio que sustituya al actual.
vacaciones	26 días laborables
pagas extraordinarias	Se establecen tres pagas extraordinarias: beneficios, verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad.
incremento salarial	Según Tablas
cláusula de revisión salarial	En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 3,25 por ciento, respecto a la cifra que resultara de dicho índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. La revisión salarial para 1997 será del 3,25 por ciento, siempre que el I.P.C. al 31 de diciembre de 1997 supere la indicada cifra respecto al 31 de diciembre de 1996.
cláusula de absorción y compensación	No consta.
complemento de I.T.	Al personal de las empresas afectadas por este Convenio, en el período en que se encuentren en situación de I.T., se les complementarán las prestaciones que abona la Seguridad Social por enfermedad o accidente hasta el 100 por ciento del salario que les corresponda según las tablas del presente Convenio, incrementadas con la antigüedad, durante el tiempo que permanezcan en esta situación.
seguro colectivo	En caso de muerte o invalidez permanente derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán al o a los derechohabientes del fallecido una indemnización de 2.548.517 pesetas para 1996 u 2.631.344 pesetas para 1997, sin que éstas sean óbice para la percepción del subsidio correspondiente.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	FEDERACIÓN de EMPRESARIOS de ALIMENTACIÓN de GUIPÚZCOA, LAB, LA y UGT

3.-CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE BEBIDAS REFRESCANTES DE GUIPÚZCOA

vigencia	Del 1 de Enero de 2.001 al 31 de Diciembre de 2.002 (no se ha firmado nada desde entonces)
denuncia del convenio	Queda automáticamente denunciado el 31 de diciembre del 2002.
jornada	1.753 horas anuales
vacaciones	30 días naturales, de los que 26 serán necesariamente laborables.
pagas extraordinarias	3 pagas de una mensualidad de salario convenio + antigüedad, cada una de ellas.
incremento salarial	
cláusula de revisión salarial	No

3.-CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE BEBIDAS REFRESCANTES DE GUIPÚZCOA (Continuación)

cláusula de absorción y compensación	Las mejoras concedidas en el presente convenio, podrán ser absorbidas y compensadas con las actuales establecidas, cualquiera que sea el motivo, denominación o forma, o con las que en el futuro puedan concederse por disposición legal. Los productores que tengan salarios superiores a los pactados en el presente convenio, por lo menos se seguirán manteniendo "ad personam".
€ año	11.964,80 €
complemento de I.T.	En caso de enfermedad común la Empresa completará desde el primer día, hasta el 100% del salario real que viniese percibiendo el trabajador, cuando exista hospitalización y en tanto dure la baja por enfermedad. Y si no hubiera hospitalización, la Empresa completará hasta el 100% de las tablas del presente Convenio. En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo la Empresa completará desde el primer día hasta el 100% del salario real que viniese percibiendo el trabajador.
seguro colectivo	Las Empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a suscribir un seguro de accidentes para sus trabajadores, que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente absoluta por 2.120.000 pesetas. La vigencia de las Pólizas de Seguro acordadas será a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Gipúzkoa y no serán revisadas las cantidades citadas hasta el 31 de diciembre del año 2002. Las Empresas con seguro de accidentes suscrito en iguales o superiores condiciones, continuarán con los mismos.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	Sí
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	FEDERACIÓN de EMPRESARIOS de ALIMENTACIÓN de GUIPÚZCOA, LAB, LA y UGT

4.-CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LAS ISLAS BALEARES.

vigencia	Del 1 de Enero de 2.003 al 31 de Diciembre de 2.005 (no se ha firmado nada desde entonces)
denuncia del convenio	Se considera 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	1.811 horas anuales
vacaciones	23 días laborables.
pagas extraordinarias	3 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
incremento salarial	Año 2.005: IPC PREVISTO
cláusula de revisión salarial	SÍ, al IPC REAL
cláusula de absorción y compensación	No consta
complemento de I.T.	SÍ
seguro colectivo	SÍ
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL

4.-CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LAS ISLAS BALEARES. (Continuación)

cláusula de medioambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	ASOCIACIÓN de FABRICANTES de BEBIDAS REFRESCANTES, UGT y CC.OO

5.-CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESA DEL SECTOR DE FABRICANTES DE BEBIDAS REFRESCANTES Y ANALCOHÓLICAS DE LA CORUÑA.

vigencia	Del 1 de Enero de 2.001 al 31 de Diciembre de 2.002 (no se ha firmado nada desde entonces)
denuncia del convenio	La denuncia para la negociación del convenio deberá realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas, contándose este plazo desde la fecha de entrada de la correspondiente denuncia en la Delegación de Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. El convenio se prorrogará por años sucesivos en sus mismos términos, si ninguna de las partes lo denuncia en el plazo establecido.
jornada	40 horas semanales.
vacaciones	22 días laborables.
pagas extraordinarias	3 pagas de una mensualidad de salario base + antigüedad, cada una de ellas.
incremento salarial	2% de subida salarial.
cláusula de revisión salarial	En el supuesto que a 31 de diciembre de 2001, el IPC real supere el 2% se revisarán las tablas salariales en la cuantía de dicho exceso, a los solos efectos del cálculo del año siguiente. En el año 2002 se incrementarán las tablas con el IPC previsto, procediéndose a su revisión en el supuesto de que sea superado por el IPC real, con efecto de 1 de enero de 2002.
cláusula de absorción y compensación	No consta.
complemento de I.T.	Sí. En los casos de incapacidad laboral transitoria las empresas afectadas por el presente convenio complementarán las prestaciones de la Seguridad Social en las situaciones y cuantías siguientes: a) Hospitalización y accidente laboral, así como en la primera baja del año por enfermedad: hasta el 100% de sus emolumentos desde el primer día. b) En los casos de segunda o ulteriores bajas por enfermedad y las producidas por accidente no laboral y hasta el quinto día: el 85% de sus emolumentos. A partir del quinto día el 100% de sus emolumentos. El término emolumentos se entenderá por salario base, antigüedad, plus convenio y plus de transporte.
seguro colectivo	Sí .Las empresas suscribirán una póliza de muerte por accidente o invalidez total o absoluta para todos los trabajadores fijos, por una cantidad de 2.000.000 de pesetas.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de BEBIDAS REFRESCANTES Y ALCOHÓLICAS de BALEARES, UGT y CC.OO

6.-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.
€ 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 medioambiente	No
cláusulas de igualdad	Sí
partes firmantes	AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE DISTRIBUIDORES DE BEBIDAS REFRESCANTES, CC.OO Y UGT.

7.-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.

7.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES DE PONTEVEDRA. (Continuación)

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
€ 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	Sí
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medioambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE GASEOSAS y BEBIDAS ALCOHÓLICAS de PONTEVEDRA, CC.OO y UGT.

8.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE FABRICANTES DE BEBIDAS Y DISTRIBUIDORAS DE CERVEZAS Y BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS DE TARRAGONA

vigencia	Del 1 de Enero de 2.002 al 31 de Diciembre de 2.002 8 (No se ha firmado desde entonces)
denuncia del convenio	Se va renovando por períodos de un año, si no es denunciado por cualquiera de las partes ante la Autoridad competente, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de sus prórrogas.
jornada	La jornada semanal será de 40 horas efectivas de trabajo.
vacaciones	Las vacaciones se podrán efectuar en dos turnos de quince días o en uno de treinta días naturales, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo y 15 de septiembre y 31 de diciembre, en cuyo caso las empresas abonarán diez días de salario base más plus convenio en compensación.
pagas extraordinarias	Todos los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias de treinta días de salario más antigüedad, más el plus de convenio. Dichas pagas se harán efectivas el 20 de julio y el 20 de diciembre, respectivamente. Con carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, cuyo pago se efectuará en prorrata mensual durante todo el año
incremento salarial	Según Tablas
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones retributivas o de trabajo que puedan modificarse en el futuro por disposición legal, sólo tendrán eficacia y se aplicarán cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las establecidas en este Convenio, también valoradas en su conjunto y cómputo anual.
€ año	9.769,65 €

8.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE FABRICANTES DE BEBIDAS Y DISTRIBUIDORAS DE CERVEZAS Y BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS DE TARRAGONA (Continuación)

complemento de I.T.	Sí. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán la cantidad necesaria para completar el cien por cien del salario, excepto el plus de reparto.
seguro colectivo	Los trabajadores o sus causahabientes, en el caso de invalidez absoluta para todo trabajo o muerte, derivados de accidente laboral, percibirán 17.685,53 euros, riesgo que será cubierto por las empresas mediante los sistemas que las mismas estimen adecuados, las cuales entregarán a los interesados o representantes sindicales justificante de haberse llevado a efecto el aseguramiento de la cantidad.
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	La empresa reconocerá la igualdad del hombre y la mujer en el trabajo y, por consiguiente, el libre acceso de ésta a cualquier puesto dentro de la misma, así como percibir idéntico salario por igual trabajo.
partes firmantes	No figura

9.-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 2014 al 31 de diciembre de 2015.
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.
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.
incremento salarial	Para el año 2014, incremento del 1 por ciento sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2013, con efecto retroactivo desde 1 de enero del año 2014. Dichos salarios servirán de base para la aplicación del incremento del siguiente año. Para el año 2015, se establece un incremento del 1 por ciento sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2014.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	15.287,36 €

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

(Continuación)

complemento de I.T.

En caso de IT debidamente acreditada por la entidad u organismo correspondiente, la empresa garantizará que la retribución del trabajador 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 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día para la primera baja dentro de cada año natural. En caso de recaída de la primera baja, se garantizará el 100 por cien de la base reguladora diaria. A partir de la segunda baja y sucesiva, el 60 por ciento de la base reguladora diaria hasta el cuarto día, y el 75 por ciento de la base reguladora diaria a partir del quinto día con límite de 18 meses En caso de hospitalización, el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día, aun no tratándose de la primera baja del año natural.

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

partes firmantes

FEDACOVA, CC.OO y UGT



SECTOR COMUNIDAD DE REGANTES

Existen tres Convenios Colectivos de ámbito autonómico o provincial que regulan las condiciones laborales de los trabajadores que realizan sus funciones en Comunidades de Regantes.

En este caso han sido analizado tres convenios, el de Castellón, de ámbito regional, el de la Comunidad Autónoma de Aragón, y otro provincial, el de Badajoz.

Todos los convenios estudiados contienen cláusula de revisión salarial, complemento de I.T. y Comité de seguridad y salud; en cuanto a la cláusula del seguro colectivo, solo en dos de ellos aparece (Aragón y Badajoz), mientras que lo que respecta a la creación de una Comisión de Formación, solo uno lo tiene contemplado (Castellón).

Por el contrario ninguno contempla, ni Cláusula de Estabilidad en el Empleo, y tampoco Cláusulas de igualdad.

1.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGÓN.

vigencia	El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1/01/2011, con independencia de su publicación en el BOP y su duración se fija en 4 años, terminando por tanto su vigencia el 31/12/2014
denuncia del convenio	Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia señalada. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. La negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo mínimo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyendo en ese plazo la Comisión Negociadora.
jornada	El número de horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio será de 37,5 horas semanales en las Oficinas y de 40 horas en los mismos términos para el resto de Servicios. En computo anual serán 1.800 horas para el personal que realiza una jornada de 40 horas semanales, reduciéndose proporcionalmente para el personal de oficinas.
vacaciones	Las vacaciones anuales consistirán en 22 laborales que podrán ser fraccionados
pagas extraordinarias	2 pagas extraordinarias en conceptos fijos.
incremento salarial	IPC real
cláusula de revisión salarial	IPC real
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, convencional o administrativo.
€ año	13.924,99 €
complemento de I.T.	El trabajador en situación de baja por I.T., percibirá el total de sus haberes reales líquidos o la diferencia para completarlos, cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día de la baja y hasta tanto persista dicha situación con los límites legalmente establecidos.
seguro colectivo	A los trabajadores afectados, se les reconoce el derecho de encontrarse incluidos en la póliza de seguros de accidentes suscrita por la Empresa para la generalidad del personal. Quedan garantizados los eventos de fallecimiento e invalidez en los grados de total, absoluta y gran invalidez derivados de accidente de trabajo, por los siguientes capitales: a. invalidez: 60.101,21 euros. b. muerte: 30.050,61 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
partes firmantes	No Figura

2.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS COMUNIDADES DE REGANTES DE BADAJOZ, MONTIJO Y TALAVERA DE LA REINA

vigencia	01/01/2014 al 31/12/2015
denuncia del convenio	<p>El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, dos meses antes de su finalización. Una vez finalizado 2015 todos los valores tanto del texto como anexos se entenderán prorrogados en todo su articulado mientras no se negocie y firme otro convenio que lo sustituya, durante un periodo de 2 años, incluyéndose en este los periodos según estatuto de los trabajadores.</p> <p>El presente Convenio se entenderá prorrogado, manteniendo la vigencia de todos sus contenidos en tanto en cuanto no se negocie y firme por las partes un nuevo convenio, cuya aprobación supondrá la derogación automática del actual.</p>
jornada	La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales
vacaciones	Se establece un periodo de treinta días naturales de vacaciones retribuidos, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural.
pagas extraordinarias	<p>Se establece cuatro pagas extraordinarias que se abonarán respectivamente la primeras quincenas de marzo, julio, octubre y diciembre. La cuantía será de treinta días de salario convenio más antigüedad.</p> <p>Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente convenio una paga de beneficio, cuya cuantía será el 15 % de la retribución base correspondiente a doce mensualidades de convenio más antigüedad</p>
incremento salarial	<p>Los salarios para los años 2007, 2008, 2009, y 2010, serán los que figuran en las tablas salariales para cada año y que se encuentran anexas al Convenio.</p> <p>Estos salarios sufrirán revisión salarial al término de cada año de vigencia, si el IPC real del mismo superara el 3,25%. La revisión sería en orden a alcanzar desde este porcentaje el que sea superado.</p> <p>Dentro del primer trimestre de cada año, la comisión paritaria del Convenio, confeccionará la tabla salarial correspondiente</p>
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	11.974,65 €
complemento de I.T.	<p>Las empresas abonarán a sus trabajadores las diferencias existentes entre el 100 por 100 de sus salarios, y las prestaciones del I.N.S.S., a partir del primer parte de confirmación en caso de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente laboral.</p> <p>Se exceptuará de la aplicación de esta norma del 100% de salario aquel trabajador que en el momento de ser llamado para su contratación se encuentre dado de baja por incapacidad transitoria y aquel otro que obtenga dicha I.T. una vez finalizado el contrato con la empresa.</p>
seguro colectivo	<p>En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral y una vez firme tal calificación, los beneficiarios de las prestaciones a la Seguridad Social por estas contingencias, causarán derecho a la percepción de una indemnización en la cuantía de 22.500 €.</p> <p>Las empresas vendrán obligadas a suscribir la consiguiente póliza que cubre las anteriores indemnizaciones y vendrán obligadas a entregar una fotocopia de la misma a los representantes de los trabajadores.</p>
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	Comunidad de regantes, CC.OO y UGT

3.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMUNIDADES DE REGANTES DE CASTELLÓN.

vigencia	Se ha acordado prorrogar el texto del Convenio hasta el 31 de Diciembre del 2014.
denuncia del convenio	La denuncia del Convenio deberá efectuarse con dos meses de antelación a la fecha de su caducidad, en la forma y manera que indique la normativa vigente. De no producirse la denuncia en el plazo de dos meses a la finalización del Convenio, éste continuará en vigor, modificándose únicamente, de año en año.
jornada	Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada máxima anual de 1.760 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, el sábado trabajaran solo media jornada.
vacaciones	Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones.
pagas extraordinarias	El personal que esté regulado por el presente Convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre; y cuya cuantía bruta, para cada una de ellas será de treinta días y medio de salario base más antigüedad.
incremento salarial	Percepción de la cantidad de 68'13 Euros, en cada categoría, en concepto de la diferencia interanual por el 2013, equivalente a una media del 0'3% sobre la suma de las bases del Convenio. Un aumento de 0'278 Euros en las bases diarias del 2013 (correspondiendo: un 0'3% del 2013 y un 0'2966% del 2014)
cláusula de revisión salarial	No consta
cláusula de absorción y compensación € año	No figura 13.478,72 €
complemento de I.T.	La Empresa, en el supuesto de IT (Incapacidad Transitoria) completará las percepciones según usos y costumbres de cada empresa. Para los trabajadores de nueva contratación, ó con antigüedad a partir de enero del 2004, solo se complementará hasta el 80%.
seguro colectivo	No
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	Las partes firmantes del presente Convenio asumen el pleno derecho de acogerse a aquellos planes que pudieran pactar, siempre que fueran favorables para ambas partes.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	Se plasma en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de las actuaciones desarrolladas por las Comunidades de Regantes. La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes: Continuar en la mejora de la eficacia de la utilización de los recursos hídricos. Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables. Disminuir el uso de materias primas y adecuarlas a las condiciones del entorno y a los requerimientos medioambientales. Procurar la sensibilización medioambiental. Incrementar la formación de los trabajadores y dirección en materia medioambiental.
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	No figura

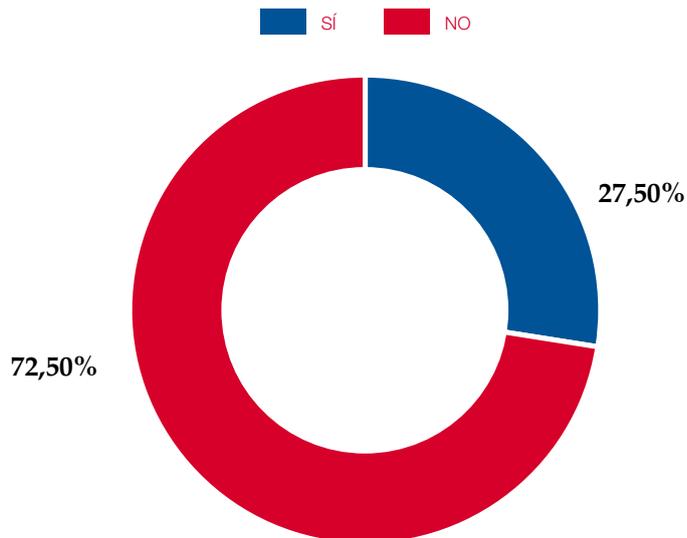
SECTOR DE CONFITERÍAS, CHOCOLATES, MASAS FRITAS Y TURRONES

El total de Convenios incluidos en este sector es de 43, de los que se ha estudiado 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.

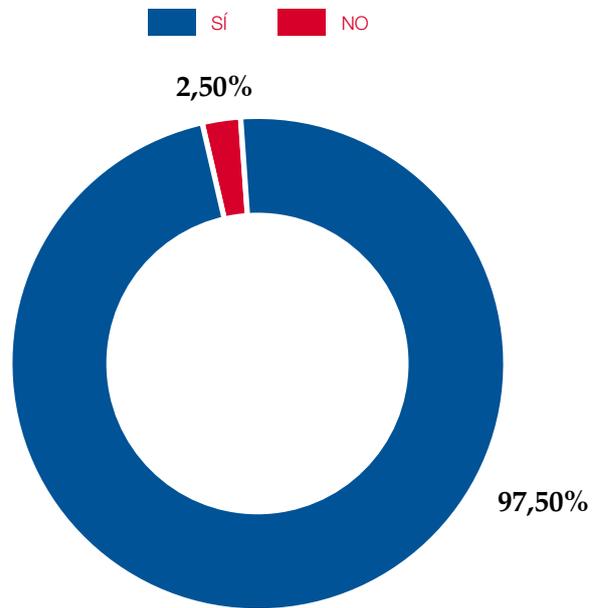
Así, el 27,50% de los Convenios analizados contienen Cláusula de Revisión salarial, mientras que un 72,50% no contienen dicha cláusula, si lo comparamos con los datos del estudio anterior han aumentado en un 2,5% los convenios que no recogen cláusula de revisión salarial, siguiendo la tendencia de los últimos años.

CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL



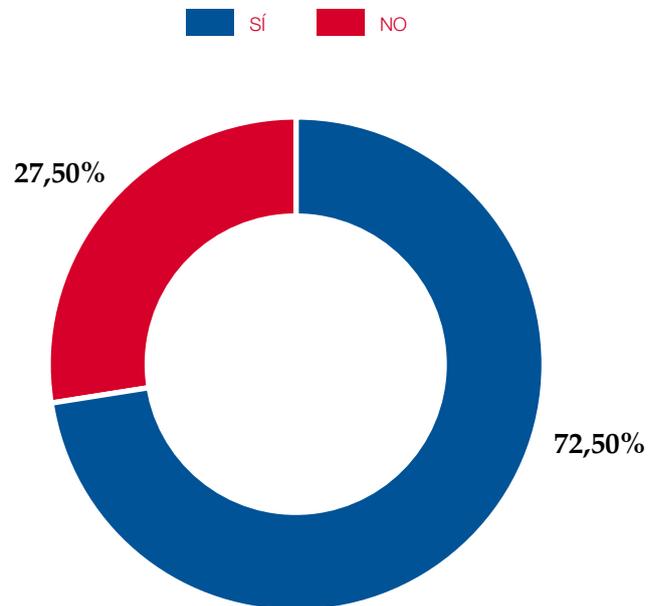
En cuanto a reflejar el Complemento de I.T, un 97,50% de los convenios lo tienen, mientras que tan solo en un 2,50% no aparece.

CONVENIOS CON COMPLEMENTO DE I.T.



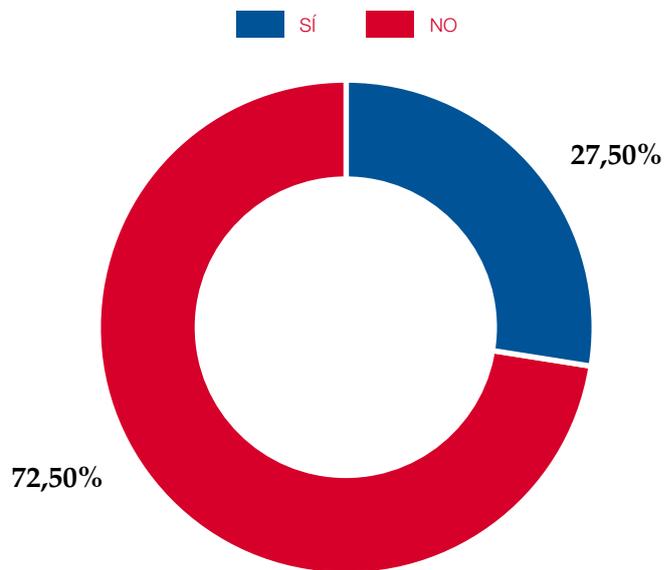
En lo que se refiere al Seguro Colectivo, el 72,50% de los convenios lo tiene contemplado.

CONVENIOS CON SEGURO COLECTIVO



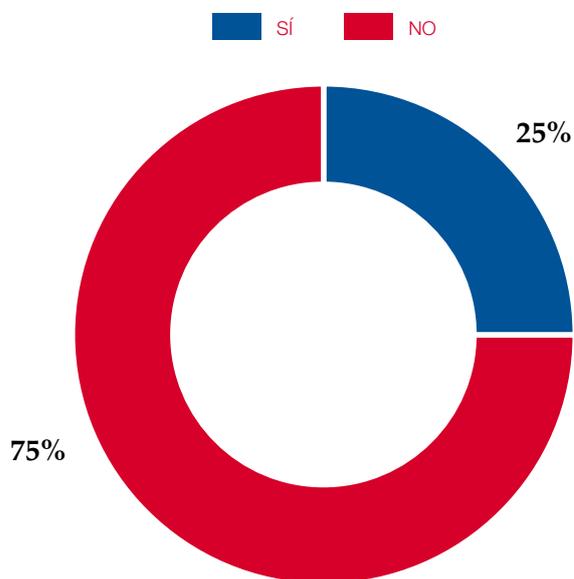
La Cláusula de Estabilidad en el Empleo viene recogida en tan solo el 26,83% de los convenios analizados, mientras que el 73,17% no lo tiene establecida.

CONVENIOS CON CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



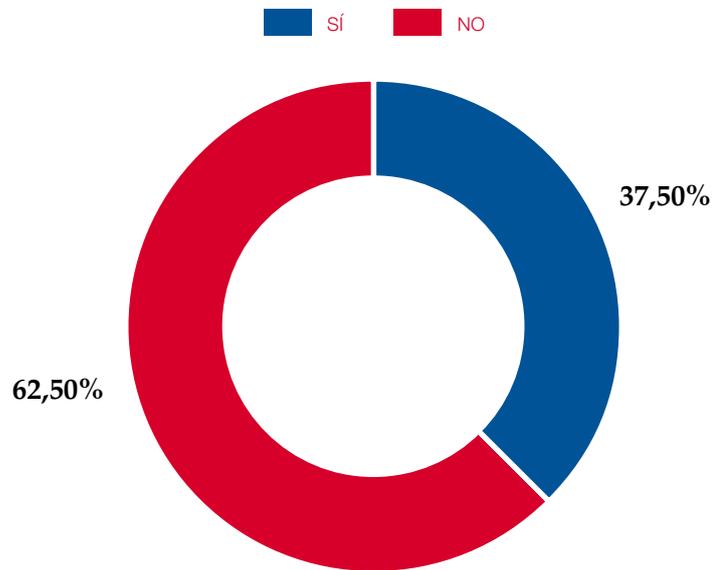
En cuanto a la Comisión de Formación, también el 25% la aplica; sin embargo un gran porcentaje (75%), no lo tiene establecido en su convenio.

CONVENIOS CON COMISIÓN DE FORMACIÓN FORMACIÓN



El 36,59% de los convenios estudiados regulan materias relacionadas con la igualdad y no discriminación, mientras que un 63,41% no refleja nada en su contenido.

CONVENIOS CON CLAUSULAS DE IGUALDAD



En lo que se refiere al apartado de salud laboral, el 100% de los convenios regula al menos algo según el contenido de la ley de prevención de riesgos laborales.

Destacar que el incremento salarial que se ha producido de media en el año 2014 ha sido de un 0,93%, en la mayoría de los casos se contempla una subida salarial entre el 0,3 y el 1,6%, en algunos de los convenios se contempla la subida como el IPC real del año anterior que en este caso fue del 0,3%.



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 2011, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre del 2014.
denuncia del convenio	El presente convenio se prorrogará, si no mediare denuncia en los plazos previstos en la legislación vigente en cada momento. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra parte.
jornada	40 horas semanales
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en los meses de Julio y Diciembre pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario con inclusión del Plus de Antigüedad consolidada
incremento salarial	Para el año 2012 subida del 0,5 % Para el año 2013 subida del 0,6 % Para el año 2014 subida del 1%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	12.038,04 €
complemento de I.T.	En caso de enfermedad común, las Empresas, mientras no cambie la legislación vigente, abonarán al personal que se encuentre en esta situación: A partir del primer día de enfermedad hasta el tercer día, el cincuenta por ciento (50%) del salario cotizable en cuanto a enfermedad. Del cuarto día hasta el vigésimo, el veinticinco por ciento (25%) del salario cotizable en cuanto enfermedad. - A partir del día veintiuno de estar de baja por enfermedad, las empresas abonarán un complemento sobre la prestación oficial, de tal forma que el trabajador perciba en esta situación el cien por cien (100%) de su salario. En el supuesto de que la Baja sea con Hospitalización o por accidente, la empresa complementará hasta el cien por cien (100%) del salario Convenio más antigüedad desde el primer día. En caso de que la legislación fuera modificada en el supuesto de baja por enfermedad común sin hospitalización y quedara alterado el actual subsidio por I.T., a instancia de cualquiera de las partes se reunirá la comisión
seguro colectivo	Los empresarios afectados por este Convenio concertarán un seguro para sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias: - Muerte por cualquier causa.- Invalidez permanente Total, Permanente Absoluta y Gran Invalidez, cualquiera que sea su causa.- Muerte por accidente.- Muerte por accidente de circulación. Para los años 2011 y 2012 se mantendrán las cuantías del año 2010. Los seguros de los años 2013 y 2014 se concertarán a partir del 1 de enero de 2013 y del 1 de enero de 2014 respectivamente, en las cuantías establecidas en las tablas anexas a este Convenio.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	No figura

2.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTERERÍA, 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.
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 abonarán 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.
€ año	15.106 €
complemento de I.T.	Las empresas garantizarán 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

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

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%.
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, CC.OO Y UGT

3.-CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERIAS, BOLLERIAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERIAS CAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

vigencia	Su vigencia será de tres años, desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013
denuncia del 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.
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	El incremento salarial para todos y cada uno de los conceptos retributivos de este convenio, será para el años 2012, el 2% y para el 2013 el 1,6%.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente convenio, serán compensables y absorbidas hasta donde alcancen los aumentos o mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en futuro se promulguen, sea cual sea su concepto.
€ año	9.262,50 €
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 I.T., dentro del año, el complemento será abonado solamente a partir del cuarto día de enfermedad.
seguro colectivo	Todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en este convenio causarán, en caso de fallecimiento, a favor del cónyuge, descendientes o ascendientes y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo o salario real, que será abonado por aquellas. Este socorro será compatible con cualquier otro que pueda corresponder por los regímenes de la seguridad social y será elevada importe correspondiente a dos mensualidades de sueldo o salario si el fallecido deja viuda o huérfanos hasta los 18 años de edad.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No

3.-CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERIAS,
BOLLERIAS, TURRONES, HELADOS Y CHURRERIAS CAMELOS
Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.
(Continuación)

comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, CC.OO Y UGT

4.-CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERIAS, PASTELERIA, BOLLERIA
TORTAS, MAZAPANES, MANTECADOS Y OTROS PRODUCTOS PARA
DESAYUNO DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

vigencia	Desde el 09/01/2013 al 31/12/2014
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 obligadas 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.
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 todas las categorías, teniendo la obligación de disfrutarlas y no trabajarlas.
pagas extraordinarias	Se establecen 2 gratificaciones en julio y Navidad. El importe será de 30 días de salario base más antigüedad, incrementándose la parte proporcional del plus de asistencia correspondiente a 25 días. Se pagarán los días 15 de los meses de julio y diciembre, respectivamente. Se establece 1 paga de salario base más antigüedad, con el módulo de salario base correspondiente a los salarios pactados en el Convenio colectivo.
incremento salarial	Para el periodo del 9 de enero del 2013 al 31 de diciembre de 2013 se incrementará las tablas y los conceptos económicos en un 1,1%, sobre las tablas y conceptos económicos del periodo del 9 de enero de 2012 al 8 de enero de 2013. Para el periodo del 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre de 2014 se incrementará las tablas y los conceptos económicos en un 1,1%, sobre las tablas y conceptos económicos del periodo del 9 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio colectivo, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su conjunto, superaran las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbidas en todo caso.
€ año	13.204,14 €

4.-CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERIAS, PASTELERIA, BOLLERIA TORTAS, MAZAPANES, MANTECADOS Y OTROS PRODUCTOS PARA DESAYUNO DE LA PROVINCIA DE SEVILLA. (Continuación)

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.
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
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 2007 al 31 de Diciembre de 2010.
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.
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,
incremento salarial	—Para el año 2008 se pacta el IPC real del año 2007, más 0,75. —Para el año 2009 se pacta el IPC real del año 2008, más 0,75. —Para el año 2010 se pacta el IPC real del año 2009, más 0,75.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas por el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad

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

€ año	11.679,13 €
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.
seguro colectivo	Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo dispondrán de un seguro libre de 24.000 euros a cargo de las empresas, que cubrirá los conceptos de invalidez absoluta y muerte derivadas 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	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.
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS de CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA y REPOSTERÍA de ZARAGOZA, UGT y CC.OO

6.-CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

vigencia	El presente convenio entrará en vigor el 1 enero de 2012 y tendrá una vigencia de 3 años finalizando el 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	El Convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, no obstante, todos los artículos del presente Convenio mantendrán plena vigencia en tanto no sean sustituidos, mediante negociación del mismo ámbito, por otros.
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, computándose como mes completo cada fracción del mismo 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 primer semestre del año, computándose como mes completo cada fracción del mismo 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.

6.-CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DE CONFITERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. (Continuación)

incremento salarial	Los salarios para los años 2012, 2013 y 2014 serán los resultantes de aplicar a las tablas salariales vigentes los siguientes incrementos: 2012: 0% 2013: 0.5% 2014: 1%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones establecidas en el presente convenio compensan y sustituyen a aquellas que vinieran disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor del mismo, no obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas, si consideradas en su conjunto y cómputo anual son superiores.
€ año	10.927,20 €
complemento de I.T.	El trabajador que se encuentre en situación de I.T. 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 I.T. 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.
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
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.
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.
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.

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.
(Continuación)

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	La gratificación extraordinaria de marzo (o de beneficios), se hará efectiva antes del 22 de marzo y su devengo será desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo de cada año. Esta paga podrá hacerse efectiva mediante el prorrateo mensual. La gratificación extraordinaria de junio (o de verano) se hará efectiva antes del 22 de junio y su devengo será desde el 1 de julio hasta el 30 de junio de cada año. La gratificación extraordinaria de diciembre (o de Navidad) se hará efectiva antes del 22 de diciembre y su devengo será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.
incremento salarial	Para el año 2012 se aplicará una subida que corresponde al 2,4%. Para el año 2013 se aplicará la subida del IPC a diciembre de 2012. Para el año 2014 se aplicará la subida del IPC a diciembre de 2013.
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.
€ año	9.528,71 €
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 LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL Y UGT

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

vigencia	2005-2006. 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.
€ año	9.443,55 €
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.T., en las siguientes condiciones: 1º. – Si la causa de la I.T., es por accidente laboral o enfermedad profesional, desde el primer día inclusive de la baja. 2º. – Si la causa de la I.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
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 2013, siendo la duración de 3 años, finalizando por tanto, el 31 de Diciembre de 2015.
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 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	Gratificación Extraordinaria de verano Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria de verano, consistente en una mensualidad del 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. 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. 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.
incremento salarial	El incremento salarial correspondiente para cada uno de los años de vigencia del mismo serán los que siguen: Año 2013: 0,3 Año 2014: 0,6 %. Año 2015: 0,7 %.
cláusula de revisión salarial	Este artículo quedara sin efecto durante la vigencia del presente convenio ya que los incrementos salariales firmados para esta vigencia no tienen ninguna revisión salarial.
cláusula de absorción y compensación	Los conceptos económicos establecidos en el mismo absorberán y compensarán todos los existentes hasta donde alcancen en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas que tengan establecidas voluntariamente las empresas al entrar en vigor el presente Convenio que hubieran sido concedidas a título estrictamente personal.
€ año	10.887,90 €

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

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. Para el personal de campaña, eventual o interino, éste derecho finalizará en el momento en el que hubiera terminado normalmente su contrato. En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común y Accidente no Laboral que no requieran hospitalización, los trabajadores y trabajadoras, percibirán como complementadora por parte de las empresas el 50% de su Base Reguladora los 3 primeros días de la I.T., siendo del 42 día al 292 (ambos inclusive) hasta el 75% de su Base Reguladora del mes anterior a la I.T. Los complementos regulados en el caso de I.T. 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 I.T. de enfermedad común inferior al 6% o cuando en tal período no hubiera tenido más de 2 bajas por tal motivo.</p>
seguro colectivo	<p>Se establece la obligatoriedad de las empresas a suscribir a favor de sus trabajadores una Póliza de Accidentes que cubra los distintos grados de invalidez y la muerte. Su cobertura alcanzará las 24 horas del día y el capital asegurado tanto en los casos de muerte como en los de Invalidez en cualquiera de sus grados será de 30.000 La empresa está obligada a dar una copia de la Póliza al Representante Legal de los Trabajadores.</p>
cláusula de estabilidad en el empleo	<p>Como medida de fomento de empleo se establece que las empresas solamente podrán tener como máximo un 10% de sus plantillas con contratos temporales, siendo el resto de carácter indefinido. La cifra resultante de aplicar dicho porcentaje se redondeará al número inmediatamente superior en caso de que tenga decimales. El límite anteriormente expuesto no será de aplicación para las empresas de heladería artesanal y fabricación de barquillos en los períodos considerados punta de producción, en concreto del 1 de marzo al 30 de octubre. para el resto de actividades tales períodos son del 1 de junio al 30 de agosto y del 10 de diciembre al 10 de enero.</p>
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	<p>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.</p>
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 2013, 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 2015.
denuncia del convenio	Este Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, 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.
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 actividad.
pagas extraordinarias	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quince días en marzo - Quince días en septiembre <p>No obstante lo anterior, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores podrán hacerla efectiva mensual-mente.</p>
incremento salarial	<p>Para el período del 1 de septiembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2014 no habrá incremento retributivo, manteniéndose las mismas tablas salariales establecidas para el periodo del 1 de septiembre de 2012 hasta el 31 de agosto de 2013. Para el período del 1 de septiembre de 2014 hasta el 31 de agosto de 2015 habrá un incremento retributivo del 1,35 % en todos los conceptos económicos reflejados en el texto convencional y en las tablas salariales, a excepción del plus transporte que no sufrirá variación.</p>
cláusula de revisión salarial	No consta
cláusula de absorción y compensación	No lo recoge
€ año	12.833,59 €
complemento de I.T.	<p>Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, percibirán el 100% de su salario, siendo de 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.</p> <p>Asimismo, se percibirá el 100% del salario real, a partir del primer día de la baja en caso de intervención quirúrgica y hospitalización.</p> <p>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 actividad.</p>
seguro colectivo	No
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No

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

comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	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	Desde el 1-1-2012 hasta 31-12-2014.
denuncia del convenio	El convenio queda automáticamente denunciado al concluir su período de vigencia. No obstante e independientemente del tiempo de negociación del convenio, sin llegar a acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
jornada	1.800 horas anuales de trabajo efectivo. Los trabajadores en con jornada continuada disponen en medio de la misma de 15 minutos de descanso que se computará como jornada laboral.
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
incremento salarial	El incremento salarial pactado para el año 2012 es el 0%, para el 2013 el 0,8% y el año 2014 (1%).
cláusula de revisión salarial	Durante la vigencia del convenio no se producirá revisión salarial. Se elaboran tablas definitivas para los años 2012, 2013 y 2014.
cláusula de absorción y compensación	Las normas de este convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas y compensadas por las de este convenio.
€ año	12.291,45 €
complemento de I.T.	En los casos de baja por I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador la diferencia entre la prestación económica de la 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.
seguro colectivo	Sí
cláusula de estabilidad en el empleo	Se establece un porcentaje máximo de temporalidad en las empresas que en ningún caso superara el 20, en las empresas de menos de 50 trabajadores el porcentaje será del 20%.

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

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 LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	COE CEPYME, UGT y CC.OO

12.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE OBRADORES DE CONFITERIAS, 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.
jornada	El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral de cuarenta horas semanales, siendo un total de 1.793 horas anuales para el año 2006, y 1.791 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	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. 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
€ año	12.260,65 €

12.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE
 OBRADORES DE CONFITERIAS, REPOSTERÍAS PASTELERÍAS
 Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE GUADALAJARA.
 (Continuación)

incremento salarial	<p>El incremento salarial para cada uno de los años será el IPC real más 0,75 puntos. 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	<p>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.</p>
cláusula de absorción y compensación	<p>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.</p>
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>
seguro colectivo	<p>En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de permanencia en la plantilla de la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechos-habientes, el importe de dos mensualidades iguales a la última percibida por el trabajador, incrementada por todos los emolumentos inherentes a la misma. En caso de que el trabajador no alcanzase el año de permanencia en la empresa el importe a satisfacer será de una mensualidad.</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	<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>
partes firmantes	ASOCIACIÓN DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, UGT Y CC.OO

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

vigencia	Desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014 (3 años).
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.
jornada	Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.776 horas. Los descansos en jornada continuada de quince minutos de bocadillo serán considerados como trabajo efectivo.
vacaciones	Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta y un 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	Para los años 2012 y 2013 no se pacta ningún incremento salarial para estos años. Para el año 2014, un incremento que asciende al 0,3%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta.
€ año	12.821 €
complemento de I.T.	Desde la fecha de firma del presente convenio se establece el siguiente régimen aplicable a las bajas por I.T.: El personal que cause baja por I.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá a partir del segundo día (y por lo tanto desde el tercer día de esta situación, inclusive) un complemento que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario real. En los casos que se requiera hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral el complemento por I.T. se aplicará desde el primer día. En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional el complemento se aplicará desde el primer día.
seguro colectivo	Las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez total por accidente de trabajo, por la cuantía de 22.145 euros para los años de vigencia del presente convenio.
cláusula de estabilidad en el empleo	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	Sí, a través de Comisión Paritaria
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	Protección a la maternidad. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores, Las empresas de más de 250 trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.
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 2010, siendo su duración de cinco años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia.
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	Las empresas abonarán a su personal dos gratificaciones equivalentes cada una al importe de una mensualidad del salario pactado y plus convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidada: Una «Paga de verano», pagadera dentro de la segunda quincena del mes de junio, y una «Paga de navidad», pagadera antes del día 22 de diciembre. Con carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario correspondiente y Plus Convenio más el complemento personal de antigüedad consolidada, cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una, la primera, que se abonará durante el mes de marzo y la segunda en septiembre.
incremento salarial	Para el tercer año de vigencia, año 2012, se acuerda incrementar las tablas salariales correspondientes en el porcentaje de IPC real final del año natural de 2011. Para el cuarto año de vigencia, año 2013, se acuerda incrementar las tablas salariales correspondientes en el porcentaje de IPC real final del año natural de 2012. Para el quinto año de vigencia, año 2014, se acuerda incrementar las tablas salariales correspondientes en el porcentaje de IPC real final del año natural de 2013.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	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. Se respetarán los derechos adquiridos y asimismo, las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».
€ año	15.544,29 €
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-
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este Convenio concertarán desde del 1 de enero de 2010 a favor de sus trabajadores un seguro con la siguiente cobertura: 14.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional. – 17.000 euros en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Desde el 1 de enero de 2012 las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores un seguro con la siguiente cobertura: – 16.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional. – 19.000 euros en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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. (Continuación)

cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	Una vez homologado el Convenio, la Comisión Negociadora se constituye en Comisión para la interpretación y vigilancia del presente Convenio. Teniendo como funciones: Colaborar en la promoción de una formación profesional específica para el sector y concretamente en la creación de una Escuela Profesional de Repostería.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	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 CONFITERÍA DE LEÓN

vigencia	El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006, siendo su duración de cuatro años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2009.
denuncia del convenio	Se prorrogará de año en año si no es denunciado por alguna de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.
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	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.
€ año	10.391,40 €
incremento salarial	Año 2006: I.P.C previsto + 1,50% Años 2007 a 2009: I.P.C previsto para cada uno de los años + un 1,25%
cláusula de revisión salarial	Si los años 2006 y 2009: si el I.P.C real supera al I.P.C previsto
cláusula de absorción y compensación	Todas las mejoras que se pacten 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.
complemento de I.T.	No
seguro colectivo	Se establece la obligatoriedad de mantener una póliza por muerte o invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo de 27.403,27 €, para ambos casos.
cláusula de estabilidad en el empleo	No

15.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y CONFITERÍA DE LEÓN. (Continuación)

comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, UGT y CC.OO

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

vigencia	La duración del mismo será de cuatro años, esto es, de 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2014, quedando automáticamente denunciado al concluir este período.
denuncia del convenio	Quedará automáticamente denunciado al finalizar el periodo de vigencia.
jornada	La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, en cómputo anual equivaldrá a 1.800.
vacaciones	Serán de treinta días naturales, reservándose la empresa la posibilidad de no otorgarlas en el período de máxima productividad.
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.
incremento salarial	Se establece un incremento salarial del 2% para cada uno de los 4 años de vigencia del convenio.
cláusula de revisión salarial	En el caso de que el IPC publicado por el INE registrará a 31 de diciembre de 2011, 2012, 2013 y 2014, un aumento superior al 2%, las tablas salariales y el resto de conceptos económicos se incrementarán en el exceso sobre el 2% tan pronto se constate dicha circunstancia y se hará con efectos desde el 1 de enero de 2011, 2012, 2013 y 2014, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se absorberán y compensarán en su totalidad, con las mejores condiciones que viniere disfrutando con anterioridad el personal con carácter global y anual.
€ año	10.808,70 €
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 el tiempo que dure la hospitalización.
seguro colectivo	Póliza de accidentes a) Por muerte en accidente 11.500 €. b) Por invalidez como consecuencia de accidente de trabajo 16.200 €. Estas cantidades regirán desde el 1 de enero de 2012 y para el 2011 las cantidades que se habían garantizado en el convenio anterior.

16.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA. (Continuación)

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, a 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 LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	Sí. Se estará a lo que se dispone en el art 26 Ley 31/95. Las empresas velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.
partes firmantes	CPOE, UGT y CC.OO

17.-CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍA, PASTELERÍA 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, a los efectos de los previsto en los artículos 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, 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 2011 en un 1.50 %.
cláusula de revisión salarial	No

17.-CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA DE SALAMANCA. (Continuación)

cláusula de absorción y compensación	No consta
€ 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
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 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014.
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.
jornada	Se establece una jornada laboral para el año 2014 y siguientes de 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.

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

incremento salarial	<p>La cuantía de los salarios pactados en este Convenio Colectivo, para las diferentes categorías profesionales para el año 2014 será fijado de acuerdo con el siguiente criterio.</p> <p>– Incremento del IPC 2013 (0,2%) en todos los conceptos, tanto salariales como extrasalariales.</p> <p>Las cantidades que en concepto de atrasos, se adeuden al personal serán abonadas en un plazo máximo de 60 días, contados desde la fecha de publicación del mismo.</p>
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son en su totalidad compensables y absorbibles en cómputo anual global con las que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as.
€ año	12.496,56 €
complemento de I.T.	<p>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:</p> <p>a) del 1.º al 3.º día, dos veces al año el 70%</p> <p>b) del 4.º al 21.º día el 75%</p> <p>c) del 21.º día en adelante el 85%</p> <p>En caso de accidente de Trabajo el/la trabajador/a percibirá desde el primer día el 100%.</p>
seguro colectivo	<p>Se establece en beneficio del personal encuadrado en el ámbito de este Convenio Colectivo, un seguro de accidentes que cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:</p> <p>En caso de muerte por accidente 18.233,80 euros. (aplicado el 1% de 2013)</p> <p>En caso de Invalidez Absoluta derivada de accidente 22.730,65 euros. (aplicado el 1% de 2013)</p> <p>La cobertura del citado seguro colectivo se extenderá a la Jornada Laboral y el desplazamiento «In itinere».</p> <p>El seguro colectivo ampara a todos aquellos/as trabajadores/as en situación de Alta en la empresa y que hayan superado el periodo de prueba previsto en su Contrato de Trabajo.</p> <p>Estos importes pactados serán consolidados a la renovación de las pólizas suscritas por las empresas en el año 2014.</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	Sí. Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.
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 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2014.
denuncia del convenio	La denuncia del presente Convenio Colectivo será automática y hasta la firma de uno nuevo se mantendrá vigente el presente en todos sus términos tanto económicos como normativos. Para su parte normativa, no se pacta término de vigencia, considerandose la misma como indefinida, salvo que por cualquiera de las partes o por imposición normativa de rango superior fuese acordada o necesaria su modificación.
jornada	La jornada ordinaria de trabajo efectivo del personal pactada para este Convenio, que será considerada como máxima será de 1.768 horas anuales.
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 anula 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.
incremento salarial	Los conceptos salariales establecidos durante la vigencia de este Convenio Colectivo para las diferentes categorías, serán incrementados en el porcentaje del 1,3% de acuerdo con lo pactado en las negociaciones
cláusula de revisión salarial	Si el PIB alcanzase un incremento superior al 2,5% en el año 2014, los salarios se verán revisados en un 0,5% acumulable a los que se pactasen para el año 2015.
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son en su totalidad compensables y absorbibles en computo global anual, con las que vinieran disfrutando los trabajadores. No podrá ser compensado ni absorbido el Plus de Transporte ni las Primas de Producción en aquellas empresas que las tuvieran establecidas.
€ año	12.062,36 €
complemento de I.T.	El trabajador 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 1.º al 3.º día el 65%, una sola vez al año – Del 4.º al 20.º día % el 75% – Del 21.º hasta el 90.º día el 85% En el caso de accidente de trabajo, el 100% desde el primer día. Los complementos se pactan junto con las prestaciones a cargo del INSS y no podrán superar el salario neto percibido por el trabajador en el mes anterior a 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 el trabajador deberá tener cubierto el periodo de carencia que el INSS, establece para tener derecho a prestaciones de I.T..

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

seguro colectivo	<p>Se establece en beneficio de los trabajadores encuadrados en el ámbito de este Convenio Colectivo, un seguro de accidentes que cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En caso de muerte por accidente: 19.886,20 €. - En caso de Invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo: 21.980,05 €. <p>La cobertura del citado seguro colectivo se extenderá a la jornada laboral y al desplazamiento «in itinere».</p> <p>El seguro colectivo ampara a todos aquellos trabajadores en la empresa y que hayan superado el periodo de prueba de su Contrato de trabajo.</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 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.
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	<p>El presente convenio tendrá una duración de dos años a partir del 1 de enero de 2012, 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 2013.</p> <p>El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2013. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.</p>
denuncia del convenio	El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2013. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.
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	<p>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.</p> <p>Las extraordinarias correspondientes a los meses de julio y navidad se abonarán antes del día 20 de los meses de julio y diciembre respectivamente.</p> <p>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.</p>

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

incremento salarial	<p>El salario base vigente a 31-12-2011 se incrementará para el año 2012 en el porcentaje de un 0,25%.</p> <p>Salarios para el año 2013: El salario base vigente a 31-12-2012 se incrementará en el porcentaje de un 0,50%.</p>
cláusula de revisión salarial	<p>Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial.</p>
cláusula de absorción y compensación	<p>Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su vigencia económica cualquiera que sea la naturaleza y 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.</p>
€ año	<p>9.034,20 €</p>
complemento de I.T.	<p>En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa abonará al trabajador la totalidad de su salario desde el día de la baja hasta que se cumpla el sexto mes de la misma.</p> <p>Para los supuestos de que la baja traiga por causa enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 95% del salario del trabajador. Dichas mejoras se empezarán a abonar a partir del día veinticinco siguiente a la fecha de la baja médica y se extenderá hasta que se cumpla el undécimo mes de la misma.</p>
seguro colectivo	<p>Las empresas concertarán una póliza de seguros que garantice al trabajador afectado la cantidad de 10.000 euros para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados, en ambos casos, de accidente laboral o enfermedad profesional.</p>
cláusula de estabilidad en el empleo	<p>No</p>
comisión de formación	<p>Ambas partes se comprometen a constituir una comisión provincial de formación para poner en marcha aquellos planes agrupados de FORCEM que la misma acuerde llevar a cabo.</p> <p>Su funcionamiento y composición, será concretado por la comisión paritaria del presente convenio.</p>
comité de salud laboral	<p>Según LPRL</p>
cláusula de medio ambiente	<p>No</p>
cláusulas de igualdad	<p>No</p>
partes firmantes	<p>AZCOPA, UGT y CC.OO</p>

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

vigencia	Del 1 de Enero de 2010 al 31 de Diciembre de 2011 (prorrogado a 2014).
denuncia del convenio	Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor el contenido normativo
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.
incremento salarial	NO. En virtud de este acuerdo, las empresas mantendrán las vigentes tablas salariales para dicho periodo de prorroga (1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014) aprobadas en el Acta de la Comisión Negociadora del XXXIV Convenio colectivo de fecha 27 de marzo de 2012, publicada en el BOP de 21 de mayo de 2012 y en su corrección de errores de 26 de junio de 2012.
cláusula de revisión salarial	NO
cláusula de absorción y compensación	Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio colectivo serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen los aumentos y mejoras que existan en cada empresa, siempre que la antigüedad, de tales aumentos o mejoras, sea posterior al 1 de enero del anterior convenio.
€ año	14.299,80 €
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.
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	Sí
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 2010 al 31 de Diciembre de 2013 (Prorrogado a 2014).
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 un antelación mínima de tres meses.
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.
incremento salarial	No
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Todas las mejoras económicas, en virtud de este Convenio son compensables y absorbibles.
€ año	9.034,20 €
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 I.T. 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 I.T. y hasta un máximo de 18 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
partes firmantes	GREMIO PROVINCIAL de PASTELERÍA de GERONA, UGT y CC.OO

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

vigencia	01/01/2014 al 31/12/2015
denuncia del convenio	<p>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.</p> <p>En un plazo máximo de 2 meses desde la presentación de la denuncia, ha de presentarse un proyecto razonado sobre los motivos de ésta y los puntos a deliberar. Las deliberaciones deben iniciarse en los 13 días hábiles desde la presentación del mencionado proyecto razonado.</p> <p>Si las negociaciones se prorrogan por un plazo que exceda la vigencia del Convenio, se entenderá que éste queda prorrogado hasta que finalicen las negociaciones.</p>
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.
incremento salarial	0,5%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Todas las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, serán compensables y absorbibles hasta donde lleguen los aumentos, incentivos, pluses y mejoras voluntarias de cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales promulgadas en el futuro.
€ año	14.585 €
complemento de I.T.	<p>a) Enfermedad común y accidente no laboral: en caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, a partir del día 21 de la baja y hasta las 24 semanas, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social que consiste en la diferencia entre el salario base, plus personal y plus convenio, que cobre el trabajador/a y la prestación de la Seguridad Social.</p> <p>b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional: En los supuestos de I.T., derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación que abona la mutua hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta el día del alta del accidente, con el máximo legal de 18 meses.</p>
seguro colectivo	<p>La empresa abonará a los herederos en caso de muerte, o al propio interesado en caso de invalidez, en los siguientes casos:</p> <p>Muerte por accidente laboral: 12.020 euros</p> <p>Gran incapacidad por accidente laboral: 1.035 euros</p> <p>Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral: 15.025 euros</p> <p>Incapacidad permanente total por accidente laboral: 15.025 euros</p> <p>Incapacidad permanente parcial por accidente laboral: 15.025 euros</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	Dentro del mes siguiente de la publicación del Convenio en el DOGC, se creará la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND), integrada por 4 componentes de la representación sindical y 4 de la Patronal. Esta Comisión se reunirá cada 2 meses con carácter ordinario o cuando lo solicite, con 1 semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa, o mediante denuncia de un trabajador/a con carácter extraordinario.
partes firmantes	ASOCIACIÓN de FABRICANTES de CHOCOLATES, BOMBONES y CAMELOS, 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). El 2 de febrero de 2015 se publicó en el BOP el acuerdo de prórroga de la ultractividad del convenio.
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.
€ 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 periodo 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.
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	El presente Convenio colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del 2011.
jornada	Para la jornada diurna: 1.792 horas anuales en 2008 y 1.784 horas para el resto de los años de vigencia. En jornada continuada nocturna continuada la jornada será de 1.753 horas en 2008 y de 1.745 horas para el resto de los años de vigencia.
denuncia del convenio	Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación de tres meses.
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	Según marca el Estatuto de los Trabajadores.
incremento salarial	Para el año 2008, primero de vigencia del presente Convenio colectivo y sobre los conceptos retributivos de salario convenio anual y plus de vinculación, se pacta un incremento del 4,7%, para los años sucesivos se aplicará el incremento del IPC publicado por el Instituto Español de Estadística del año natural anterior, para todo el Estado más un 0,50.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Solamente podrán ser absorbidas y compensadas las mejoras salariales dadas a cuenta del convenio o las efectuadas libremente por la empresa durante la vigencia del mismo, así como aquellas que puedan ser establecidas mediante disposiciones legales promulgadas en el futuro, sea cual sea su concepto. Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».
€ año	11.088,15 €
complemento de I.T.	En caso de baja en el trabajo debida a cualquiera de las situaciones protegidas por el sistema de la Seguridad Social, la empresa actuará de la siguiente forma: a) En el supuesto de I.T. derivado de enfermedad común y accidente no laboral, se percibirá un complemento de acuerdo con la forma siguiente: Se percibirá un complemento desde el primer día de la fecha de la baja hasta un máximo de nueve meses, completando el 100 por 100 del salario devengado el mes anterior a la baja. A partir del 1-1-2002, este complemento no será de aplicación durante los tres primeros días, a partir de la tercera baja dentro del año natural. b) En el supuesto de I.T. derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se percibirá un complemento de acuerdo con la siguiente forma: Se percibirá el complemento desde el primer día de la fecha de la baja hasta un máximo de dieciocho meses, completando el 100 por 100 del salario devengado el mes anterior a la baja.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este Convenio colectivo de trabajo, tendrán que contratar un seguro colectivo para todos los/as trabajadores/as que se rigen por este convenio. El seguro de accidentes mencionado tiene que cubrir la cantidad de 20.500 euros por los conceptos siguientes: Muerte derivada de accidente laboral, o invalidez permanente total para el desarrollo del trabajo habitual. En el caso de los/as trabajadores/as eventuales de campaña, las empresas tienen un término máximo de quince días para contratar esta póliza de seguro, desde que se produce la incorporación del/de la trabajador/a a su puesto de trabajo y su duración tiene que ser la de la campaña o la del contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo que el/la trabajador/a permanezca de alta. El personal de nuevo ingreso tiene derecho a este seguro una vez hayan superado el período de prueba, si hay.

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

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.
partes firmantes	No figura

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 2013 hasta el 31 de diciembre del 2015.
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.
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.
incremento salarial	Año 2013: 0%. Mismas tablas que 2012 Año 2014: 0%. Mismas tablas que 2012 Año 2015: 0,9% tablas salariales 2014
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Todas las mejoras económicas y de trabajo que se recogen en el presente Convenio serán absorbibles y compensables, con lo que respecta a las mejoras que existan en la empresa.
€ año	13.457,40 €
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 I.T. 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.

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

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	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.
partes firmantes	GREMIO PROVINCIAL de ARTESANOS y PASTELEROS DE TARRAGONA, UGT y CC.OO

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

vigencia	El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la terminación de su vigencia. Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2014, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultra activo por 24 meses, hasta el 31 de diciembre de 2016, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. La negociación del nuevo convenio deberá comenzar en octubre de 2014, constituyéndose en dicho mes la comisión negociadora.
jornada	1.757 horas anuales.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	3 pagas de una mensualidad de salario base+ antigüedad cada una de ellas.
incremento salarial	Según tablas
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.
€ año	13.762,5 €

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

complemento de I.T.	Los trabajadores que causen baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán durante un tiempo máximo de doce meses un complemento extra salarial equivalente a la cuantía necesaria para alcanzar la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, considerándose éste el promedio del recibido en los tres meses inmediatamente anteriores al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional. En caso de enfermedad común el mencionado complemento se abonará a partir de 16 días del comienzo de la baja hasta el límite de los 90 días contados desde la fecha de la baja. En ningún caso, el salario líquido a percibir por el trabajador durante el período antes mencionado podrá ser superior al que le corresponde en jornada laboral ordinaria.
seguro colectivo	A partir del año 2011, las Empresas se comprometen a mantener, en favor de sus trabajadores, una póliza de seguro de cobertura de 23.000 euros en el supuesto de muerte de un trabajador por Accidente de Trabajo y de 26.500 euros en caso de Invalidez Total o Absoluta por la misma contingencia.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	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. 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.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, CC.OO y U.G.T

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

vigencia	El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2007, siendo su duración de 3 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2009.
denuncia del convenio	Seguirá rigiendo la misma normativa, hasta que no se apruebe un nuevo convenio colectivo.
jornada	Año 2007: 1.736 horas anuales Año 2008-2009: 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.
incremento salarial	Año 2007: 3,55% Año 2008: I.P.C real de 2.007+ 0,85% Año 2009: I.P.C real de 2.008+ 0,85%
cláusula de revisión salarial	No

28.-CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE CONFITERIAS DE GUIPÚZCOA. (Continuación)

cláusula de absorción y compensación	Todas las mejoras que se implantan en virtud el presente Convenio Colectivo, serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen los aumentos y mejoras que existen en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, sea cualquiera su concepto. Se respetarán aquellas situaciones personales que excedan de lo establecido, manteniéndose estrictamente con carácter «ad personam».
€ año	15.969,60 €
complemento de I.T.	<p>Sector Industria: 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.</p> <p>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 4º al 10º 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.</p> <p>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.</p> <p>— Sector comercio:</p> <p>En caso de enfermedad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, así como la derivada de enfermedad común o profesional, los trabajadores percibirán el 100% del salario diario efectivamente percibido, más antigüedad, hasta un tope máximo de 12 mensualidades.</p>
seguro colectivo	<p>Las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo, vienen obligadas, a partir de la firma del presente convenio, a suscribir una póliza de seguros a todos sus operarios, que cubra los siguientes riesgos y en las cuantías que a continuación se especifican.</p> <p>a) Muerte por enfermedad común b) Muerte por accidente no profesional c) Muerte por enfermedad profesional d) Muerte por accidente profesional e) Invalidez total por enfermedad y accidente profesional f) Invalidez Absoluta por enfermedad y accidente profesional g) Invalidez Absoluta por enfermedad común o accidente no laboral</p>
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	A la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	<p>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:</p> <p>— Que no figure en las condiciones de contratación, ningún requisito que suponga discriminación de sexo.</p> <p>— Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función de sexo.</p> <p>— 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.</p>
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 seis años, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del 2015.
denuncia del convenio	Este Convenio será de obligado cumplimiento desde el día de su firma, sea cual fuera la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia». Su vigencia será de seis años, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del 2015.
jornada	La jornada anual para la vigencia de este Convenio, será de de 1.820 horas/año de trabajo efectivas, con aplicación y sin carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2014, y el 2015. La semana no excederá de 40 horas de lunes a domingo.
vacaciones	30 días naturales interrumpidos.
pagas extraordinarias	Gratificaciones extraordinarias: Todo trabajador afectado 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. 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.
incremento salarial	Para los años 2010, 2011, 2012, 2013, no se establece incremento salarial alguno, respetándose en todo caso el anticipo a cuenta que algunas empresas hayan dado a sus trabajadores, hasta la fecha de la firma del convenio. Aplicándose las tablas del ejercicio 2009. Para el año 2014, la tabla salarial del año 2014 es el resultado de incrementar la del año 2009 en el 1,5%, y su aplicación será del 1/01/2014 al 31/12/2014 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio. Para el año 2015 el incremento salarial será del 1,5% tomando como base de cálculo las tablas actualizadas del 2014 y su aplicación será del 1/01/2015 al 31/12/2015 aplicando este incremento solo en el Salario Base y el Plus Convenio.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Todas las condiciones económicas, en su conjunto, contenidas, en el presente Convenio se establecen como mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas en su conjunto con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que viniesen disfrutando de ellas.
€ año	13.133,85 €
complemento de I.T.	Los trabajadores 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. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, con duración superior a 15 días y solo a partir del 16 la empresa abonará el 100% del salario real, desde el primer día de la baja.
seguro colectivo	No
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

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

cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	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 2004 al 31 de Diciembre de 2007 (no se ha firmado nada desde entonces).
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 2004: 3,2% Año 2005: 3,7% Año 2006: I.P.C previsto + 0,25% Año 2007: I.P.C previsto + 0,25%
cláusula de revisión salarial	Sí, para los años 2006-2007, diferencia entre IPC real e IPC 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.
€ 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
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS de CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS DE LA CORUÑA, UGT y CC.OO

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 2008: 4,2% Año 2009: 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
€ 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 I.T. sea a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento se abonará mientras dure la situación. b) En el supuesto de I.T. 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 I.T. 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.

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

cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	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 2014, hasta el 31 de diciembre de 2015.
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.
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
incremento salarial	Año 2014: 0.5% de las tablas de 2012 Año 2015: 1%
cláusula de revisión salarial	No
€ año	10.044,58 €
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 tengan 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.
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.
seguro colectivo	Las empresas suscribirán, con carácter obligatorio una póliza de seguros que cubrirá a los trabajadores, en el caso de accidente laboral, en los siguientes conceptos: <ul style="list-style-type: none"> • Fallecimiento • Invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No

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

comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	ASOCIACIÓN de EMPRESARIOS de CONFITERÍA y PASTELERÍA y UGT

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 2012: 0,6% Año 2013: 1,15%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	11.342,34 €
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 2013, 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.
partes firmantes	APROINPA, CC.OO, CIG y UGT

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

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
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.
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	Para los años 2013, 2014 y 2015, se acuerda una subida del 0,75 por 100 cada año, asimismo, se acuerda que ese porcentaje se actualizará en la misma proporción que suba el IPC cada uno de esos años por encima del 1,5 por 100.
cláusula de revisión salarial	No consta
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	10.592,25 €
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.
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	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 V 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, BOLLERÍA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID.

vigencia	La vigencia del presente convenio se establece hasta el día 31 de diciembre de 2014.
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.
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	Año 2012: 0% Año 2013: 1% Año 2014: 1,5%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en el presente Convenio, serán compensables y absorbidas hasta donde alcancen los aumentos o mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposición legal que en el futuro se promulgue, sea cual fuere su concepto.
€ año	13.198,56 €
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.
seguro colectivo	Las empresas acogidas a este convenio deberán establecer un seguro que comprenda a todos sus trabajadores para los casos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta. De este Seguro gozarán todos aquellos trabajadores cuando cumplan seis meses de permanencia en la Empresa. La indemnización para los casos de fallecimiento o invalidez absoluta por enfermedad común o accidente no laboral será de 8.000,00 Euros y para los casos de invalidez absoluta o fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral será de la misma cuantía.
cláusula de estabilidad en el empleo	No

35.-CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE MADRID. (Continuación)

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.
partes firmantes	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL de PASTELERÍA ARTESANA, UGT y CC.OO

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

vigencia	El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día uno de enero de 2010 y su duración será de tres años, finalizando el treinta y un de diciembre de 2012.
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.
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 1.776 horas.
vacaciones	Todo trabajador sujeto a este convenio disfrutara 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.
incremento salarial	Para el año 2010, se acuerda incrementar la tabla definitiva de salarios de 2009 y todos los demás conceptos económicos del convenio, el IPC real del año 2010 más un 0,4%. Para el año 2011, se acuerda incrementar la tabla de salarios definitiva de 2010 y todos los demás conceptos económicos del convenio, el IPC real del año 2010 más un 0,4%. Para el año 2012, se acuerda incrementar la tabla de salarios definitiva de 2011 y todos los demás conceptos económicos del convenio, el IPC real del año 2010 más un 0,5%.
clausula de revisión salarial	Sí, se garantiza el IPC real de cada año de vigencia, más el diferencial.
cláusula de absorción y compensación	Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual son 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 (jornada, tiempo de trabajo, descansos, etc.)

36.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CONFITERÍA, PASTELERÍA, MASAS FRITAS Y TURRONES DE LA REGIÓN DE MURCIA. (Continuación)

€ año	12.316,85 €
complemento de I.T.	<p>Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando 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.</p> <p>En caso de enfermedad común o accidente no laboral, por la empresa, se abonará al trabajador un complemento del 15% del salario base de éste Convenio y se pagará al 5.º día de la baja. No obstante, en caso de llegar a dicho día de baja, el complemento será abonado con efectos desde el momento en que se inició ésta.</p>
seguro colectivo	<p>Póliza de Seguros para indemnización por muerte e invalidez.</p> <p>Las empresas suscribirán con carácter obligatorio una póliza de seguro con carácter anual para todos los trabajadores, con las siguientes coberturas e indemnizaciones: La suma de 34.000 €, en caso de fallecimiento, derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas igualmente de accidente de trabajo o enfermedad profesional. La cantidad anteriormente expresada será la vigente para cada uno de los años 2008 y 2009, años de vigencia del presente Convenio.</p> <p>En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas, se abonarán al viudo/a o beneficiarios legales del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social. El Comité de empresa y o Delegados de Personal recibirán con carácter anual copia del justificante de pago de la prima de seguro por parte de la empresa.</p> <p>Este artículo entrara en vigor a los treinta días de la publicación en el BORM del presente Convenio. Entretanto seguirán en vigor las cantidades en el convenio anterior del Sector. Todos los trabajadores al servicio de las empresas sujetas al presente Convenio, causarán en caso de fallecimiento a favor de los cónyuges, descendientes o ascendentes, y por éste orden, el derecho a la percepción de la cantidad de 1 mes de salario de Convenio.</p>
clausula de estabilidad en el empleo	<p>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:</p> <p>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</p>
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.
clausula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No.
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, UGT y CC.OO

37.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CAMELOS, 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 2006 del 50% de la cantidad total de una paga extra, en 2007 del 75% y en 2008 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.
€ año	17.551,80 €
complemento de I.T.	En el supuesto de I.T. 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 exclutorias 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.

**37.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CAMELOS,
CHICLES, GOLOSINAS Y CHOCOLATES DE LA REGIÓN DE MURCIA.
(Continuación)**

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
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	01/01/2013 al 31/13/2016.
denuncia del convenio	El presente Convenio queda automáticamente denunciado en el momento de su expiración, esto es, el 31 de diciembre de 2016. Denunciado el Convenio, la Comisión Negociadora deberá iniciar un proceso de negociación en el plazo máximo de tres meses, procediendo a constituirse la Comisión Negociadora. A los efectos previstos en el artículo 86.3 del E.T. al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo durante el plazo máximo de tres años a contar desde la fecha de denuncia.
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
incremento salarial	Durante el primer año de vigencia del convenio, esto es, del 1 de enero a 31 de diciembre de 2013, las tablas salariales no sufrirán incremento alguno respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2012. Para el año 2014 se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013 en 0,75 puntos porcentuales; para el año 2015, se acuerda un incremento del 1% sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2014 y, para el año 2016 el incremento sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015, será igual al IPC real Nacional del año 2015.
cláusula de revisión salarial	No consta

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

cláusula de absorción y compensación	El conjunto de retribuciones pactadas en este convenio son de manera global, compensables y absorbibles por cualquier disposición reglamentaria futura. Para hacer el cálculo de compensaciones, se compararán la retribución total anual resultante de este convenio, con la legal que deberá corresponder a cada categoría profesional, abonándose solamente el convenio en los casos que fuera globalmente igual o superior al cálculo legal.
€ año	16.132,50 €
complemento de i.t	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. 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. I.T. por Riesgo durante el embarazo.-Las trabajadoras afectadas por este convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) 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. 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. Estos beneficios, comenzarán a devengarse en el día de producirse el accidente y durarán mientras persista la situación de Incapacidad Temporal.
seguro colectivo	Con efectos de a partir de un mes desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Navarra, las empresas afectadas vendrán obligadas a concertar una Póliza Colectiva de Seguros, encaminada a cubrir los siguientes casos: a).-Indemnización de 53.684 euros durante el año 2013, de 54.087 euros durante el año 2014 y de 54.627 euros durante el año 2015, en los supuestos de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo. En el año 2016, la cuantía vigente a 31 de diciembre de 2005 se verá incrementada en el IPC real Nacional de 2015. b).-Indemnización de 46.060 euros durante el año 2013, de 46.406 euros durante el año 2014 y de 46.870 euros durante el año 2015, en el supuesto de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En el año 2016, la cuantía vigente a 31 de diciembre de 2005 se verá incrementada en el IPC real Nacional de 2015.
cláusula de estabilidad en el empleo	Sí, a través de las limitaciones en empresas de trabajo temporal.
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, 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.

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

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 2002, prorrogado a julio de 2013.
denuncia del convenio	Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia. Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, salvo las que vengan impuestas por normativa legal. Independientemente de lo anterior los valores económicos vigentes en el último año de aplicación del convenio colectivo (31 de diciembre de 2014) serán de aplicación hasta que sean sustituidos por lo pactado en el nuevo convenio.
jornada	40 horas semanales
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	3 pagas extraordinarias de salario base + antigüedad+ plus de asistencia+ plus de actividad cada una de ellas. 1 paga de 20 días de salario base+ antigüedad+ plus de asistencia+ plus de actividad
incremento salarial	Del 1 de Junio de 2012 a 31 de Diciembre de 2012: 0,5 % Año 2013: 0,70%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	10.738 €
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
partes firmantes	GREMIAL de EMPRESARIOS de CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA y REPOSTERÍA, UGT y CC.OO

40.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PASTERÍA,
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
€ 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
partes firmantes	FREGEPPE, 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. De los convenios analizados, sólo uno de ellos, el de Alicante, regula la Cláusula de Revisión Salarial; por otro lado, únicamente dos recogen el Seguro Colectivo y la cláusula de estabilidad en el empleo, y son los convenios de Murcia y de Alicante.

Todos ellos recogen la regulación en materia de Salud laboral, y en solo uno de ellos (Convenio de Alicante), viene reflejado un incremento salarial para el año 2014 que es el IPC real.

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

vigencia	El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y expirará el día 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	En el supuesto de no existir denuncia expresa del presente Convenio, la duración establecida anteriormente, se verá incrementada, tan solo, durante el plazo de un año más, únicamente para el texto del Convenio.
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	30 días de salario base + complemento "ad personam", cada una de ellas.
€ año	16.829,45 €
incremento salarial	Durante el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2013, será de aplicación la tabla salarial que figura en el Convenio. Dicha tabla representa un incremento salarial del 2% sobre la tabla vigente durante el año 2012. Para el año 2014, será revisada la tabla salarial del año 2013, con el importe que resulte de aplicar el IPC de la CEE del año 2013, con un mínimo del 2%. No obstante, dicho porcentaje podrá ser inferior al 2%, si el IPC nacional no llegara a alcanzar el citado tanto por ciento, en cuyo caso, será de aplicación el que así resultare. El abono de los atrasos que por efectos retroactivos se produzcan, se llevarán a cabo dentro de los dos meses siguientes a la publicación del presente Convenio, en el Boletín Oficial de la Provincia.
clausula de revisión salarial	Diferencia entre el I.P.C previsto e I.P.C real.
cláusula de absorción y compensación	No consta
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
seguro colectivo	Las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio procederán al establecimiento o prórroga de una póliza de seguro de accidentes de trabajo con una compañía de seguros, que cubrirá a todo el personal en plantilla al servicio de la empresa, y cuyos beneficiarios serán los herederos del trabajador fallecido en accidente de trabajo, siendo considerado como tal el que así define la legislación vigente de forma que éstos perciban la cantidad de 21.000 euros. Asimismo, por las empresas se contratará una póliza de accidentes de trabajo por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, por un importe de 21.000 euros.
clausula de estabilidad en el empleo	La duración máxima de los contratos por circunstancias del Mercado, Acumulación de Tareas y Exceso de Pedidos, serán de 12 meses dentro de un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los 12 meses, y efectuarse dentro del período de los 18 meses de límite máximo.
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
clausula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	ASOCIACIÓN de EMPRESARIOS PREPARADORES de ESPECIAS, CONDIMENTOS INFUSIONES de ALICANTE y UGT

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 2011 y finalizará el 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	Dicho Convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización del mismo.
jornada	Para el año 2011 la jornada laboral será de 1.780 horas. Para el año 2012 la jornada laboral será de 1.778 horas. Para el año 2013 la jornada laboral será de 1.778 horas. Para el año 2014 la jornada laboral será de 1.766 horas.
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.
incremento salarial	Según Tablas
clausula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	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.
€ año	12.999,35 €
complemento de I.T.	En caso de accidente de trabajo ocurrido dentro de la empresa, los trabajadores percibirán desde el primer día del accidente el 100% de su retribución. En caso de incapacidad temporal por enfermedad, los trabajadores percibirán el 100% de sus retribuciones a partir del décimo día de su enfermedad. Ante casos justificados de capacidad laboral disminuida como consecuencia de convalecencia o embarazo de la mujer, y siempre que la situación lo aconseje, la persona afectada podrá desarrollar un trabajo conforme a su situación, pudiéndosele cambiar transitoriamente de puesto de trabajo y manteniéndosele la misma retribución.
seguro colectivo	No
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
partes firmantes	ASOCIACIÓN de EMPRESARIOS de ENVASADO y PREPARACIÓN de ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS y HERBORISTERÍA, CC.OO y UGT

3.-CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTAUCAADORES 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.
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.

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

(Continuación)

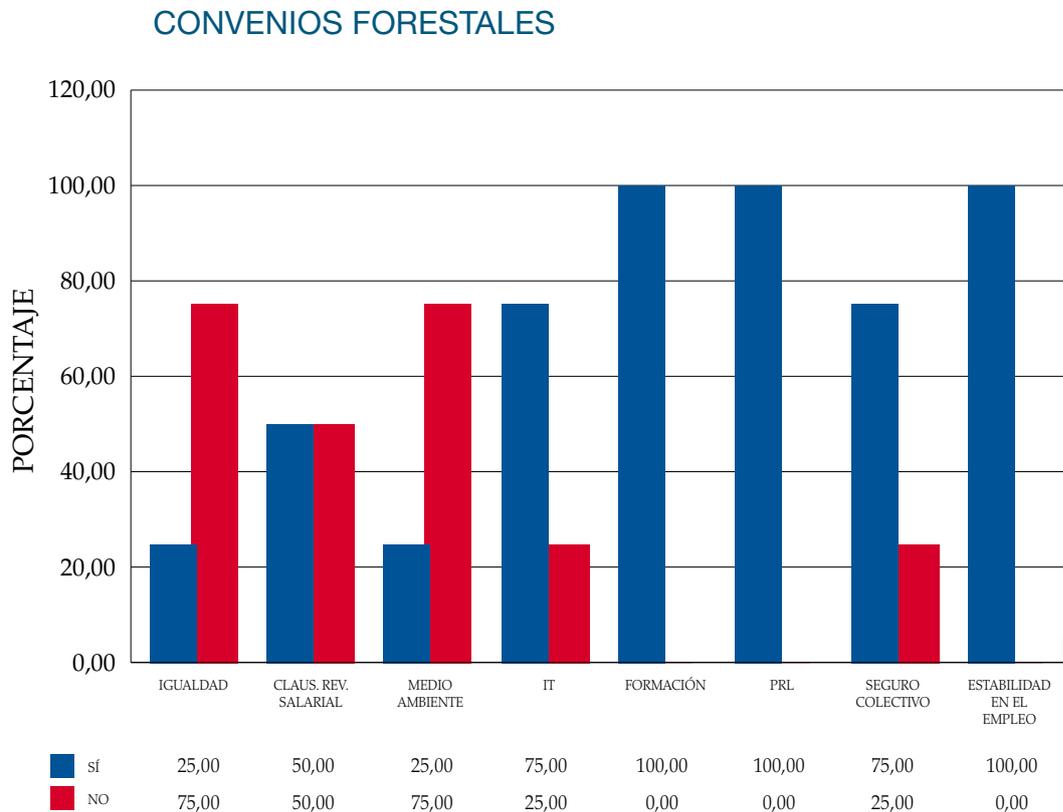
jornada	La jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. El número de horas ordinarias de trabajo diario máximo, será de 8. La jornada ordinaria anual máxima, será de 1.767 horas de trabajo efectivo.
vacaciones	El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho 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	Los años 2011, 2012 y 2013 no tienen ningún tipo de incremento salarial. El incremento salarial a para el año 2014 será del 2% sobre las tablas vigentes actualmente. El incremento salarial a para el año 2015 será del 2% sobre las tablas del año anterior. El incremento salarial a para el año 2016 será del 2% sobre las tablas del año anterior.
clausula 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 tuvieren adquiridas o concedidas por las empresas al iniciarse la vigencia de este Convenio.
€ año	14.040,63 €
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.
seguro colectivo	Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez absoluta. Para cubrir esta clase de riesgos, las empresas contratarán a su cargo un seguro, a fin de que, en caso de muerte por accidente de trabajo, los causahabientes perciban la cantidad de 10.648 euros, y 14.197 euros en caso de Invalidez Absoluta derivada también de accidente de trabajo.
clausula 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	Tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
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.
clausula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	SI
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 FORESTAL

El sector forestal se regula mediante Convenios Colectivos de ámbito autonómico y de empresa, sin embargo, en nuestro análisis únicamente y con el fin de seguir la línea de estudio del resto de los sectores, analizaremos los Convenios de ámbito autonómico. Existen cuatro Convenios de este ámbito, que son el de Castilla-La Mancha, Castilla y León, Madrid y Comunidad Valenciana. De los Convenios analizados, cabe destacar que el 50% de ellos recoge cláusula de revisión salarial, el 100% refleja el complemento de I.T., el 75% establece un seguro colectivo, y el 100% regula la estabilidad en el empleo, Comisión de formación y aspectos en salud laboral.

Sin embargo en lo que se refiere a cláusulas de igualdad, solo el 25% lo tiene contemplado en su convenio (Castilla-La Mancha).

RESUMEN DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS FORESTALES



1.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LAS EMPRESAS
ADJUDICATARIAS DE LOS SERVICIOS CONTRA INCENDIOS
FORESTALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA LA
MANCHA

vigencia	El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, manteniendo su vigencia desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012.
denuncia del convenio	Hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que lo sustituya, el presente Convenio colectivo continuará aplicándose en todos sus contenidos. Con carácter provisional y hasta la firma de dicho nuevo convenio, los conceptos retributivos se incrementarán en el porcentaje de inflación (IPC) previsto por el Gobierno de la Nación o por la Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (LCLM 2009, 450) para el personal del sector público (por todos los conceptos) para el respectivo ejercicio, si fuera superior al IPC previsto.
jornada	La duración será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, computándose como tiempo efectivo el empleado en salir desde y llegar al punto de encuentro.
vacaciones	Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a un período de vacaciones de veinticinco días laborables al año o, en su caso, a la parte proporcional, de resultar inferior el período de prestación de servicios. A partir del 1 de enero de 2012, la duración anual de las vacaciones será de veintiséis días laborables.
pagas extraordinarias	El personal afectado por el presente Convenio colectivo percibirán dos pagas extraordinarias con carácter semestral o, de no haber prestado servicios la integridad del semestre, la parte proporcional que corresponda. Las pagas extraordinarias se abonarán el 15 de julio y el 20 de diciembre de cada año, y su cuantía será la que, para cada categoría, se establece en la tabla salarial.
incremento salarial	0,3% más un 25% del valor de las pagas extraordinarias prorrateadas mes a mes, de tal manera que en 2012 se complementará el 100% de una tercera paga.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.
€ año	13.770 €
complemento de I.T.	En los casos de incapacidad temporal debida a accidente, sea o no laboral, y enfermedad, común o profesional, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación a cargo de la entidad gestora del sistema de Seguridad social, garantice el 100 por 100 de las percepciones salariales. Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente a la baja, en los supuestos de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización y a partir del décimo día de baja en los restantes casos de enfermedad común.

1.-CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LAS EMPRESAS
ADJUDICATARIAS DE LOS SERVICIOS CONTRA INCENDIOS
FORESTALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA LA
MANCHA. (Continuación)

seguro colectivo	<p>1. Como complemento al seguro de accidentes derivados de la lucha contra incendios forestales para el personal adscrito al plan de emergencias por incendios forestales de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y suscrito por dicha Consejería, las empresas adjudicatarias formalizarán unas pólizas de seguros en las que se garanticen:</p> <p>a) En caso de accidente de trabajo, las cantidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Invalidez permanente total: 130.000 €- Invalidez permanente absoluta: 336.000 €- Muerte: 336.000 €- Gran Invalidez: 436.000 € <p>b) En caso de accidente no laboral, las cantidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Invalidez permanente total: 30.000 €- Invalidez permanente absoluta: 33.600 €- Muerte: 33.600 €- Gran Invalidez: 43.600 €
cláusula de estabilidad en el empleo	<p>Las partes firmantes del presente Convenio colectivo manifiestan: Su clara y decidida voluntad por la estabilidad y la calidad del trabajo en el sector de aplicación.</p>
comisión de formación	<p>El plan de formación propuesto por la empresa deberá ser sometido a la consideración de la Comisión Regional de Formación que a tal fin se constituya, cuya composición será de dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del convenio y los correspondientes de la empresa.</p>
comité de salud laboral	<p>Según LPRL, contempla la comisión regional de seguridad y salud</p>
cláusula de medio ambiente	<p>No</p>
cláusulas de igualdad	<p>Sí</p>
partes firmantes	<p>TRAGSA, COSFERO, ASFOCOM, CC.OO y UGT</p>

2.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE
ACTIVIDADES FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y
LEÓN

vigencia	<p>El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y durará hasta el 31 de diciembre de 2012, El Convenio Colectivo se entenderá automáticamente denunciado al finalizar su vigencia, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones del siguiente convenio, en un plazo de tres meses, como mínimo antes de su finalización.</p>
denuncia del convenio	<p>El Convenio Colectivo se entenderá automáticamente denunciado al finalizar su vigencia, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones del siguiente convenio, en un plazo de tres meses, como mínimo antes de su finalización.</p>
jornada	<p>La jornada laboral será, la que se indica seguidamente para cada año de vigencia del Convenio:</p> <ul style="list-style-type: none">• Año 2008: 1.772 horas de trabajo efectivo.• Año 2009: 1.772 horas de trabajo efectivo.• Año 2010: 1.768 horas de trabajo efectivo.• Año 2011: 1.768 horas de trabajo efectivo.• Año 2012: 1.764 horas de trabajo efectivo.

2.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN. (Continuación)

vacaciones	<p>El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, de 30 días naturales.</p>
pagas extraordinarias	<p>El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. La cuantía de las gratificaciones extraordinarias se establecerá en las tablas salariales. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma: Paga de junio: de uno (1) de enero a treinta (30) de junio. Paga de Navidad: de uno (1) de julio a treinta y uno (31) de diciembre. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado.</p>
incremento salarial	<p>Los salarios pactados para los trabajadores son los establecidos en los Anexos correspondientes del presente Convenio. Se establece, para el año 2008, un incremento del 3% sobre los conceptos salariales vigentes a 31.12.2007. Para los siguientes años de vigencia de este convenio y sobre los conceptos salariales, se establecen los siguientes incrementos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Año 2009: IPC previsto, más 0,25 puntos porcentuales.• Año 2010: IPC previsto, más 0,50 puntos porcentuales.• Año 2011: IPC previsto, más 2,50 puntos porcentuales.• Año 2012: IPC previsto, más 3,00 puntos porcentuales.
cláusula de revisión salarial	<p>Sí, cuando el IPC real es superior al previsto.</p>
cláusula de absorción y compensación	<p>Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuera su naturaleza y origen de las mismas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran tener reconocidas a título individual por las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual.</p>
€ año	<p>14.564,75 €</p>
complemento de I.T.	<p>En los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y siempre que medie parte oficial de intervención hospitalaria, las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora serán complementadas por las empresas, a partir del 8. día de la baja, con un complemento Extrasalarial que, sumado a dichas prestaciones reglamentarias garantice al trabajador, durante los plazos que se indican en la tabla siguiente y siempre que se mantenga la situación de baja, las cantidades que también se indican en dicha tabla:</p> <ul style="list-style-type: none">• Año 2008: Durante 60 días, el 80 % del salario base del convenio.• Año 2009: Durante 70 días, el 85 % del salario base del convenio.• Año 2010: Durante 80 días, el 90 % del salario base del convenio.• Año 2011: Durante 90 días, el 95 % del salario base del convenio.• Año 2012: Durante 100 días, el 100 % del salario base del convenio
seguro colectivo	<p>Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio, a partir de 1 de enero de 2009 y durante el resto de la vigencia del mismo:</p> <p>En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la suma de 35.000 €.</p> <p>En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la suma de 25.000 €.</p> <p>Salvo designación expresa de beneficiarios por el trabajador, la indemnización se hará efectiva al mismo o en caso de fallecimiento a los herederos legales del trabajador. La incapacidad permanente o gran invalidez deberá ser declarada por el Organismo Oficial Competente.</p>

2.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN. (Continuación)

cláusula de estabilidad en el empleo	Se acuerda la creación de una comisión de trabajo para analizar posibles fórmulas de estabilidad en la contratación para el operativo de incendios La constitución, número de personas y régimen de funcionamiento de esta comisión será establecido por la Comisión Paritaria del Convenio.
comisión de formación	Se acuerda la creación de una comisión de trabajo para formación. La constitución, número de personas y régimen de funcionamiento de estas comisiones será establecido por la Comisión Paritaria del Convenio,
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL CC.OO y UGT

3.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

vigencia	La duración del presente convenio colectivo se extenderá desde el día 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2016.
denuncia del convenio	El convenio colectivo se entenderá prorrogado en toda su extensión desde el día de la finalización pactada en el párrafo anterior, de año en año, si no se denuncia por alguna de las partes signatarias del mismo en tiempo y forma. En este caso, continuará en vigor todo el convenio colectivo y se incrementarán todos los conceptos económicos en cuantía idéntica al IPC del año anterior. Cualquiera de las partes firmantes del presente podrá denunciar el convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá realizarse por escrito y remitirse a la contraparte de la negociación y enviar copia de la misma a la autoridad laboral competente en la materia. En caso de denuncia continuará en vigor todo el convenio colectivo en vigor hasta que sea sustituido por otro, excepto el deber de paz".
jornada	El promedio semanal será de treinta y cinco horas.
vacaciones	Todos los trabajadores tienen derecho a un período de treinta y un días naturales, que se disfrutarán de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado, dentro del período por el que fueron contratados.
pagas extraordinarias	2 pagas extraordinarias según tablas salariales
incremento salarial	2014: En el caso de que el IPC del año 2013 superara el 1,5 por 100 se actualizarían las tablas con el IPC 2013, 1,5 %. 2015: En el caso de que el IPC del año 2014 superara el 1,25 por 100 se actualizarían las tablas con el IPC 2014, 1,25%. 2016: En el caso de que el IPC del año 2015 superara el 1 por 100 se actualizarían las tablas con el IPC 2015, 0,5%, y en caso contrario se actualizarían en el 0,5%.
cláusula de revisión salarial	Sí, el IPC real
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	19.362,56 €

3.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID. (Continuación)

complemento de I.T.	<p>1. Complemento en caso de accidente laboral. Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo, por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, con baja médica, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice durante un período máximo de 365 días desde la fecha de baja, siempre que dure la situación de incapacidad temporal: -En el año 2007 hasta el 100 por 100 de la base reguladora. -En los años 2008, 2009, 2010 y 2011 hasta el 100 por 100 del salario bruto mensual según las retribuciones de la categoría reflejadas en tabla salarial para cada uno de esos años, no produciéndose merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias de verano y Navidad.</p> <p>2. Complemento en caso de enfermedad común que requiera hospitalización de al menos cuarenta y ocho En caso de enfermedad común en que sea necesaria hospitalización, las empresas complementarán las prestaciones a cargo de la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo hasta el 100 por 100 de la base reguladora durante el período de tiempo que dure dicha hospitalización y 240 días más a contar desde el fin de la hospitalización, siempre que dure la situación de incapacidad temporal con baja médica. Este complemento no afecta a la percepción de las pagas extras que no se devengarán durante el período de baja laboral.</p> <p>3. Complemento en caso de enfermedad común que no requiera hospitalización de al menos cuarenta y ocho horas. En caso de enfermedad común en que no se requiera hospitalización de al menos cuarenta y ocho horas, las empresas complementarán las prestaciones, a cargo de la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo, hasta el 100 por 100 de la base reguladora, en los dos primeros procesos de incapacidad, desde el día 16 del inicio de la baja hasta un máximo de ciento veinte días, siempre que dure la situación de incapacidad temporal. Este complemento no afecta a la percepción de las pagas extras que no se devengarán durante el período de baja laboral.</p>
seguro colectivo	<p>Todos los trabajadores afectados al presente convenio y durante la vigencia del mismo estarán cubiertos por una póliza de accidentes, que vendrán las empresas obligadas a suscribir para los casos de invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo por las cuantías siguientes:</p> <p>a) Incapacidad permanente absoluta: 210.000 euros. b) Gran invalidez o muerte: 210.000 euros.</p> <p>Las empresas entregarán copia de las referidas pólizas a los representantes legales de los trabajadores.</p>
cláusula de estabilidad en el empleo	<p>Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión del servicio de prevención y extinción de incendios forestales regulada en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los siguientes términos:</p> <p>En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades públicas, privadas, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de prevención-extinción de incendios forestales, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.</p>
comisión de formación	Sí por comisión paritaria.
comité de salud laboral	Según LPRL

3.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID. (Continuación)

cláusula de medio ambiente	<p>Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas y los trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.</p> <p>A estos efectos, el conjunto del Sector Forestal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria 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.</p>
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	ASEPEIF CC.OO y UGT

4.-CONVENIO COLECTIVO DE LAS BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA (TERRESTRE Y HELITRANSPORTADA) DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

vigencia	El presente Convenio tendrá una vigencia de siete años, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2018.
denuncia del convenio	Su denuncia se producirá automáticamente el 31 de diciembre de 2018. No obstante quedará prorrogado como derecho positivo durante un año, sin perjuicio de las posibles prórrogas de su ultraactividad, en su caso, en virtud de la normativa vigente en el momento de producirse su denuncia.
jornada	La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1630 horas distribuidas de lunes a domingo y con un descanso semanal de 48 horas continuadas. Dentro de dicha jornada queda incluido el tiempo dedicado a la formación.
vacaciones	39 días naturales
pagas extraordinarias	2 pagas
incremento salarial	<p>Al inicio de cada uno de los ejercicios de vigencia del presente Convenio Colectivo, a requerimiento de cualquiera de las partes que la componen, se reunirá la Comisión Negociadora del mismo con el fin de proceder a la revisión de las tablas salariales anexas.</p> <p>A tal efecto, la referencia será la revisión aplicada a las retribuciones de los empleados públicos de la Generalitat Valenciana en todo lo que no sea incompatible con las previsiones que sobre la materia pudieran establecerse en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o en cualquier otra norma que pudiera resultar de aplicación a las Sociedades Mercantiles Públicas.</p>
cláusula de revisión salarial	<p>Al inicio de cada uno de los ejercicios de vigencia del presente Convenio Colectivo, a requerimiento de cualquiera de las partes que la componen, se reunirá la Comisión Negociadora del mismo con el fin de proceder a la revisión de las tablas salariales anexas.</p> <p>A tal efecto, la referencia será la revisión aplicada a las retribuciones de los empleados públicos de la Generalitat Valenciana en todo lo que no sea incompatible con las previsiones que sobre la materia pudieran establecerse en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o en cualquier otra norma que pudiera resultar de aplicación a las Sociedades Mercantiles Públicas.</p>
cláusula de absorción y compensación	No consta

4.-CONVENIO COLECTIVO DE LAS BRIGADAS RURALES DE EMERGENCIA (TERRESTRE Y HELITRANSPORTADA) DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. (Continuación)

€ año	18.835 €
complemento de I.T.	Todo el personal afectado por el presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento por parte de la empresa que garantice el 100 % de sus retribuciones, incluyendo en las mismas los pluses de comida y transporte, desde el día siguiente a la baja médica.
seguro colectivo	Tal seguro consistirá en el abono, durante los años de vigencia del convenio, de 46.686,10 euros para el caso de muerte y de 93.372,16 euros para el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	Se acuerda la creación de una comisión de trabajo para formación. La constitución, número de personas y régimen de funcionamiento de estas comisiones será establecido por la Comisión Paritaria del Convenio.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	TRAGSA, CC.OO y UGT

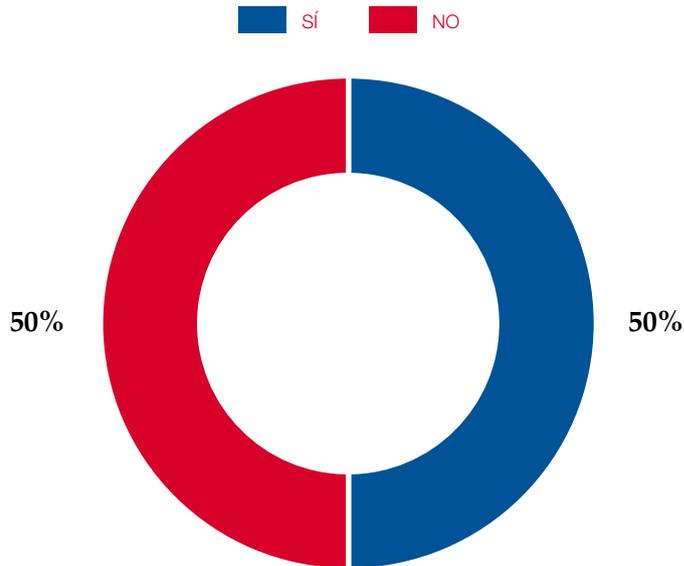
SECTOR DE GALLETAS

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

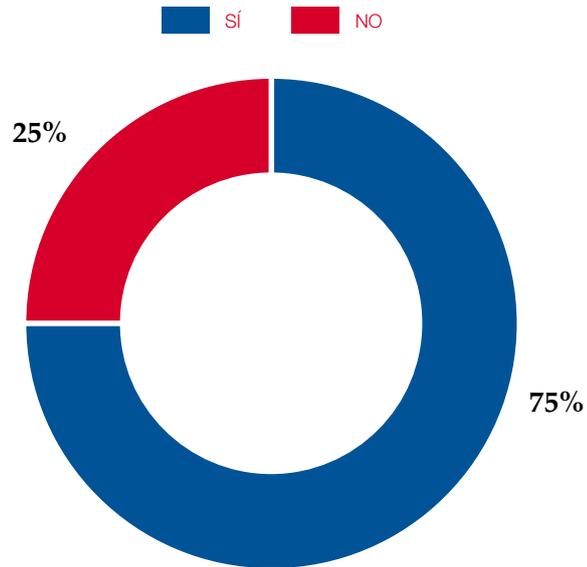
De estos Convenios cuentan con Cláusula de Seguro Colectivo y de Estabilidad en el Empleo el 75%. En cuanto a Cláusulas de Revisión Salarial y de Igualdad, se contemplan en el 50% de los mismos, mientras que en todos se incluyen Cláusulas de I.T. y en ninguno Cláusulas de Formación.

El único convenio vigente para 2014, tuvo el incremento salarial real de 0,5%.

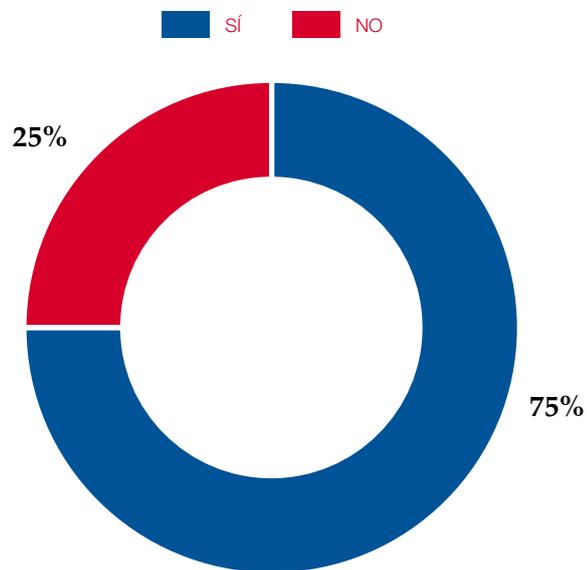
CONVENIOS CON CLÁUSULA QUE RECOGE CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL



CONVENIOS CON CLÁUSULA QUE RECOGE CLÁUSULA DE SEGURO COLECTIVO



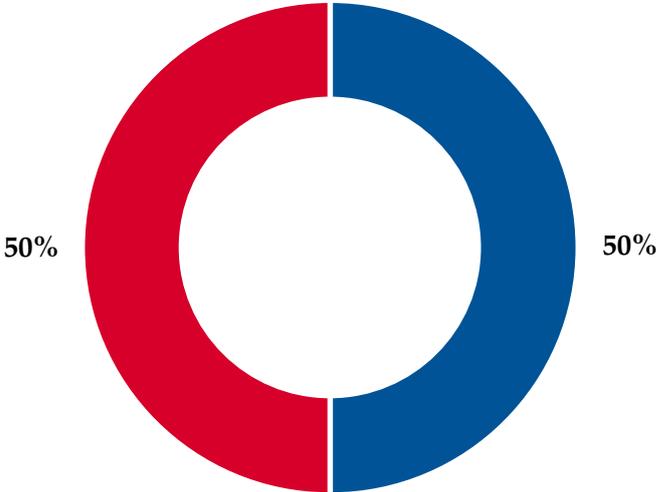
CONVENIOS CON REGULACIÓN SOBRE ESTABILIDAD DE EMPLEO



CONVENIOS CON CLÁUSULA QUE RECOGE CLÁUSULA DE IGUALDAD

IGUALDAD

■ sí ■ NO



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

vigencia	Este Convenio colectivo entra en vigor el día 1 de enero de 2012, independientemente de la fecha en que se publique en el Diario Oficial de la Generalidad, y tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.
denuncia del convenio	De mediar denuncia, transcurridos dos años desde la misma sin que se haya acordado un convenio nuevo, éste perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.
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 periodo 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	Los incrementos salariales del presente Convenio Colectivo son los siguientes: Año 2012: Se estipulan mediante la tabla que se recoge en los anexos de este Convenio colectivo. Año 2013: IPC a 31 de diciembre de 2013 publicado por el INE. La aplicación del citado incremento se realizará por cada empresa a partir del momento de la publicación oficial por el INE, y sin que exceda la segunda mensualidad del salario desde su publicación.
cláusula de revisión salarial	Sí, la diferencia entre IPC previsto e IPC real.
cláusula de absorción y compensación	Todas las mejoras económicas y de trabajo implantadas en virtud del presente Convenio colectivo de trabajo serán compensables y absorbibles hasta donde lleguen los aumentos o las mejoras que haya en cada empresa y con aquellas que puedan ser establecidas mediante disposiciones legales promulgadas en el futuro, sea cual sea su concepto.
€ año	9.034,20 €
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 regirán por lo previsto

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

seguro colectivo	<p>Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán que contratar una póliza de seguro colectivo para todos los trabajadores que se rijan por este Convenio cubriendo las diferentes contingencias que a continuación se describen. El seguro colectivo citado ha de cubrir, por tanto, las siguientes cantidades indemnizatorias por los conceptos y situaciones, asimismo, reseñados:</p> <p>a) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a una indemnización a tanto alzado de 18.000€.</p> <p>b) En caso de fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivado cualquiera de dichos supuestos de enfermedad común, el trabajador tendrá derecho a una indemnización que se cifra en una anualidad de su salario bruto anual, de conformidad a los criterios de cálculo que se exponen. Se computarán a los efectos de fijar esa anualidad de su salario bruto única y exclusivamente los conceptos fijos del año natural al hecho causante, con expresa exclusión de aquellos variables tales como complementos por nocturnidad, horas extraordinarias, ayudas por hijo u otros complementos especiales o puntuales.</p> <p>c) En caso de fallecimiento derivado de accidente (ya sea de trabajo o de circulación) o de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivado cualquiera de dichos supuestos de accidente única y exclusivamente de trabajo, el trabajador o, para el caso de fallecimiento, sus legítimos herederos tendrá derecho a una indemnización que se cifra en dos anualidades de su salario bruto anual, de conformidad a los criterios de cálculo que se exponen. Se computarán a los efectos de fijar esas dos anualidades de su salario bruto única y exclusivamente los conceptos fijos del año natural al hecho causante, con expresa exclusión de aquellos variables tales como complementos por nocturnidad, horas extraordinarias, ayudas por hijo u otros complementos especiales o puntuales.</p>
cláusula de estabilidad en el empleo	Si
comisión de formación	No
comité de salud laboral	En los centros de 50 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.
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	<p>Las empresas afectadas por el presente convenio tienen el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <p>En todo caso, las empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores deberán negociar planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Los derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral y en este Convenio colectivo afectan por igual al hombre y a la mujer.</p> <p>Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.</p> <p>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.</p>
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 2006 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 2006 al 30 de Noviembre de 2007. Año 2009: aplicación a las tablas de 2008 del I.P. real del periodo comprendido entre el 1 de Diciembre de 2007 al 30 de Noviembre de 2008.
cláusula de revisión salarial	Año 2007: sí se garantizará el I.P.C real del periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2006 y el 30 de Noviembre de 2007. Año 2008. se garantizará el I.P.C real que resulte para el periodo del 1 de diciembre de 2007 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 2008 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.
€ año	10.136,02 €
complemento de I.T.	Las condiciones para el abono para el complemento en caso de I.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
partes firmantes	COMPAÑIAS MERCANTILES JESÚS ANGULO S.L; LA FLOR BURGALESA; UGT y CC.OO

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

vigencia	Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2013, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su duración será de 12 meses, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2013.
denuncia del convenio	Se prorrogará de año en año por tática reconducción, de no existir denuncia por cualquiera de las partes. A la finalización del convenio, y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.
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.
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	El aumento salarial será, a partir del 1 de enero de 2013 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, del 0,5% sobre las tablas salariales vigentes hasta la fecha de la entrada en vigor del presente convenio.
cláusula de revisión salarial	El aumento salarial será, a partir del 1 de enero de 2013 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, del 0,5% sobre las tablas salariales vigentes hasta la fecha de la entrada en vigor del presente convenio.
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	11.996,38 €
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 fijados 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.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a cubrir un seguro de veintitrés mil treinta y tres euros con veinticuatro céntimos (23.033,24 euros) a todos/as los/as trabajadores/as, a percibir por los beneficiarios de los mismos, en caso de muerte por accidente, o por los propios trabajadores en caso de invalidez permanente, tanto si dicho accidente es laboral o no. La puesta en vigor de este seguro deberá realizarse dentro del plazo de quince días a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio. Durante dichos quince días seguirá vigente el seguro en la cuantía establecida en el Convenio anterior y transcurrido dicho plazo se registrará por la cantidad acordada en el presente Convenio.
cláusula de estabilidad en el empleo	Sí
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	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.
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, UGT, USO y CC.OO

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

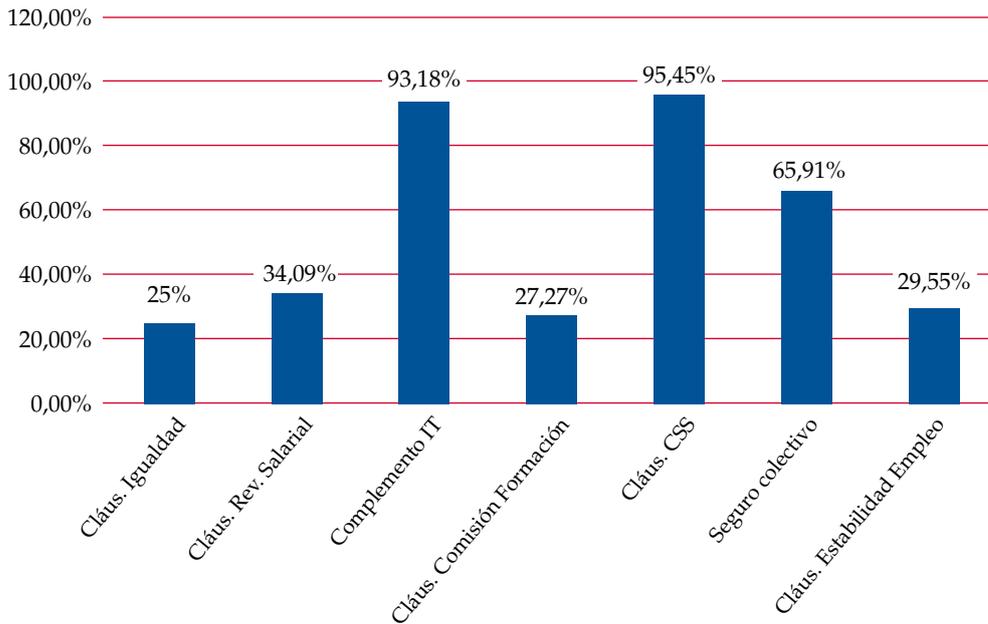
vigencia	El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOPZ (13/04/2015), retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2014.El período de duración de este convenio se fija en tres años, hasta 31 de diciembre de 2016.
denuncia del convenio	A los efectos 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.
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.
incremento salarial	Según tablas
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones del presente convenio absorben en su totalidad las que determinen las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, y estas únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este.
€ año	12.349,41€
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, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando aquella, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse. El abono de este complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses y empezará a devengarse una vez transcurridos quince días de producirse el accidente de trabajo, salvo si requiere hospitalización y por el tiempo que esta dure, en que se percibirá, desde el primer día. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente el contrato. La empresa podrá comprobar en todo momento, por medio de facultativo, la realidad de la lesión.
seguro colectivo	En un plazo máximo de un mes, a partir de la publicación en el BOPZ del presente convenio, se establecerá un seguro que cubrirá los conceptos de invalidez permanente absoluta y muerte derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 23.000 euros. El pago de las primas correspondientes a este seguro será a cargo de las empresas.
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
partes firmantes	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL de FABRICANTES de GALLETAS de ZARAGOZA, y UGT

SECTOR DE PANADERÍAS

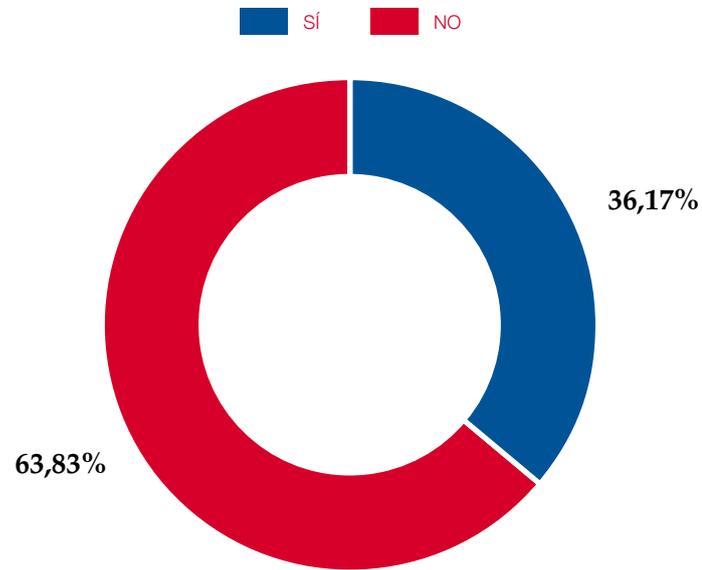
Se han analizado 47 Convenios Colectivos, de los que 9 son de ámbito regional: Asturias, Cantabria, Ceuta, Islas Baleares, La Rioja, Madrid, Melilla, Murcia y Navarra; y 38 de ámbito provincial: Álava, Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, León, Lérida, Lugo, Málaga, Orense, Salamanca, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Las conclusiones de este estudio nos dan los siguientes datos, el 34,09% tienen Cláusula de Revisión salarial, el 93,18% recogen Complemento de IT. El 65,91% cuenta con Seguro Colectivo, por un el 29,55% Cláusula de Estabilidad en el Empleo y un 25% establece cláusulas en materia de igualdad. Finalmente el 95,45% regula la materia de Salud Laboral, aunque en muchos casos de manera genérica.

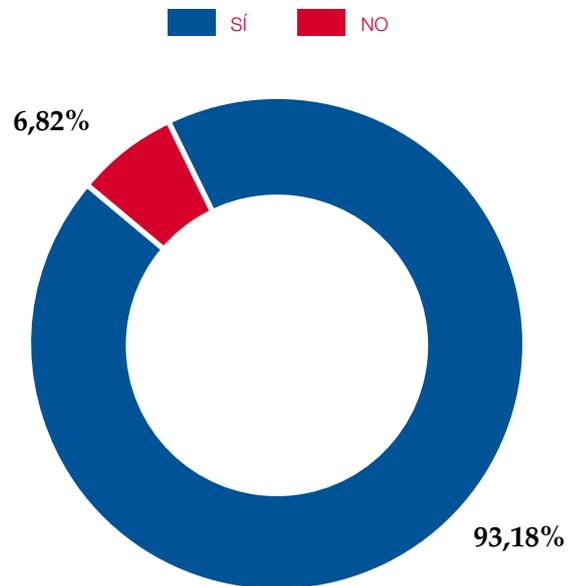
RESUMEN DE CONCLUSIONES



CONVENIOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL



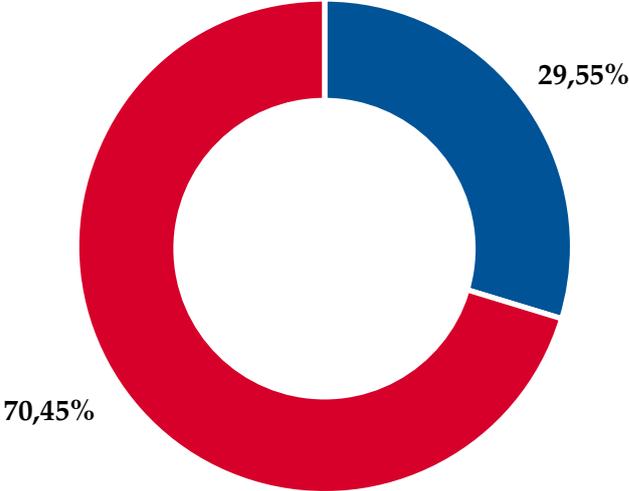
CONVENIOS CON COMPLEMENTO DE I.T.
CLÁUSULA DE COMPLEMENTO I.T.



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

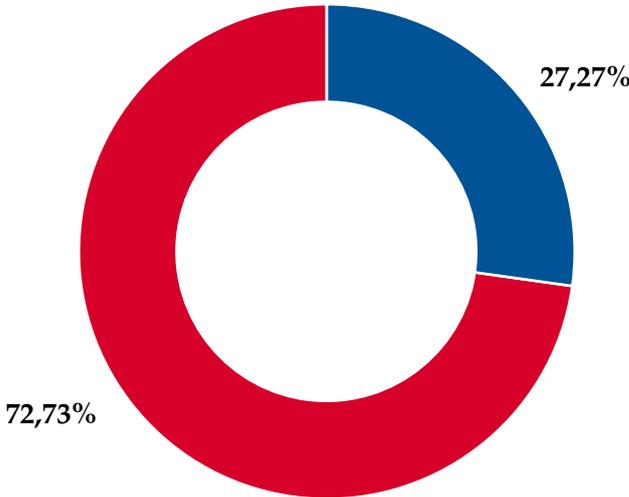
CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

■ Sí ■ NO

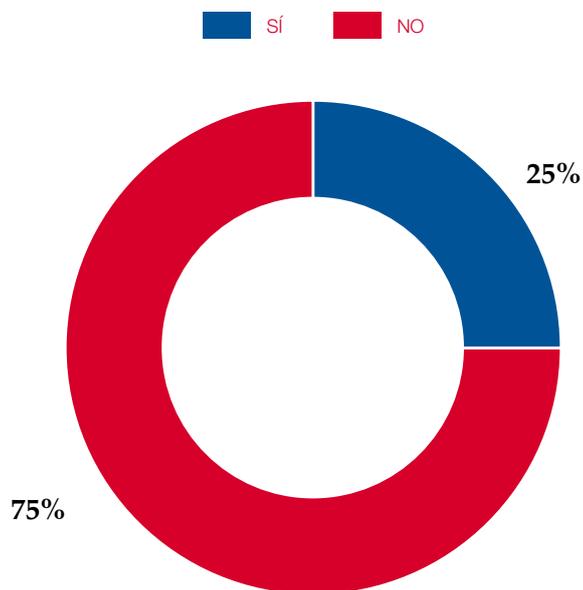


CLÁUSULA DE COMISIÓN DE FORMACIÓN

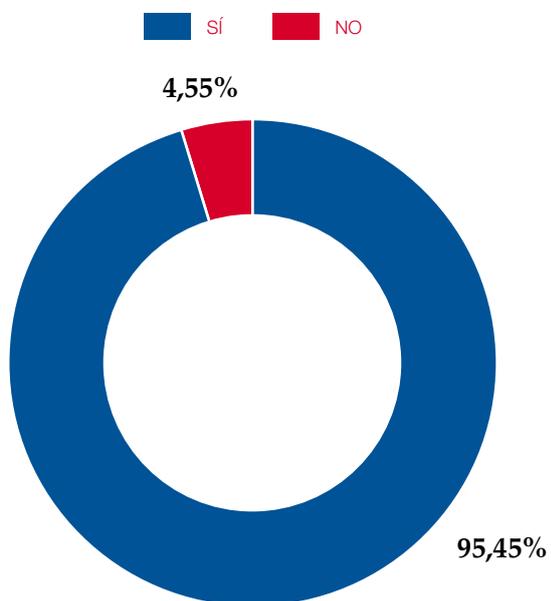
■ Sí ■ NO



CONVENIOS QUE REGULAN CLÁUSULAS DE IGUALDAD CLÁUSULA DE IGUALDAD

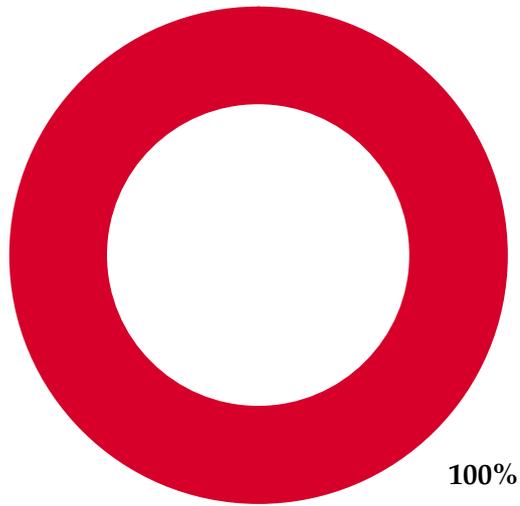


CLÁUSULAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE CLÁUSULAS DE COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD



CLÁUSULA DE MEDIO AMBIENTE

■ sí ■ NO



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

vigencia	El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2013, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2014, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultra activo por 15 meses, hasta el 31 de marzo de 2016, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. La negociación del nuevo convenio deberá comenzar en octubre de 2014, constituyéndose en dicho mes la Comisión Negociadora.
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.
incremento salarial	Año 2014. Ambas partes se comprometen a reunirse en el primer trimestre de 2014 con la finalidad de acordar el régimen salarial aplicable en 2014.
cláusula de revisión salarial	Año 2014. Ambas partes se comprometen a reunirse en el primer trimestre de 2014 con la finalidad de acordar el régimen salarial aplicable en 2014.
cláusula de absorción y compensación	Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos o de cualquier tipo, por disposición legal o cualquier otra clase, sólo afectarán a este convenio cuando superen los aquí pactados, ya que, en caso contrario, serán absorbidos y compensados en este Convenio.
€ año	16.492,45€
complemento de I.T.	En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, enfermedad muy grave y enfermedad que requiera hospitalización, el trabajador 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 25º día inclusive. Asimismo, en los demás supuestos de enfermedad común, el empresario abonará al trabajador 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 un complemento hasta su salario neto.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por el presente Convenio se verán obligadas a suscribir con efectos desde el 1 de enero de 2011, una Póliza de Seguros que cubra las siguientes contingencias: En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 11.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 21.000 euros Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, las cantidades aseguradas se harán efectivas al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

1.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE ÁLAVA. (Continuación)

cláusula de estabilidad en el empleo	a) Se acuerda, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Primera, punto 2, apartado b), de la Ley 12/2001, de 9 de julio que aquellos contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que se extingan durante la vigencia del presente Convenio, podrán ser transformados en «contrato para el fomento de la contratación indefinida». b) En el caso de nuevas contrataciones, incluidas las antedichas, y hasta la finalización de la vigencia del Convenio (31 de diciembre de 2011), las empresas se comprometen a que el 20 por ciento de las mismas, se formalicen mediante el denominado «contrato para el fomento de la contratación indefinida. En el cálculo de las contrataciones, se excluirán los contratos de interinidad o sustitución.
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	SEA, UGT y CC.OO

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

vigencia	La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 enero de 2012 hasta el 31 diciembre de 2013.
denuncia del convenio	Con la intención de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro. Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con 2 meses de antelación a la finalización de la vigencia del presente acuerdo.
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 de 30 días de salario base +antigüedad, si la hubiese
incremento salarial	Quedando para 2012 las tablas salariales en las mismas cuantías que las definitivas de 2011, y aumentando el 1% en el período de enero a diciembre de 2013.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Serán absorbibles las mejoras que libremente tuvieran convenidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento siempre que en cómputo anual las percepciones por todos los conceptos del Convenio superen aquellas.
€ año	13.644 €
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.
seguro colectivo	No
cláusula de estabilidad en el empleo	En virtud de lo dispuesto en el apartado 2b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/97 de 26 de diciembre, ambas partes acuerdan ampliar hasta el 31/12 la conversión en indefinido de los contratos regulados en este Convenio.

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

comisión de formación	Sí, por comisión formación continua
comité de salud laboral	Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector será paritaria de trabajado-res 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	No
partes firmantes	ASEMPAL, UGT y CC.OO

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	2010: 1% 2011: 1,5 %
cláusula de revisión salarial	Sí, si el IPC 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 aquellas que las empresas tuvieran establecidas con anterioridad a la vigencia del mismo y con las que puedan establecerse en el futuro por disposición oficial.
€ año	10.351,25 €
complemento de I.T.	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. Igual complemento percibirán los trabajadores beneficiarios de la prestación por I.T. derivada de enfermedad común que precisen hospitalización, justificada tal circunstancia documentalmente. 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.
seguro colectivo	No

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

cláusula de estabilidad en el empleo	El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que “resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social”. Así mismo, afirmaron que “la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección”.
comisión de formación	Sí por comisión paritaria.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	Según LPRL, contempla comisión paritaria de salud laboral
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	ASEMPAL, UGT y CC.OO

4.-CONVENIO COLECTIVO DE PANADERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

vigencia	El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	El Convenio se considerará denunciado de forma automática a la fecha de finalización de su vigencia, no obstante, todo el articulado del presente Convenio mantendrá pleno vigor en tanto no sea sustituido, mediante negociación del mismo ámbito por otros.
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
incremento salarial	El incremento salarial para el año 2012 será del 0%; el incremento salarial para el año 2013 será del 0,3%; y para el año 2014, será el 0,5%.
cláusula de revisión salarial	Ante la excepcionalidad de la actual coyuntura económica, la cláusula de revisión salarial quedará en suspenso hasta la finalización del presente Convenio Colectivo.
cláusula de absorción y compensación	Las retribuciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las percepciones salariales que viniera devengado el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, y lo fuera en virtud, de los Convenios Colectivos anteriores, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global de que disfrute. Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales más beneficiosas que los trabajadores vinieran disfrutando hasta la entrada en vigor de este Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.
€ año	13.615,28 €
complemento de I.T.	El trabajador, en situación de IT, por accidente del trabajador, percibirá a partir del primer día del hecho causante el 100% del salario real.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este Convenio colectivo deberán tener obligatoriamente concertada Póliza de Seguro Colectivo para todos los trabajadores, con la obligación, por parte de las empresas de comunicar a las Aseguradoras los datos correspondientes.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No

4.-CONVENIO COLECTIVO DE PANADERIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.
(Continuación)

cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	PARTE EMPRESARIAL, 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.
denuncia del convenio	La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. No obstante lo anterior y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.
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, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario, que se abonarán en las fechas siguientes: – 16 de mayo (Festividad de San Honorato). – 15 de Julio y 20 de diciembre (Navidad). El importe de estas dos gratificaciones serán el equivalente a 30 días de salario reflejado más antigüedad consolidada
incremento salarial	Año 2012 y 2013: 0% Año 2014: 0,2%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este convenio, compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo
€ año	10.917 €
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 SeguridadSocial.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este Convenio deberán tener obligatoriamente concertada una póliza de seguro colectivo para los trabajadores que tengan una antigüedad superior a tres meses y que cubran las siguientes cantidades: – Muerte por accidente laboral, 7.000,00 euros. – Invalidez permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 10.000 euros.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	Sí, por comisión paritaria.
comité de salud laboral	Según LPRL

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

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
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	El presente Convenio entrara en vigor el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, con efectos desde el 1 de enero de 2012 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2014.
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.
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	3 pagas de salario base+ antigüedad+ mecanización, en su caso, cada una de ellas,
incremento salarial	Según Tablas. Dicha tabla salarial corresponde al porcentaje de incremento pactado para el año 2012, que es del 0,50 % sobre los salarios actualizados al 31 de diciembre del 2011, excepto el plus de quebranto de moneda y plus de distancia. La subida salarial para el 2013 será del 0.50 % y para el 2014 del 0,50%
cláusula de revisión salarial	Se establece Cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC 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 % 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. Las tablas salariales de 2013, 2014 y demás conceptos económicos se firmaran y entregaran para su publicación una vez conocido el IPC general español y el IPC armonizado de la Zona Euro.
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	12.019,50 €

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

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.
seguro colectivo	Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra a los trabajadores los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral y enfermedad laboral, en la cuantía de 3.500.000 pesetas (21.035,42 euros), para sí o sus beneficiarios, con cláusula de Revisión anual automática, para adecuarla conforme al coste de la vida, sin tener por tanto que proceder a nuevas revisiones en futuros Convenios.
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 en el marco de la FORCEM.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	CEOPAN, UGT y CC.OO

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

vigencia	Del 1 de Julio de 2013 a 31 de Diciembre del 2014.
denuncia del convenio	Las partes se comprometen a negociar un nuevo convenio colectivo.
jornada	1.796 horas anuales, repartidas básicamente en 39 horas y 30 minutos semanales.
vacaciones	30 días naturales interrumpidos, salvo pacto en contra.
pagas extraordinarias	3 pagas según tablas.
incremento salarial	Año 2013: Tablas Año 2014: 0,5%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las mejoras económicas individuales que se establezcan, a partir del 1 de Mayo de 2004, cualquiera que sea su motivo o denominación, serán absorbibles y compensables con el salario pactado en el presente texto convencional.
€ año	12.834,13 €
complemento de I.T.	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: a) Los días de baja comprendidos entre el 1 y el 20, en un 60%. b) Los días de baja comprendidos entre el 21 y el 30, el 75%. c) Los días de baja comprendidos entre 31 y el 120 se complementarán hasta el 80%.
seguro colectivo	No
cláusula de estabilidad en el empleo	Sí
comisión de formación	Sí
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No

7.-CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA. (Continuación)

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.
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	El Convenio entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 2013, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.
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 sábado.
denuncia del convenio	La denuncia del mismo será automática.
vacaciones	El personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales siempre que se lleve al menos un año de antigüedad en la empresa; de lo contrario serán prorrateadas proporcionalmente a la permanencia de días trabajados. Para la retribución de dichas vacaciones se tendrá en cuenta el salario base, la antigüedad, plus convenio y plus transporte.
pagas extraordinarias	Se establecen tres pagas extraordinarias por año natural en las fechas que marca la Reglamentación Nacional de Panadería, que se abonarán cada una de ellas a razón de los salarios base más la antigüedad correspondiente.
incremento salarial	Los salarios para los años 2013 y 2014 serán los que se recogen en el Anexo 1. Para el año 2015, los salarios serán incrementados con un 0,5%. La tabla salarial correspondiente a dicho año figura en este Convenio como Anexo 2. Para el año 2016, los salarios serán incrementados con un 0,7%. La tabla salarial correspondiente a dicho año figura en este Convenio como Anexo 3.
cláusula de revisión salarial	No consta
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas, en consecuencia se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a su entrada en vigor, todo ello considerado globalmente en cómputo anual y del mismo modo las empresas podrán absorber o compensar cuantos incrementos por pactos, sentencias o laudos e incrementos puedan ocurrir en los salarios base interprofesionales por disposición oficial.
€ año	12.223,78 €
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.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes, con la siguiente cobertura: – Por muerte: 12.411 euros. – Por invalidez permanente para el ejercicio de la profesión: 12.411 euros. – Por invalidez parcial, según baremo.

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

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
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de FABRICANTES de PAN y EXPENDEDORES UGT, USO y CC.OO

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.
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.
jornada	La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, siendo 1.827 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.
incremento salarial	En el año 2013, se ha incrementado un 2,5 % respecto a la de 2010. 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	Los conceptos retributivos del presente convenio no serán objeto de revisión con motivo del incremento del IPC durante su vigencia para el año 2013. Para el año 2014 si el referido índice supera a 31 de diciembre el 0,6 por ciento se revisará la Tabla Salarial de este año por la diferencia que aumente el IPC oficial del Estado Español hasta el 1,5 %, en cuyo caso se confeccionarían las nuevas tablas salariales ajustadas a este IPC.
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	10.894,14 €
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.
seguro colectivo	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.
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	Sí, por comisión paritaria
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	Las retribuciones por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad serán las mismas, con independencia del sexo y de la nacionalidad del personal que lo realice.
partes firmantes	ASEPAN, UGT y CC.OO

10.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE CÁDIZ

vigencia	2012/2014
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.
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.
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 cada una de ella, en los meses de Mayo, Julio y Diciembre. Las fechas de abono serán el 16 de Mayo, el 15 de Julio y el 20 de Diciembre.
incremento salarial	Año 2012 y 2013: 0%; Año 2014: 1,2%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	12.573 €
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 de los ocho días cuando se abone el cien por cien. Todos los trabajadores tendrán derecho al abono de los 3 primeros días por situación de I.T. de un 50% de su salario real, una vez al año.
seguro colectivo	SEGURO DE ACCIDENTE.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán una Póliza de Seguros de Accidentes de Trabajo para sus trabajadores que cubra las siguientes garantías: - Invalidez por accidente total o absoluta - Muerte por accidente- El importe de la prima de este seguro será abonada en su totalidad por la Empresa.
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	No
partes firmantes	APPYMEPAN, UGT y CC.OO

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

vigencia	El presente Convenio, entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2013 y tendrá una duración hasta el 31 de Diciembre de 2015.
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 2016. Hasta la firma de un nuevo Convenio a la terminación del presente se mantendrá el mismo en vigor.
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+ mecanización o semi-mecanización cada una de ellas.
incremento salarial	Durante el año 2013 se establece un incremento del 0,74% sobre las tablas salariales del año 2012. Para el año 2014 se establece un incremento del 0,73% sobre las tablas salariales del año 2013. Para el año 2015 se establece un incremento de las tablas salariales vigentes en 2014 del 0,73%.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Los conceptos económicos establecidos en este convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el comienzo de su vigencia, cualquier que sea el origen, denominación o naturaleza de los mismos, respetándose a título personal aquellas condiciones más beneficiosas.
€ año	12.087,96 €
complemento de I.T.	Todos los trabajadores que se encuentren en IT derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán de la empresa un complemento mientras dure esta situación consistente en la cantidad necesaria que complete lo que perciba de la seguridad Social o de la Mutua aseguradora correspondiente hasta completar el 100% de su base reguladora en el mes anterior a aquel en el que se produzca la IT En la anterior Base Reguladora se entienden comprendidos, en todos los casos, y percibidos las partes proporcionales de pagas extras, en los supuestos que no se prorratean.
seguro colectivo	No
cláusula de estabilidad en el empleo	Las empresas reiteran su compromiso de mantener el 80% de su plantilla habitual con contratos de duración indefinida,
comisión de formación	Se acuerda crear en el presente convenio colectivo la Comisión Paritaria de Formación considerando que es un derecho y una condición laboral que permite desarrollarse a los trabajadores en todas sus dimensiones, garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación y su desarrollo profesional y humano, posibilitando del mismo modo una mayor competitividad de las empresas.
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo y realizando el mismo trabajo que el hombre tendrá igual salario.
partes firmantes	ACIPAN, UGT, CC.OO y USO

12.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE CIUDAD REAL

vigencia	Del 1 de Enero de 2010 al 31 de Diciembre de 2012 (prorrogado hasta 2014).
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.
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 del 20 o el 15% de salario, según se trate de empresas mecanizadas o semimecanizadas.
incremento salarial	Año 2013: 0% Año 2014: 0,6%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	12.132,36 €
complemento de I.T.	En caso de Incapacidad Temporal producida por enfermedad común o accidente se complementará hasta el 100%
seguro colectivo	En los casos de muerte, Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo, el trabajador, o en su caso sus beneficiarios, tendrán derecho a una indemnización
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
partes firmantes	AEXPAN, USO y CC.OO

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

vigencia	El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, terminando su vigencia el 31 de diciembre del año 2016. Este convenio tendrá una duración de 7 años, extendiéndose desde el 1/01/2010 hasta el 31/12/2016.
denuncia del convenio	Las partes acuerdan que una vez denunciado en tiempo y forma y hasta tanto no se haya pactado un nuevo acuerdo que afecte al Sector quedan vinculados al contenido del presente convenio.
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 1.768 horas de trabajo efectivo.
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.

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

pagas extraordinarias	<p>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.</p> <p>Las referidas pagas se abonarán en agosto y diciembre respectivamente.</p> <p>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.</p>
incremento salarial	2014 y 2015: 1%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio serán absorbibles y compensables homogéneamente por las de igual naturaleza y que vinieran percibiéndose con anterioridad a este Convenio por los trabajadores y trabajadoras afectadas por el mismo.
€ año	10.049,40 €
complemento de I.T.	<p>Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% de su base reguladora en los siguientes supuestos:</p> <p>a) En caso de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% desde el primer día.</p> <p>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.</p>
seguro colectivo	<p>Las empresas mantendrán una póliza de seguro, que garantice a los trabajadores y trabajadoras del sector y cubra los siguientes riesgos:</p> <p>En caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo incapacidad permanente total o gran invalidez, derivados de accidente laboral, incluidos los ocurridos «in itinere», que garantice la percepción de 15.342,609 euros. Serán beneficiarias de esta póliza en caso de fallecimiento, las personas señaladas como tales en la Ley General de la Seguridad Social.</p> <p>Estas cantidades percibidas por los beneficiarios de la póliza y sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas «a cuenta» de cualquier otra indemnización que la empresa se viese obligada con los citados beneficiarios por disposición judicial que se dictare como consecuencia del accidente, salvo en los casos de recargo de prestaciones por faltas de medidas de seguridad en el trabajo.</p>
cláusula de estabilidad en el empleo	<p>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.</p> <p>En el ánimo que comparten las organizaciones implicadas en el presente Convenio, se establece el compromiso de erradicar la práctica del pluriempleo.</p> <p>La Dirección de las empresas se compromete a que las nuevas contrataciones no supongan la práctica del pluriempleo, con excepción de los contratos a tiempo parcial y siempre que en su totalidad no excedan el máximo legal fijado para dicho tipo de contratos.</p>
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No

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

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.
partes firmantes	AFEPANCOR, UGT y CC.OO

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

vigencia	Se extenderá durante un período de 4 años, comprendido entre el día 1 de enero de 2011 y el día 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	Mantendrá sus efectos hasta la entrada en vigor del nuevo.
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.
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad, cada una de ellas. A partir de 2.009 se computará en el cálculo de la participación en beneficios. 1 paga del 20 0 el 15% de salario base, según se trate de empresas mecanizadas o semimecanizadas.
incremento salarial	Año 2010 a 2012, según tablas. Año 2013: 0,5% Año 2014: 0,6%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	12.919,50 €
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.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este suscribirán a favor de sus trabajadores/as un seguro de accidentes, que cubra con efectos iniciales a partir del día 1 de marzo del 1994, una indemnización de 21.000 euros, los riesgos de Muerte, Incapacidad Permanente total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivados de Accidente de Trabajo producido a partir de la referida fecha. En caso de muerte, la indemnización se devengará a favor del cónyuge, y a falta de éste sus herederos.
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
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de FABRICANTES y EXPENDEADORES de PAN, 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 2014 al 31 de Enero de 2016.
denuncia del convenio	En caso de no existir denuncia previa, el convenio se considerará prorrogado de forma automática.
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.
incremento salarial	IPC previsto
cláusula de revisión salarial	IPC real
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	14.584,75€
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)
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	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.
partes firmantes	ASEMPA, GREARTPA UGT y CC.OO

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

vigencia	El presente Convenio surtirá todos sus efectos desde primero de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2015.
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.
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 emimecanización +plus entrada plus de entrada al trabajo cada una de ellas.

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

incremento salarial	Para el año 2012 a 2015: el 1%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	10.899 €
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.
seguro colectivo	La empresa abonará al trabajador, el importe de la prima del seguro, que cubra los siguientes riesgos: Accidente de trabajo o enfermedad profesional, del cual se derive invalidez permanente o muerte. En el primer caso la cobertura será de 10.000 euros y en el segundo caso de 15.000 euros, de indemnización.
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.
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 EXPENDEURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA

vigencia	El día 1 de enero de 2014, y tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014.
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.
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 de antigüedad, cada una de ellas.

17.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEURÍAS E INDUSTRIAS DEL RAMO Y BOLLERÍA DE GUADALAJARA. (Continuación)

incremento salarial	El incremento salarial para el año 2014 será del 0,6%, en todos los conceptos salariales y extrasalariales.
cláusula de revisión salarial	En el año 2014, la actualización aplicable al final del ejercicio se concretará en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%).
cláusula de absorción y compensación	Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento de comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza jurídica u origen de los mismos, sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas.
€ año	12.088,87 €
complemento de I.T.	Se Incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja, en caso de hospitalización o Intervención quirúrgica, o en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que haya sido debidamente calificada, hasta el importe de la base de cotización del mes anterior al caer de baja. En el supuesto de enfermedad común, se percibirá dicha cantidad desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 90 días, siempre que exista hospitalización domiciliarla del trabajador enfermo, salvo prescripción facultativa en contrario, constada por escrito. El incumplimiento de este requisito supone la pérdida del complemento pactado.
seguro colectivo	Las empresas deberán suscribir obligatoriamente desde el día siguiente a la firma del Convenio una póliza colectiva para todo el personal de la plantilla y en activo que se asegure las cantidades siguientes por las siguientes cuestiones: Por Incapacidad Permanente, Absoluta, Incapacidad Permanente y Gran Invalidez. Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional
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	No
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS FABRICANTES y EXPENDEDORES DE PAN, UGT y CC.OO

18.-CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA 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.
jornada	El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 será de 1.728 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.

18.-CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIÍA DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE GUIPÚZCOA. (Continuación)

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.
incremento salarial	Las partes acuerdan que las Tablas Salariales correspondientes a los años 2012 y 2013, respectivamente, serán las existentes al 31-12-2011. Para el año 2014 las Tablas Salariales existentes al 31-12-2011 se incrementarán porcentualmente en el equivalente al 50% del IPC del año 2013. 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
€ año	22.070,40 €
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.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por el presente Convenio, vienen obligadas a suscribir una póliza de seguro para sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias: - Muerte o incapacidad permanente absoluta o total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 17.882,50 euros. - Muerte por accidente de circulación ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 17.882,50 euros. - Muerte natural por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo, ocurrida con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 4.220,50 euros. - Invalidez permanente absoluta o total por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo y enfermedad profesional, cuya causa sea posterior a la entrada en vigor de este artículo: 4.220,50 euros. La póliza será abonada al 100% por la empresa.
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
partes firmantes	ADEGI, UGT y CC.OO

19.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIÍA DE PANADERÍA Y EXPENDURÍA 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. (existe un acuerdo de mediación de 27/11/2013, pero no está publicado en ningún boletín oficial, aunque consta en el REGCOM).
denuncia del convenio	Seguirá vigente, hasta que no se negocie un nuevo convenio.
jornada	La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.808 horas de trabajo efectivo al año.

19.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIÁ DE PANADERÍA Y EXPENDURÍA DE PAN DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

(Continuación)

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.
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
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	11.611,50 €
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.
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este convenio estarán obligadas a concertar a favor de sus trabajadores póliza de accidentes laboral y no laboral con una indemnización de, para los supuestos de resultar muerto, gran invalidez, invalidez absoluta o total.
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.
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de PANADERÍA y EXPENDEURÍA de PAN, UGT y CC.OO

20.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIÁ DE PANADERÍA DE HUESCA.

vigencia	El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia Su duración se fija en 6 años, es decir del 1 de Enero de 2009 al 31 de Diciembre del 2014.
denuncia del convenio	El presente convenio se entenderá prorrogado, de año en año, de no mediar denuncia, la cual podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante escrito comunicado a la Autoridad Laboral, con un plazo mínimo de quince días antes de la finalización de su vigencia. 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,
jornada	Para los años 2013 y 2014 la jornada anual será de 1.786 horas efectivas de trabajo.

20.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE
PANADERIA DE HUESCA. (Continuación)

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 salario base más convenio.
incremento salarial	Para obtener las tablas definitivas vigentes durante el año 2013, se aplicarán dos incrementos porcentuales sucesivos del 2,67% y del 2% sobre las tablas definitivas para el año 2008. Para el año 2014 se acuerda un incremento salarial del 1% resultando las tablas salariales
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las retribuciones que se establecen en este Convenio, No obstante ello únicamente no será compensable ni absorbible el complemento ad personam que sustituye al concepto de antigüedad para aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio viniesen percibiendo cantidades económicas derivadas del mismo. compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.
€ año	13.081,25 €
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.
seguro colectivo	Las Empresas a que afecte el presente Convenio, quedan obligadas a concertar, dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente, total o absoluta y gran invalidez, a causa siempre de accidente de trabajo y con prestaciones para el año 2013 de 20.945 euros en caso de muerte y 24.085 euros en los casos de invalidez, y para el año 2014 de 21.155 euros en caso de muerte y 24.325 euros en los casos de invalidez. Las cantidades reseñadas en el apartado anterior tendrán eficacia práctica a partir de los 30 días de la fecha de publicación en el BOP de este Convenio Colectivo. Las mismas permanecerán vigentes a lo largo de la duración total del Convenio del Convenio sin que sufran modificación alguna.
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
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES y EXPENDEDORES DE PAN, UGT y CC.OO

21.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE
PANADERIA Y PASTELERIA DE ISLAS BALEARES.

vigencia	2012/2013
----------	-----------

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

denuncia del convenio	Se debe denunciar con tres meses de antelación a su terminación, al objeto de negociar un nuevo convenio.
jornada	La jornada laboral para el año 2012 y 2013 será de 1.778 horas anuales. Dicha jornada se distribuirá como máximo en cómputo promedio semanal de 40 horas efectivas.
vacaciones	Los trabajadores / trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán un período de vacaciones de 30 días naturales a partir de 1 de Enero de 2012.
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.
incremento salarial	Las Tablas Salariales vigentes a 31/12/2011, BOIB nº 187 de 15/12/2011, se incrementarán en un 0,5% y se aplicaran a partir del 1/10/2012 a 31/12/2012. Las Tablas Salariales a 31/12/2012, se incrementarán en un 1% y se aplicaran a partir del 1/01/2013 a 31/12/2013.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	12.052,96 €
complemento de I.T.	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. 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.
seguro colectivo	Las empresas concertarán una póliza de seguro que garantice a los trabajadores /trabajadoras un capital de 12.020,24 euros a percibir por sí mismos o por los beneficiarios / beneficiarias designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o por muerte , se entiende por Invalidez Absoluta y Permanente la situación física irreversible provocada por accidente o enfermedad originados independientemente de la voluntad del Asegurado o Asegurada, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado.
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	No
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.
denuncia del convenio	Ambas representaciones acuerdan dar ya por denunciado el presente Convenio Colectivo en el momento de su firma.
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.
incremento salarial	Para el año 2010, el Salario Base para cada una de las Categorías Profesionales afectadas por el presente Convenio será la cantidad resultante de incrementar las existentes al 31-12-2009, en la cuantía del IPC real de 2009, más 0,50 puntos. Para el año 2011, el Salario Base para cada una de las Categorías Profesionales afectadas por el presente Convenio será la cantidad resultante de incrementar las existentes al 31-12-2010, en la cuantía del IPC real de 2010, más 0,60 puntos. 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
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	10.028,20 €
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.
seguro colectivo	No
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
partes firmantes	FEDERACIÓN EMPRESARIAL JIENENSE de COMERCIO y SERVICIOS, CC.OO y UGT

23.-CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS DE LA CORUÑA.

vigencia	Del 1 de Enero de 2012 a 31 de Diciembre de 2013.
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.
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
incremento salarial	Se acuerda para los años 2012 y 2013 la congelación salarial, sin perjuicio de los incrementos que procedan con ocasión de la instauración del nuevo sistema de clasificación profesional, en cuya virtud se retrotraen los efectos económicos a 01/01/2013.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Los incrementos salariales tendrán carácter consolidable y no absorbible y se tendrá en cuenta para los incrementos de los sucesivos años que en su caso se establezcan o
€ año	10.010 €
complemento de I.T.	En caso de baja por enfermedad común, debidamente justificada, con una duración superior a treinta días, la empresa complementará a partir del día veintiuno y hasta un máximo de seis meses, las prestaciones económicas abonadas por la Seguridad Social por dicha baja, hasta el noventa por cien del salario (90%) de cotización real referido al mes anterior a la baja. A partir el sexto mes, y durante seis meses, el complemento será hasta el cien por cien (100%). La situación de baja debida a maternidad, se contemplará tal como determina la legislación vigente, no siendo aplicable esta cláusula en tal situación. En los procesos donde haya internamiento hospitalario de duración superior a 5 días, se complementará hasta el cien por cien (100%), la base reguladora de seguridad social, durante un período máximo de seis meses. Este complemento se abonará desde el primer día de baja médica. En el supuesto de que la Incapacidad laboral sea como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa complementará desde el primer día de baja, y hasta un máximo de un año, las prestaciones económicas que abone la Seguridad Social sobre el salario que sirva de base, hasta el cien por cien (100%), de dicho salario.
seguro colectivo	Las empresas vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo, en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio, una póliza de seguros en orden a la cobertura y a los riesgos de fallecimiento o invalidez total o absoluta del personal de la empresa en caso de accidente.
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	Sí, a través de Comisión Paritaria que debe asegurar la no discriminación de la mujer, controlando la igualdad de trato.
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de EMPRESARIOS de FABRICANTES de PAN, GT y CC.OO

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	La jornada laboral para todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, en cómputo anual durante el primer año de vigencia del presente Convenio será de 1.769 horas de trabajo real y efectivo. Para el año 2008, será de 1.765 horas; para el año 2009, será de 1.761 horas y de 1.757 horas para el año 2010, todas ellas también 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	El incremento salarial pactado en el presente Convenio para el año 2007, supone un aumento del 5% sobre los salarios vigentes al 31-12-2006. 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
€ año	12.826,45 €
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.

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

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, genero, religión, nacionalidad, orientación sexual u origen social.
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
€ año	10.125 €
complemento de I.T.	No
seguro colectivo	La empresa viene obligada a contratar una póliza de segur 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

25.-CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE LAS PALMAS.

(Continuación)

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.
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	Del 1 de Enero de 2008 al 31 de Diciembre de 2010 (prorrogado el texto).
denuncia del convenio	Regirán las mismas normas, hasta que no se pacte un nuevo convenio.
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	Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base más el plus ad personam y que se abonarán en las fechas siguientes: 16 de mayo (Festividad de San Honorato), 15 de julio y 20 de diciembre (Navidad).
incremento salarial	Para el año 2009 y 2010 el incremento será igual al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, más un 1,50%.
cláusula de revisión salarial	Se revisa el exceso del 3,5% para el año 2008 y del IPC previsto por el Gobierno más un 1,50% para los años 2009 y 2010, en la diferencia con el IPC real.
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	11.488,75 €
complemento de I.T.	No
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	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.
partes firmantes	ARFEPAN, 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 2014.
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.
jornada	La jornada Laboral será de 40 horas semanales, que en cómputo anual queda fijada en 1.806 horas.
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.
incremento salarial	Para el año 2012 se mantienen las retribuciones pactadas en las tablas salariales definitivas a 31-12-2011. Para el año 2013, se pacta un incremento equivalente al 0'5% sobre las tablas definitivas del 2012 y con efectos económicos a partir de 1-6-2013. Para el año 2014 se pacta un aumento correspondiente al 0'5% sobre las tablas definitivas del año 2013.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las mejoras económicas establecidas en éste Convenio, serán absorbibles por las que ya venga gozando el trabajador en el momento de la entrada en vigor del mismo.
€ año	11.884,50€
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.
seguro colectivo	Indemnización por causa de muerte, incapacidad permanente y total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajos y Gran Invalidez, derivado de accidente de trabajo, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora,
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.
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, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
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 periodos anuales sin necesidad de denuncia expresa.
jornada	Para el presente Convenio se fija la siguiente jornada de trabajo: Cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a 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.
incremento salarial	2011: Los salarios establecidos para las distintas categorías para el período de va desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011 serán los recogidos en la Tabla Salarial, suponiendo un incremento salarial con respecto a las tablas revisadas del año 2010 de un 3% [IPC real del año anterior]. 2012: Los salarios establecidos para las distintas categorías para el período que va desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012 serán el resultado de aplicar sobre la tabla del año 2011 incremento salarial consistente en el IPC real del año 2011 más 0,30 puntos. 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
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la Legislación vigente.
€ año	12.766,50€
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 quater 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.
seguro colectivo	Las empresas se verán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de accidentes que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, a consecuencia de accidente de trabajo. Las coberturas de la póliza a la que se hace referencia en el presente Artículo serán las siguientes: Fallecimiento: 26.000 euros Invalidez permanente: 26.000 euros

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

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
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.
denuncia del convenio	Una vez denunciado en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose ésta en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación será de 8 meses. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Ínter confederal de Mediación y Arbitraje (Instituto Laboral), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.
jornada	Durante el tiempo de vigencia del Convenio se establece un trabajo efectivo de cuarenta horas semanales y mil ochocientas horas anuales.
vacaciones	El período anual de vacaciones será de treinta días naturales.
pagas extraordinarias	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. 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.
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
cláusula de absorción y compensación	Las retribuciones establecidas en el pan Convenio compensarán y absorberán en cómputo anual todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.
€ año	9.759.96 €

29.-CONVENIO COLECTIVO DE FÁBRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID. (Continuación)

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>
seguro colectivo	Las empresas concertarán, con una prima íntegra a su cargo, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del < pan Convenio, una póliza de seguros para la cobertura de los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta de todo el personal de 13.000 euros y 19.000 euros, respectivamente.
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	Las partes firmantes del Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan y panes especiales, incluyendo las que utilizan masas crudas, ultracongeladas y/o precocidas, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación constituyen, al amparo del presente < pan Convenio Colectivo (disposición adicional) la Comisión Paritaria que se regulará por el presente reglamento.
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.
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.
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,

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

pagas extraordinarias	<p>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.</p> <p>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.</p>
incremento salarial	<p>Los incrementos salariales pactados para el periodo de vigencia del presente convenio son los siguientes:</p> <p>a) Para el periodo de 1 de enero a 31 de mayo de 2013, será de aplicación las tablas de salarios publicadas en el BOP de 10 de enero de 2012.</p> <p>b) Para el periodo del 1 de junio de al 31 de diciembre del 2013 se incrementarán los salarios vigentes a 31 de mayo de 2013 en un 0,5%.</p> <p>c) Para el periodo del 1 de enero de al 31 de diciembre del 2014 se incrementarán los salarios vigentes a 31 de diciembre anterior en un 0,5%.</p> <p>d) 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%.</p>
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones aquí pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad, con las que antes de la vigencia del < pan convenio rigieran, ya fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas. Siempre con carácter personal las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».
€ año	12.045,10 €
complemento de I.T.	<p>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.</p> <p>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.</p>
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
partes firmantes	APROPAN y UGT

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

vigencia	Del 1 de Enero de 2006 al 31 de Diciembre de 2009.
denuncia del convenio	El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año.
jornada	1.789 horas anuales
vacaciones	31 días naturales
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario base+ antigüedad cada una de ellas.
incremento salarial	Año 2006: IPC 3,10% Año 2007: IPC previsto + 0,6 % Año 2008: IPC previsto + 0,6 % Año 2009: IPC previsto + 0,5 %
cláusula de revisión salarial	Si en el año 2006 el IPC supera el 2,5% en el año 2007 se aplicará él IPC real.
cláusula de absorción y compensación	Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual son 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 (jornada, tiempo de trabajo, descansos, etc.).
€ año	9.491,40 €
complemento de I.T.	Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán desde el décimo (10) día, contado a partir del inicio de aquella situación y hasta el noagésimo (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 o accidente no laboral, se percibirá como máximo dos veces al año. En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.
seguro colectivo	Se establece el pago de la cantidad anual durante la vigencia del presente convenio de 21,04 a cada trabajador para el año 2002, con destino a la suscripción por él de una póliza de seguro de vida. El pago se efectuará previa entrega de fotocopia de la póliza y del recibo anual, y se abonará junto al salario del mes siguiente al de la entrega de la mencionada fotocopia. En los contratos de duración inferior a un año, se abonará la parte proporcional.
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	No
partes firmantes	No figura.

32.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

vigencia	Los efectos económicos del Convenio Colectivo serán de aplicación desde el 1 de enero de 2012, hasta el 31 de diciembre de 2015.
denuncia del convenio	En caso de transcurridos tres años desde la finalización de la vigencia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, las partes, en el plazo máximo de 15 días deberán someterse a una mediación en el Tribunal Laboral de Navarra u organismo que le sustituya. En el supuesto de que transcurrido un mes desde que cualquiera de las partes intente la mediación y esta no se haya producido o no haya existido acuerdo expreso, las partes se obligan a someterlo a un arbitraje de ese mismo organismo, definiendo de común acuerdo las materias que se someten al mismo y cuyo laudo será vinculante para las partes, incluso para aquella que no se hubiese sometido a dicho arbitraje. Transcurridos los seis primeros meses del tercer año de prórroga, en función del curso de las negociaciones, cualquiera de las partes podrá instar el inicio de los mecanismos de mediación y arbitraje anteriormente referidos.
jornada	Jornada continuada: Para toda la vigencia del convenio (2012-2015) se establece un cómputo anual de 1.730 horas de trabajo efectivo y realmente prestado. Se mantiene igualmente el período de descanso por bocadillo en 30 minutos, 15 de los cuales correrán a cargo del trabajador y los otros 15 a cargo de la empresa, y serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. Jornada partida: Para los trabajadores que presten servicios en jornada partida, se establece la duración de la misma en 1.730 horas de trabajo efectivo y realmente prestado.
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.
incremento salarial	En función de cada categoría, se establecen los salarios base que figuran en tablas salariales, para los años 2012, 2013 y 2014 con una subida del 1%. En el mes de enero de 2015 se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio a fin de actualizar las tablas salariales para el período 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015 en función del IPC nacional real del año anterior.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente siendo en su conjunto, más favorables que las mínimas legales. Por tanto absorberán y compensarán aquellas que durante su vigencia pudieran establecerse por disposición obligatoria, las cuales únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen el nivel total del convenio.
€ año	18.130,17€
complemento de I.T.	Enfermedad Común.-En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá 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.

32.-CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA. (Continuación)

seguro colectivo	<p>Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, mantendrán en vigor una póliza de seguro global a favor de sus trabajadores, que tendrá efecto en tanto en cuanto los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que:</p> <p>A) Indemnización en el supuesto de Incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo: Año 2012: 33.525,96 euros. Año 2013: 33.861,22 euros. Año 2014: 34.199,83 euros. Para el período 1/1/2015 a 31/12/2015, la cuantía señalada para el año 2014 se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el IPC real del año 2014.</p> <p>B) Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo. Año 2012: 25.955,58 euros. Año 2013: 26.215,14 euros. Año 2014: 26.477,29 euros. Para el período 1/1/2015 a 31/12/2015, la cuantía señalada para el año 2014 se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el IPC real del año 2014.</p>
cláusula de estabilidad en el empleo	<p>-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.</p> <p>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,</p>
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	<p>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.</p> <p>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.</p>
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.
denuncia del convenio	A la finalización de este convenio mantendrán su vigencia todas sus cláusulas hasta la entrada en vigor del siguiente.
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.

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

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.
incremento salarial	1%
cláusula de revisión salarial	IPC 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.
€ año	12.426,23 €
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.
seguro colectivo	Las empresas están obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, en el plazo de tres meses a partir de la contratación de un trabajador, una póliza de seguros, con las exclusiones previstas en la normativa vigente, para la cobertura y para los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, incluidos los in itinere, que les garantice al trabajador accidentado o a sus causahabientes la percepción de las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguración en los supuestos previstos como exclusiones generales de este tipo de pólizas: - 78.131,57 euros en caso de muerte. - 108.182,18 euros en caso de incapacidad para todo tipo de trabajo e invalidez absoluta. La referida póliza sólo abarcará los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de ésta.
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
partes firmantes	CIG, UGT

34.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA

vigencia	Del día 1 de Enero de 2013, finalizando el 31 de Diciembre de 2014.
denuncia del convenio	Se da por denunciado automáticamente al concluir su vigencia, transcurrido dos años desde dicha denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, o se haya dictado un laudo arbitral, este perderá su vigencia.
jornada	Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada de trabajo de 1.810 horas distribuidas de lunes a domingo, respetando el descanso diario y semanal establecido legalmente.
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 estos corresponda al trabajador/a 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.
incremento salarial	Para el año 2014, el incremento salarial será del 0,50%, en todos los conceptos económicos, recogiendo su resultado en las tablas que figuran en el cuadro de retribuciones anexo del presente convenio.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Se respetarán las situaciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en esta norma, manteniéndose estrictamente «ad personam» las disposiciones legales futuras, salario mínimo, pactos, convenio, etc, si se produce variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel del convenio, en caso contrario, se considerarán absorbidos por las condiciones o mejoras pactadas.
€ año	11.542,50 €
complemento de I.T.	En caso de incapacidad transitoria del trabajador/a, la empresa compensará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario líquido que el trabajador/a 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. En caso de accidente laboral la empresa compensará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario líquido que el trabajador/a al mes hubiera percibido anterior a la baja y hasta la finalización de tal situación.
seguro colectivo	Los empresarios/as, individual o colectivamente, concertarán un seguro a favor de todos y cada uno de los trabajadores/as, sin distinción de categorías profesionales que les garantizará la cantidad de 15.769,05 euros en caso de muerte y 21.774,23 euros en caso de invalidez permanente y total para la profesión habitual del afectado por cualquier caso de accidente dentro o fuera de la jornada laboral. Los oportunos justificantes de este seguro estarán a disposición de los trabajadores/as en igual forma que las liquidaciones de la Seguridad Social.
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

34.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA. (Continuación)

cláusulas de igualdad	<p>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.</p> <p>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.</p>
partes firmantes	POES y UGT

35.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA, BOLLERÍA Y PASTELERÍA DE SEGOVIA

vigencia	El Convenio surtirá efectos a partir del día 1 de enero de 2007 y terminará el 31 de diciembre de 2010.
denuncia del convenio	La denuncia del convenio se producirá de forma automática a la fecha de su vencimiento, poniéndolo en conocimiento de la otra parte y de la autoridad laboral. En el supuesto de que no se denunciara expresamente el Convenio por ninguna de las partes, prorrogará sus efectos por un año más, si bien las tablas salariales y el resto de las condiciones económicas serán actualizadas cada año de igual forma que se actualiza para los años 2008, 2009 y 2010.
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.
incremento salarial	Años 2007 y 2008 según tablas. Año 2009: variación del IPC a 31 de Diciembre de 2008 con relación a los 12 meses anteriores.
cláusula de revisión salarial	Sí, el IPC real de 2005.
cláusula de absorción y compensación	Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, computadas en su conjunto anual.
€ año	9.034,20 €
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.
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

35.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE PANADERÍA, BOLLERÍA Y PASTELERÍA DE SEGOVIA.

(Continuación)

partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de FABRICANTES de PAN de BOLLERÍA y PASTELERÍA, UGT y CC.OO
------------------	---

36.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE SEVILLA

vigencia	2010/2013
denuncia del convenio	El Convenio queda denunciado desde su firma, obligándose las partes a negociar con un mes de antelación de su vigencia.
jornada	1.793 horas anuales
vacaciones	31 días naturales
pagas extraordinarias	3 pagas de salario base+ antigüedad, cada una de ellas.
incremento salarial	Se incrementarán todos los importes económicos del convenio en la cantidad equivalente al IPC resultante de 2012 más un 0,30%. Todo ellos con efectos retroactivos de desde el 1 de Enero de 2012. Finalizada la vigencia de convenio el 31 de Diciembre de 2013 y una vez se publique el IPC correspondiente a la anualidad 2013, se incrementarán todos los importes económicos del convenio en la cantidad equivalente el IPC resultante del 2013, más un 0,50%. Todo ellos con efectos retroactivos de desde el 1 de Enero de 2013.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las prestaciones y contraprestaciones recíprocas de todo tipo establecidas en este convenio, forman un todo homogéneo que no podrá aplicarse en parte, sino en su totalidad. Absorberán y compensarán cualesquiera otras que estuvieran establecidas, y que vinieran aplicándose con anterioridad a este Convenio por pactos o acuerdos de cualquier naturaleza.
€ año	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, a partir del 1 de enero de 2006, a cargo de la empresa, 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 partir del 1 de enero de 2006, a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 100% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica, siempre que la baja médica traiga causa en un proceso de enfermedad o accidente, que haya precisado hospitalización por plazo superior a cuarenta y ocho horas.

36.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍA DE SEVILLA.
(Continuación)

complemento de I.T.	Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido de la Seguridad Social y hasta el 100% de su Base Reguladora en el supuesto de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día y hasta que se produzca el alta médica. Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 75% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica. Los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido por la Seguridad Social y hasta el 100% de su base reguladora, en los supuestos de I.T. con baja médica por enfermedad común ó accidente no laboral desde el cuarto día y hasta que se produzca el alta médica, siempre que la baja médica traiga causa en un proceso de enfermedad o accidente, que haya precisado hospitalización por plazo superior a cuarenta y ocho horas.
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
partes firmantes	FEPAN, CC.OO y UGT

37.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE
INDUSTRIAS DE PANADERIAS DE SORIA.

vigencia	Será de 4 años, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	Se regirán por la misma normativa, a no ser que medie denuncia entre alguna de las partes.
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 semimecanizadas.
incremento salarial	Años 2011 a 2014: 0%
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	13.657,50 €

37.-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERIAS DE SORIA. (Continuación)

complemento de I.T.	<p>Al objeto de mejorar la situación de los trabajadores que se encuentren de baja por incapacidad temporal, causada por enfermedad o accidente, las empresas abonarán, sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, los siguientes complementos:</p> <p>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.</p> <p>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%.</p>
seguro colectivo	<p>Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar de forma individual en el plazo de un mes, a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:</p> <p>1.ª El contratante será en cada caso la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.</p> <p>2.ª La póliza deberá garantizar los riesgos siguientes con las coberturas que se indican:</p> <p>a) Muerte del trabajador derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 39.065,79 euros.</p> <p>b) Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez para todo trabajador o así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 39.065,79 euros.</p> <p>La póliza de accidentes cubrirá al trabajador desde el inicio del contrato de trabajo.</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	<p>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.</p> <p>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.</p>
partes firmantes	ASOCIACIÓN de PANADEROS de SORIA y CC.OO

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

vigencia	Del 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2014.
denuncia del convenio	Se regirán por la misma normativa, a no ser que medie denuncia entre alguna de las partes.
jornada	1.752 horas de trabajo efectivo.
vacaciones	30 días naturales
pagas extraordinarias	3 pagas de salario base+ antigüedad
incremento salarial	2014: 0,9 % con lo que respecta a 2013.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en este convenio, valoradas en su conjunto anual, pueden ser compensadas a las aplicadas a las empresas, sea cual sea su naturaleza o el origen de su existencia.
€ año	11.323,23 €
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.
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
partes firmantes	FEDERACIÓN de INDUSTRIAS del PAN de TARRAGONA y UGT.

39.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO

vigencia	Tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre del año 2014.
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.
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, cada una de ellas.
incremento salarial	Las recogidas en las tablas
cláusula de revisión salarial	Durante la vigencia de este convenio, desde 01-01-2014 hasta el 31-12-2014, no se aplicara revisión salarial alguna.
cláusula de absorción y compensación	Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individualo colectivamente o unilateralmente concedido, y en ningún caso se dará la posibilidad de absorción y compensación de las mismas.
€ año	13.563 €

39.-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE TOLEDO. (Continuación)

complemento de I.T.	El personal que se encuentre en situación derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá, a partir del primer día, el 100 por 100 del salario real que percibe. En caso de hospitalización de tres días o más derivado de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá el 100 por 100 del salario real desde el primer día de baja laboral. La I.T., 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.
seguro colectivo	Las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 16.723,65 euros.
cláusula de estabilidad en el empleo	Las partes firmantes del este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En ese sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida..
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	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	Del 1 de Enero de 2013 a 31 de Diciembre de 2014.
denuncia del convenio	Transcurrido el plazo legal 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 Comunitat Valenciana.
jornada	1.782 horas anuales
vacaciones	31 días naturales
pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de salario base + plus convenio
incremento salarial	Año 2013: tablas Año 2014: 1,50 %
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	13.400 €
complemento de I.T.	Si
seguro colectivo	Si, en el caso de fallecimiento del trabajador
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.

40.-CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTERÍA DE LA
COMUNIDAD VALENCIANA. (Continuación)

comisión de formación	Sí
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.
partes firmantes	ASOCIACIÓN PROVINCIAL de FABRICANTES y EXPENDEDORES de PAN, UGT y CC.OO

41.-CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU
PROVINCIA

vigencia	El presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2014 extendiéndose su vigencia hasta el 31/12/2016.
denuncia del convenio	Se entiende 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.
jornada	La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de 1.800 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.
incremento salarial	Año 2014: Se mantiene las tablas salariales del 2013. Año 2015: Incremento del 0.2 % en el salario base con carácter retroactivo del 1 de Enero del 2015. Año 2016: Incremento del 0.8 % en salario base.
cláusula de revisión salarial	No
cláusula de absorción y compensación	Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, computadas en su conjunto.
€ año	13.144,95 €
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.
seguro colectivo	Las empresas se obligan a establecer un Seguro de Accidentes para los trabajadores afectados por este convenio, por importe de 17.000 € por fallecimiento y de 20.000 € por invalidez total permanente, ambos derivados de accidente laboral e «in itinere».
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No

41.-CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DE VALLADOLID Y SU PROVINCIA. (Continuación)

comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
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.
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
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.
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.
cláusula de absorción y compensación	No consta
€ año	11.286 €
complemento de I.T.	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.
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	Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo o realizando el mismo trabajo que el hombre tendrá igual salario. Por el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos, al igual que el anterior. 1. Cambiar de puesto de trabajo por embarazo, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior. 2. Permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, en cumplimiento de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 3. Tendrán derecho, asimismo, al reconocimiento ginecológico en el reconocimiento médico general, recogido en el articulado en el presente convenio siempre que esté embarazada.
partes firmantes	ASOCIACIÓN DE FABRICANTES y EXPENDEDORES de PAN, UGT, ELA y CC.OO

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

vigencia	El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.
denuncia del convenio	Considerándose automáticamente denunciado en fecha 31 de diciembre de 2014. Continuará vigente el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo convenio.
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.
incremento salarial	Las tablas salariales de aplicación durante el año 2013 serán las que resulten de incrementar el 0.6% a las tablas salariales del año 2010. Las tablas salariales de aplicación durante el año 2014 serán las que resulten de incrementar el 0.7% a las tablas salariales del año 2013.
cláusula de revisión salarial	No. Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial con carácter retroactivo.
cláusula de absorción y compensación	No consta.
€ año	13.308,82 €
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
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.
denuncia del convenio	Se prorrogará tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con tres meses de anticipación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas. Si las conversaciones o estudios para la revisión del convenio se prolongaran por un tiempo superior a las fechas de expiración del mismo o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, se considerará automáticamente prorrogado hasta la fecha de finalización de las mismas y publicación de uno nuevo.
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.
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 consta
cláusula de absorción y compensación	Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (retribuciones voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o en razón de cualquier causa.
€ año	11.376,44 €
complemento de I.T.	No
seguro colectivo	Las empresas afectadas por este convenio colectivos quedan obligadas a concertar en el plazo de tres meses siguientes a la publicación de este convenio en el BOP una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio y que a continuación se indican: 1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo 2. Muerte derivada de accidente de trabajo
cláusula de estabilidad en el empleo	No
comisión de formación	No
comité de salud laboral	Según LPRL
cláusula de medio ambiente	No
cláusulas de igualdad	No
partes firmantes	UNIÓN de PANADERÍAS y GREMIO de PANADEROS, UGT y CC.OO



Ejemplos de algunos de los convenios de empresa representativos dentro del sector de alimentación, bebidas y tabacos



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO

empresa	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO
ranking	
centro de trabajo	Alcobendas (Madrid)
periodo de vigencia:	2011/2014
horas/año	1.770
trabajador fijo (€/año)	15.175,90€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.
antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienes ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
incremento salarial	El 0,6%.
revisión salarial	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Comisión Paritaria de Formación.
salud laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
conciliación e igualdad	No se recoge.
derechos sindicales	Cumplimiento de la Ley vigente.
observaciones	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL

empresa	SAN MIGUEL
ranking	8
centro de trabajo	Málaga, Lleida y Burgos
periodo de vigencia:	2010/2017
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	35.153,91€
vacaciones	25 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.
antigüedad	Suprimido a enero de 2005. Se crea Complemento personal de supresión de antigüedad.
incremento salarial	El 3, %.
revisión salarial	IPC real si es superior al 3%.
complemento de I.T.	El 100%. Máximo 18 meses.
seguro colectivo	Fallecimiento: 90.000€; Fallecimiento por accidente: 106.000€; Incapacidad total, absoluta o Gran Invalidez: 81.00€.
estabilidad en el empleo	Compromiso de promociones internas de oficial de segunda, de tercera y auxiliar en un nº no inferior al 10% y a no variar el nº de plantilla fijada a 31/12/2004.
formación	Desarrollo de políticas de formación y promoción.
salud laboral	Cumplimiento de la Ley. Regula los Comités de Seguridad y Salud. Tiene Comité Intercentros
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Crea Comisión reducida.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL (Continuación)

derechos sindicales	Derechos y Garantía Sindicales. Constitución de Comité Intercentros.
observaciones	Fondo para prestamos por adquisición de vivienda. Se gestionará por los Comité de Empresa de acuerdo con el Reglamento. Plan de Pensiones a cargo de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL

empresa	MAHOU
ranking	8
centro de trabajo	
periodo de vigencia:	2013/2018
horas/año	1.746
trabajador fijo (€/año)	41.767,86€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 6 pagas. Cinco de 30 días de Salario base y una de cuantía fijada. La paga de vacaciones consiste en salario base, plus convenio y una cantidad a tanto alzado de 673,40€.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2013: El 0,5%. Resto de años el 0,6%
revisión salarial	Si el IPC real es superior, se efectúa la revisión salarial hasta un incremento máximo anual de 1%.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	Fallecimiento: 95.000€, Fallecimiento por accidente: 110.000€. Fallecimiento por accidente de circulación:120.000€; Incapacidad permanente total: 85.000€.
estabilidad en el empleo	Amortizar la plantilla fija solo a base de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, etc. Durante los años de vigencia de convenio la empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla existente al 31/12/2012, excluyendo las prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, etc
formación	Indica que las contrataciones fijas recibirán un periodo de formación de 8 años. Además el art. 40 recoge el sistema de formación y ascensos.
salud laboral	Comité de Seguridad y Salud.
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Elaboración del Plan de Igualdad.
derechos sindicales	Derechos y Garantía Sindicales. Constitución de Comité Intercentros.
observaciones	Fondo para prestamos por adquisición de vivienda. Máximo de 20.000€ amortizable en 60 meses. Se toma la decisión que una vez al mes la comisión paritaria se reunirá para tratar este tema y tomar las medidas adecuadas según los casos. Plan de Pensiones a cargo de la empresa. se toma la decisión que una vez al mes la comisión paritaria se reunirá para tratar este tema y tomar las medidas adecuadas según los casos. Plan de Pensiones a cargo de la empresa. se toma la decisión que una vez al mes la comisión paritaria se reunirá para tratar este tema y tomar las medidas adecuadas según los casos. Plan de Pensiones a cargo de la empresa. Fondo para prestamos especiales sin intereses. Máximo de 4.000€ amortizable en 2 años. Paga a tanto alzado de 673,40€ por cada trabajador de la empresa, si el trabajador las disfrutase en enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre se sumarán 455,62€.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ALTADIS Y LOGÍSTICA S.A

empresa	ALTADIS Y LOGÍSTICA, S.A. GRUPO
ranking	
centro de trabajo	La totalidad de los Centros de Trabajo existentes en el territorio español se regulan por el presente Convenio Colectivo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ALTADIS Y LOGÍSTICA S.A (Continuación)

periodo de vigencia:	2010/2014
horas/año	1.630
trabajador fijo (€/año)	
vacaciones	22 días laborables
pagas extraordinarias	<p>Paga extraordinaria de Junio. Paga extraordinaria de Navidad. Paga extraordinaria de Marzo Para el percibo de las pagas extraordinarias se computarán, además del Salario Base por el período indicado en cada caso, los siguientes conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentos periódicos por años de servicio. • Garantías a título personal. • Gratificación por razón de jornada. • Remuneración por intervención en Actuaciones Litigiosas. <p>Gratificación de Mecánicos en funciones de Jefes de Equipo.</p>
antigüedad	<p>Todo el personal que preste sus servicios fijos en Altadis, S.A. disfrutará de trienios, según los años de servicio en la Empresa. Su número será ilimitado y su cuantía será la fijada para cada Nivel retributivo en el Convenio Colectivo.</p> <p>No obstante, cuando un trabajador, por promoción u otra causa, se incorpore a un puesto de trabajo cuyo premio de antigüedad fuera de cuantía inferior a la que venía percibiendo, se le respetará el valor de los trienios que tuviera acreditados en su puesto de procedencia.</p> <p>A todos los efectos, cualquier fracción de tiempo en el mes en que se cumpla el trienio será considerado como mes completo.</p>
incremento salarial	<p>Año 2010: 3% respecto de las tablas salariales del año 2009. Año 2011: 2.4% respecto de las tablas salariales del año 2010. Años 2012, 2013 y 2014: 0.5% en el año 2012, del 0.6% en el año 2013 y del 0.65 en el año 2014 respecto de las tablas salariales de los años 2011, 2012, y 2013 respectivamente.</p>
revisión salarial	<p>En el supuesto de que el IPC real a 31 de Diciembre de los años 2012, 2013, 2014, experimentará, respecto al 31 de Diciembre del año anterior, una variación superior al porcentaje pactado para cada uno de los años en el párrafo anterior, se procederá a revisar al alza las tablas salariales de cada uno de los años al objeto de que el incremento definitivo sea igual al IPC real. Adicionalmente las tablas salariales experimentaran un incremento del +/- 0,25%, en el supuesto de que se cumplieran los objetivos de productividad fijados anualmente para la compañía</p>
complemento de I.T.	<p>Prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral. El personal percibirá las prestaciones económicas previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas con cargo a Altadis, S.A. de la siguiente forma:</p> <p>1. Mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal definida en las Disposiciones del Régimen General de la Seguridad Social, y por un período máximo de doce meses, contados a partir del primer día en que se decreta la baja, percibirá el complemento necesario para alcanzar –junto con la prestación de la Seguridad Social– el 100% de su salario haber regulador.</p> <p>2. A partir de los 12 meses de enfermedad, mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (y siempre con el tope máximo de 30 meses a partir de la fecha de la baja inicial), todo el personal percibirá las prestaciones a que tenga derecho por el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas, en su caso, por la Empresa, en función de los años de servicio del trabajador, hasta alcanzar –junto con la prestación de la Seguridad Social– los siguientes porcentajes de su haber regulador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con 35 o más años de servicio: 100% Haber Regulador. • De 30 a 35 años de servicio: 90% Haber Regulador. • De 25 a 30 años de servicio: 80% Haber Regulador. • De 20 a 25 años de servicio: 65% Haber Regulador. • De 15 a 20 años de servicio: 60% Haber Regulador. • De 10 a 15 años de servicio: 50% Haber Regulador. <p>Menos de 10 años de servicio: 45% Haber Regulador. Complemento por Accidente de Trabajo hasta el 100% del Haber Regulador</p>
seguro colectivo	La Empresa tiene suscrita una póliza a favor de los trabajadores que sufran un accidente.
estabilidad en el empleo	Altadis, S.A., se compromete a que el sistema normal de contratación sea por tiempo indefinido, que se suscribirá en aquellos casos en que sea preciso atender funciones de carácter estable correspondientes a puestos de trabajo que no hayan sido amortizados y no puedan ser cubiertos mediante la promoción interna o los mecanismos de movilidad funcional o geográfica legal y convencionalmente establecido

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ALTADIS Y LOGÍSTICA S.A (Continuación)

formación	Comisión Estatal de Formación
salud laboral	Comités de Seguridad y Salud de Centro. 1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud paritarios en los centros de trabajo de la Empresa, de acuerdo con la siguiente escala: • De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención. • De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención. • De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención. • Más de 1.001 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
conciliación e igualdad	La Comisión Paritaria constituida a partir de la modificación del Convenio Colectivo de Altadis, S.A., suscrito el 25 de julio de 2007, para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad en la empresa, ha elaborado un «Plan de Igualdad y de Medidas de Conciliación»,
derechos sindicales	Cumplimiento de la Ley vigente. Comites de Empresa y Secciones Sindicales.
observaciones	Premio de Natalidad. El personal en activo tendrá derecho a percibir de la Empresa una prestación de natalidad, al nacimiento de cada hijo o en los supuestos de adopción bajo las siguientes condiciones: Tener cubierto un período de antigüedad en la Empresa de al menos dos años en el momento del hecho causante. La prestación consistirá en un pago único equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante. Facilidades para el transporte de Personal de algunos Centros de Trabajo de ALTADIS S.A En aquellas localidades donde existan serias dificultades para el desplazamiento del personal –por razón de la distancia desde la ciudad hasta el Centro de trabajo– la Dirección de la Empresa gestionará y concertará un servicio de transporte para su personal, haciéndose cargo del coste que ello represente Vehículo de trabajo, pago de combustible y teléfono móvil, en relación con el personal comercial de la Fuerza de Ventas.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Castellón
periodo de vigencia:	2011/2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	13.806,86€
vacaciones	24 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Una de beneficios 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Una del 0,5% del salario bruto anual si se cumple el plan de ventas anual.
antigüedad	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).
incremento salarial	Año 2011: 0,75%; Año 2012: 2%; Año 2013: 0,5%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	El 100% del Salario real del trabajador (salario fijo + comisiones), en todos los casos.
seguro colectivo	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Comisión de Formación.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Elaboración y desarrollo de Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO (Continuación)

derechos sindicales	Horas sindicales.
observaciones	Ayuda escolar por trabajador con hijos escolarizados, hasta acabar el bachillerato o equivalentes. Ayuda por hijo discapacitado. Siempre que supere el 33% de minusvalía. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Cádiz
periodo de vigencia:	2012/2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	15.765€
vacaciones	24 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Una de beneficios 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría.
antigüedad	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).
incremento salarial	Año 2011: 0,75%; Año 2012: 2%; Año 2013: 0,5%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	No se recoge.
seguro colectivo	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Reconocimientos médicos.
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se constituirá una Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad.
derechos sindicales	Horas sindicales.
observaciones	Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Huelva
periodo de vigencia:	2012/2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	14.253,90€
vacaciones	24 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses categoría. Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses categoría y promedio de comisiones.
antigüedad	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).
incremento salarial	Años 2010-2011: 50% IPC real (vendedores auto venta), resto de categorías IPC real.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO (Continuación)

revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% del Salario real fijo.
seguro colectivo	No.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Reconocimientos médicos.
conciliación e igualdad	Constitución de Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	Ayuda escolar por hijo escolarizado hasta acabar bachillerato o equivalentes. Ayuda por hijos disminuidos. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Sevilla
Periodo de vigencia:	2012/2013
Horas/año	1.755
Trabajador Fijo (€/año)	21.523,80€
Vacaciones	24 días laborables.
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus Extra salarial.
Antigüedad	A partir de los 2 Años: 5% Salario base según tablas convenio; 4 Años: 10%; 9 Años: 20%; 14 Años: 35%; 19 Años: 50%; 24 Años: 65%.
Incremento Salarial	No se refleja.
Revisión Salarial	No.
Complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
Seguro Colectivo	Póliza de seguro, para los siguientes riesgos: Fallecimiento; Incapacidad; Incapacidad profesional permanente absoluta para toda clase de trabajo; Fallecimiento por accidente; Fallecimiento por accidente de circulación.
Estabilidad en el empleo	No se recoge.
Formación	Genérico.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
Conciliación e Igualdad	No se recoge.
Derechos sindicales	Comité de Empresa.
Observaciones	1.º Por matrimonio: 135,73 euros previa demostración de haberlo contraído. 2.º Por natalidad: 74,32 euros por cada hijo, previa presentación del libro de Familia. 3.º En el supuesto de hijos disminuidos, que precisen una educación especial, la cantidad se fijará por convenio.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Granada
periodo de vigencia:	2009/2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	14.113,05€
vacaciones	24 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Una de beneficios 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría.
antigüedad	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).
incremento salarial	Año 2011: 0,75%; Año 2012: 0%; Año 2013: 0,50%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Reconocimientos médicos.
conciliación e igualdad	Constitución de Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	Ayuda escolar por trabajador con hijos escolarizados, hasta acabar el bachillerato o equivalentes. Ayuda por hijos disminuidos. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Cantabria
periodo de vigencia:	2009/2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	14.390,40€
vacaciones	24 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Dos de 30 días: Salario base+ Antigüedad + Pluses categoría. Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses categoría y promedio de comisiones.
antigüedad	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).
incremento salarial	Año 2011: 0,75%; Año 2012: 0%; Año 2013: 0,50%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO (Continuación)

estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Reconocimientos médicos.
conciliación e igualdad	Constitución de Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	Ayuda escolar por hijo hasta los 20 años. También ayuda por tener hijos disminuidos físicos o psíquicos.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Illes Balears
periodo de vigencia:	2011/2013
horas/año	1.784
trabajador fijo (€/año)	20.853,75€
vacaciones	24 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2012: 0,5%. Año 2013: 0,5%.
revisión salarial	No
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	La póliza varía la cuantía distinguiendo entre casados, divorciados, con hijos, sin hijos, etc. Desde 6.010€ a 15.626€.
estabilidad en el empleo	Se incentiva la estabilidad en el empleo. La contratación por ETT será como máximo un 25% del personal en fábrica y de una manera puntual.
formación	No se recoge.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Delegados de Prevención.
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
derechos sindicales	Comité de Empresa.
observaciones	a) Cuando se produzca la Incapacidad Laboral Permanente para toda profesión u oficio, la indemnización consistirá en el importe bruto de 1.030,23 euros. b) En el supuesto de Incapacidad Laboral Permanente para su trabajo habitual, la indemnización consistirá en el importe bruto de 1.030,23 euros. c) En caso de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, la indemnización consistirá en el importe bruto de 515,10 euros. La empresa abonará una bolsa de vacaciones consistente en el importe de 15 días de salario más complementos. Ayudas familiares por orfandad, ayuda escolar y ayuda escolar especial.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Madrid
periodo de vigencia:	2012/2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	18.378,75€
vacaciones	24 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Tres de Mensualidad+ Antigüedad + Plus empresa
antigüedad	Consolidada a enero del 2000. Sustituido por Complemento ad personam.
incremento salarial	Año 2012: 0% Año 2013: 0,5%
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%, con un limite de 18 meses.
seguro colectivo	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	No se recoge.
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres .
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	Se recoge la prevención del acoso y la violencia, definiendo acoso y señalando el procedimiento a seguir.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Vizcaya
periodo de vigencia:	2012/2013
horas/año	1.744
trabajador fijo (€/año)	20.908,05€
vacaciones	24 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Tres de Mensualidad + Antigüedad + Plus empresa y una de 15 días de vacaciones.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Años 2011-2012: IPC año anterior + 0,40%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%, con un limite de 18 meses.
seguro colectivo	Lá póliza varía la cuantía distinguiendo entre casados, divorciados, con hijos, sin hijos, etc. Desde 6.610€ a 50.490€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO (Continuación)

conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 36)
derechos sindicales	Comité de Empresa.
observaciones	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Catalunya (Cemebeca-Pepsico)
periodo de vigencia:	2012/2013
horas/año	1.768
trabajador fijo (€/año)	19.174,90€
vacaciones	23 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. 3 de 30 días de Salario convenio y 1 de vacaciones.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2012: 0,5%. Año 2013: 0,5%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	Si. Distingue entre casados, divorciados, con hijos, sin hijos, etc. Desde 6.610€ a 50.490€.
estabilidad en el empleo	Cláusula de garantía 2003 La aprobación en este convenio de unas tablas salariales nuevas responde al acuerdo de las partes de establecer unas condiciones que contribuyan a crear empleo, pero que en ningún caso supongan un perjuicio para el personal que actualmente presta servicios en la empresa . Esta finalidad de crear empleo está condicionada a que en ninguna circunstancia no se utilice el puesto de trabajo nuevo para sustituir al personal actual por el de nueva contratación, dado que esto sería del todo contrario al espíritu inicial.
formación	No se recoge.
salud laboral	Tienen Comité de Seguridad y Salud.
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
derechos sindicales	Comité de Empresa.
observaciones	Paga de vacaciones. La paga de vacaciones se abonará en función de la época en que se tengan programadas, de acuerdo con la siguiente escala:Junio, julio, agosto y septiembre: 15 días; el resto de meses 30d.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
RANKING	13
CENTRO DE TRABAJO	Mérida
Periodo de vigencia:	2013
Horas/año	
Trabajador Fijo (€/año)	14.898,77€
Vacaciones	24 días laborables.
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Tres de Mensualidad + Antigüedad + Plus empresa

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO (Continuación)

Antigüedad	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores .
Incremento Salarial	El 0,5%.
Revisión Salarial	No.
Complemento de I.T.	No se recoge.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.
Estabilidad en el empleo	La Compañía declara la intención de fomentar la promoción interna entre los trabajadores, siempre y cuando las condiciones de empleo lo permitan y los candidatos estén cualificados para ocupar el puesto vacante o de nueva creación. En los casos de promoción interna se aplicará la tabla de equivalencia para definir el porcentaje de comisión a aplicar sobre la venta neta.
Formación	No se recoge.
Salud Laboral	No se recoge.
Conciliación e Igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Derechos sindicales	Comité de Empresa.
Observaciones	El pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,5 % del salario fijo bruto anual según tablas salariales vigentes en el año 2013 Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

empresa	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)
ranking	13
centro de trabajo	Burgos
periodo de vigencia:	2012/2013
horas/año	1.748
trabajador fijo (€/año)	
vacaciones	22 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Salario Base+Plus de Empresa+ Plus de Asistencia + Antigüedad
antigüedad	Trienios del 6% del Salario base, con un máximo de 10.
incremento salarial	El 0%.
revisión salarial	No
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%, con un límite de 18 meses.
seguro colectivo	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Comisión de Salud Laboral y absentismo. Reconocimientos médicos.
conciliación e igualdad	
derechos sindicales	Comité de Empresa.
observaciones	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MONDELEZ INTERNATIONAL GRUPO

empresa	MONDELEZ INTERNATIONAL
ranking	27
centro de trabajo	Hospital de Órbigo (León)
periodo de vigencia:	2011/2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	24.729,30€
vacaciones	Según fórmula convenio.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.
antigüedad	Depende de cuando se incorporo el trabajador a plantilla. En todo caso es por quinquenios. Máximo de 3.
incremento salarial	Año 2011-2013: 2,50%.
revisión salarial	IPC real + 0,40 % (por encima del IPC real).
complemento de I.T.	El 100%. Máximo 18 meses.
seguro colectivo	Sí. 36.060,73€, en caso de muerte por accidente se dobla la cantidad.
estabilidad en el empleo	Acuerdo marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal. Reducción de la rotación en los puestos de trabajo con mayor cualificación; facilitar mayor formación y especialización para mejorar la producción.
formación	Comisión de Formación.
salud laboral	Como base de sus acciones en materia de salud laboral recoge la idea de lograr la mejora de calidad de vida y medio ambiente de trabajo.
conciliación e igualdad	No se recoge.
derechos sindicales	Articulado Genérico. Fondo social bis para gastos y fines de representación sindical: Año 2011:2.451,94€; Año 2012:2.513,24€; Año 2013: 2.576,07€.
observaciones	Fondo social. Año 2011: 49.038,59 €; Año 2012: 50.264,55 €; Año 2013: 51.521,17 €. La administración de este fondo corresponderá a los Representantes de los Trabajadores junto con el departamento de RRHH.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

empresa	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
ranking	2
centro de trabajo	Girona
periodo de vigencia:	2012/2015
horas/año	1.776
trabajador fijo (€/año)	22.704,82€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.
antigüedad	29,6€/mes por cuatrienio.
incremento salarial	No se refleja.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Enfermedad común: 75% del 1 al 20 día del Salario neto, el 90% del 21 al 30 y a partir del 31 el 100%.
seguro colectivo	No.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO (Continuación)

salud laboral	No se recoge.
conciliación e igualdad	Se negociará Plan de Igualdad.
derechos sindicales	Comité de Empresa.
observaciones	Varias prestaciones sociales. Incentivo para la reducción de absentismo. Creación de una Comisión de Igualdad de oportunidades.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

empresa	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
ranking	2
centro de trabajo	Espigues de Llobregat (Barcelona)
Periodo de vigencia:	2012/2015
Horas/año	1.776
Trabajador Fijo (€/año)	21.714,00€
Vacaciones	22 días laborables.
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.
Antigüedad	444€ brutos por cuatrienio.
Incremento Salarial	No se refleja.
Revisión Salarial	No.
Complemento de I.T.	En todos los casos el 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Fallecimiento o invalidez: Una anualidad.
Estabilidad en el empleo	No se recoge.
Formación	Genérico.
Salud Laboral	Cumplimiento de la Ley.
Conciliación e Igualdad	No se recoge.
Derechos sindicales	Comité de Empresa.
Observaciones	En caso de jornada continuada esta será de 1.720 horas.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

empresa	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
ranking	2
centro de trabajo	Gijón (Asturias)
periodo de vigencia:	2012/2015
horas/año	1.792
trabajador fijo (€/año)	22.099,44€
vacaciones	22 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2012: 0,5%. Año 2013: 0,6%. Año 2014: 1%
revisión salarial	No.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO (Continuación)

complemento de I.T.	En todos los casos el 100% . Máximo 18 meses.
seguro colectivo	No.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	No se recoge.
conciliación e igualdad	Se negociará Plan de Igualdad.
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	Según la edad de los trabajadores se tienen días de vacaciones adicionales. Se reconoce el horario flexible. Plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del mismo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

empresa	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
ranking	2
centro de trabajo	Penilla de Cayón (Cantabria)
periodo de vigencia:	2012/2015
horas/año	1.776
trabajador fijo (€/año)	22.981,97€
vacaciones	26 días laborables (Lunes a Sábado).
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.
antigüedad	444€ brutos por cuatrienio.
incremento salarial	No se refleja.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	No.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	No se recoge.
conciliación e igualdad	Se negociará Plan de Igualdad.
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	Gratificación por nacimiento de hijo: 4.502€. Plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del mismo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

empresa	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
ranking	2
centro de trabajo	Pontecesures (Pontevedra)
periodo de vigencia:	2012/2015
horas/año	1.776
trabajador fijo (€/año)	22.627,20€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO (Continuación)

antigüedad	444€ brutos por cuatrienio.
incremento salarial	No se refleja.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	No se recoge.
seguro colectivo	No.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	No se recoge.
conciliación e igualdad	No se recoge.
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	Las vacaciones varían en función de la edad. A partir de los 50 años suman días de vacaciones hasta los 60.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

empresa	COCA COLA-COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEBEGA)
ranking	1
centro de trabajo	País Valencià
periodo de vigencia:	2012/2014
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	23.519,31€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.: Salario base + Complementos personales.
antigüedad	Las cantidades en concepto de «antigüedad consolidada» (complemento personal específico y diferenciado), no serán absorbibles ni compensables, siendo revalorizadas con el incremento que se pacte en los sucesivos convenios colectivos o revisiones salariales.
incremento salarial	Año 2011: 125% del IPC real.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional u Hospitalización: 100% de su salario normal; Accidente no laboral o Enfermedad común: 85% del 1º al 15º día si es 1ª I.T., 80% 2ª y sucesivas, 100% desde el 16º día.
seguro colectivo	Invalidez profesional total y permanente: 10.818€.; Invalidez permanente y absoluta por accidente: 27.045€.; Fallecimiento por cualquier causa: 10.818€.; Fallecimiento por accidente: 37.863€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Comisión de Formación. Composición, competencias y normas de funcionamiento.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
conciliación e igualdad	Lactancia y Guarda Legal. La maternidad y paternidad se registrarán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
derechos sindicales	Derechos Sindicales. Comité Intercentros. Secciones Sindicales. Coordinador Sindical. Descuento de 90€ de la nómina, de una sola vez y por todo su periodo de vigencia, a todos los trabajadores fijos de plantilla a la firma del convenio (canon de negociación).
observaciones	Ayuda de 150€/mes por hijo disminuido físico, psíquico o sensorial. Se concederán 20 becas anuales a hijos de los trabajadores por importe de 600€ cada una. Las becas van destinadas a cubrir los estudios universitarios y módulo superior de formación profesional. Fondo de 100.000 € , para prestamos personales a los trabajadores con más de un año de antigüedad.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

empresa	COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)
ranking	1
centro de trabajo	Sevilla, Córdoba, Huelva y Cádiz (excepto Algeciras)
periodo de vigencia:	2012/2015
horas/año	1.800
trabajador fijo (€/año)	16.640,61€
vacaciones	22 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad.
antigüedad	Trienios. Máximo de 8.
incremento salarial	IPC previsto.
revisión salarial	Diferencia IPC real y previsto.
complemento de I.T.	Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común con hospitalización: 100% hasta el 10º día; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% los tres primeros días (una vez al año).
seguro colectivo	Fallecimiento, Invalidez total o absoluta: 24.040€; Fallecimiento por accidente 48.080€; Fallecimiento por accidente de circulación: 72.121€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Genérico. Entregarán Plan de Formación a los Representantes de los Trabajadores.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones del empresario y trabajador.
conciliación e igualdad	No se recoge.
derechos sindicales	Entre otros: descuento en nómina de la cuota sindical, con consentimiento expreso de los trabajadores.
observaciones	Las multas a los repartidores, se pagarán a medias entre la empresa y el conductor. Sistema de retribuciones según rendimientos obtenidos por el trabajador.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

empresa	COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)
ranking	1
centro de trabajo	Málaga, Granada, Jaén, Almería y Algeciras (Cádiz)
periodo de vigencia:	2010/2013
horas/año	1.875
trabajador fijo (€/año)	18.431,26€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad.
antigüedad	Congelada en 1995. A partir de aquí complemento ad personam. Según tablas convenio.
incremento salarial	Años 2010-2013: 110% del IPC previsto.
revisión salarial	Diferencia IPC real y previsto.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	Fallecimiento o invalidez permanente: 21.036€; Fallecimiento por accidente: 42.072€; Fallecimiento por accidente de circulación: 63.108€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Genérico. Entregarán Plan de Formación a los Representantes de los Trabajadores.
salud laboral	No se recoge.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA (Continuación)

conciliación e igualdad	No se recoge.
derechos sindicales	Derechos Sindicales.
observaciones	Bolsa de estudios desde Guardería (93,03€) hasta Universidad (319,76€). Premio de Nupcialidad: 564,37€; Natalidad y adopción: 319,77€.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

empresa	COCA COLA -COBEGA, S.A.
ranking	1
centro de trabajo	Las Palmas de Gran Canaria
periodo de vigencia:	2011/2012
horas/año	1.826
trabajador fijo (€/año)	15.653,78€
vacaciones	30 días naturales/24 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad. En septiembre y diciembre un complemento de 435,43€.
antigüedad	Según tablas desde primer bienio (5%) hasta 28 años en la empresa (58%).
incremento salarial	Año 2011: 1,00%; Año 2012: 1,50%.
revisión salarial	Año 2011: 1,00 %; Año 2012: 1,50%.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100% del Salario base + Complementos personales. Si hay hospitalización el 100% del Plus de asistencia. Máximo 18 meses.
seguro colectivo	Fallecimiento: 15.025,30€; Fallecimiento por accidente: 30.050,60€; Fallecimiento por accidente de tráfico: 45.075,90€; Invalidez permanente total.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Difusión de actividades formativas (Art. 40).
salud laboral	Capítulo sobre Seguridad y Salud. Comité de Seguridad y Salud.
conciliación e igualdad	Plan de Igualdad y Comisión Permanente de Igualdad.
derechos sindicales	Derechos y Garantías Sindicales.
observaciones	Fondo para prestamos sin intereses de 5.000€ para compra o construcción de vivienda y de 3.000€ para reparación, amortizables en 3 y 2 años respectivamente. Fondo Médico Sanitario. Bolsa de vacaciones de 1.886,52€. Se cobran en el mes anterior a disfrutarlas. Comisión de Absentismo, para el análisis, valoración y estudios de posibles medidas tendentes a su reducción.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

empresa	COCA COLA -COBEGA, S.A.
ranking	1
centro de trabajo	Mallorca, Menorca e Ibiza
periodo de vigencia:	2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	22.541,84€
vacaciones	25 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad. + 8,6261%.
antigüedad	Según tablas convenio desde primer bienio (5%) hasta 28 años en la empresa (60%).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA (Continuación)

incremento salarial	El 1,50%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	100% durante los 4 primeros meses, para bajas posteriores el 85% los 10 primeros días y el 100% a partir del 11. Accidente laboral: el 100% en todo caso, sin límite.
seguro colectivo	Fallecimiento o Invalidez absoluta: 29.045€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
conciliación e igualdad	Plan de Igualdad y Comisión Permanente de Igualdad.
derechos sindicales	Derechos y Garantías Sindicales.
observaciones	Fondo de anticipos de 61.815 € para la adquisición de vivienda o reforma de la misma para todos los trabajadores/as fijos continuos de plantilla, con al menos un año de antigüedad. Bolsa de vacaciones: 20 días de Salario base + Antigüedad y un 5,30%. Se abonará antes del inicio de las vacaciones. Se recoge una paga de No absentismo. El absentismo no ha de sobrepasar 11 días laborables y las faltas de puntualidad 4 horas. Mientras exista la actual regulación de edades y prestaciones de jubilación la Empresa concederá al personal fijo y fijo discontinuo que se jubile una ayuda extra salarial única y en el momento de jubilarse según las Tablas salariales aprobadas. Por ejemplo, 1.768,09 € a los 60 años.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	COCA COLA -COBEGA, S.A.
RANKING	1
CENTRO DE TRABAJO	Catalunya
Periodo de vigencia:	2013
Horas/año	1.792
Trabajador Fijo (€/año)	27.857,72€
Vacaciones	25 días laborables.
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. 1/16 parte del Salario base anual.
Antigüedad	25,76 €/año por cada trienio. Máximo de 10.
Incremento Salarial	El 1,50%.
Revisión Salarial	No.
Complemento de I.T.	Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral y Enfermedad común: 100% de la diferencia en cuanto a Salarios y Plus convenio y, en su caso, el 85% del valor de las horas extras que ocasionalmente trabajen con carácter general o el 90% del Plus de tarea promediado.
Seguro Colectivo	Fallecimiento e incapacidad permanente absoluta: 19.232,39€; Fallecimiento por accidente de trabajo: 40.868,82€.
Estabilidad en el empleo	No se recoge.
Formación	Estatuto de los Trabajadores (Art. 23).
Salud Laboral	Comité de Seguridad y Salud.
Conciliación e Igualdad	Clausula de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Remite Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Derechos sindicales	Regula los órganos de representación de los trabajadores. Descuento de 66,11€ en todas las nóminas, cantidad que se distribuye, proporcionalmente, entre las Secciones Sindicales de acuerdo a la representación obtenida.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA (Continuación)

Observaciones	El personal administrativo tiene horario flexible, han de trabajar 8,15h/día Recoge 2 tipos de jornada: En jornada diurna 1.736 h/año de trabajo efectivo y en jornada nocturna 1.624 h/año de trabajo efectivo.
---------------	---

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

empresa	COCA COLA -COBEGA, S.A.
ranking	1
centro de trabajo	Zaragoza y Huesca
periodo de vigencia:	2014/2015
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	19.608,53€
vacaciones	25 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad. + Plus convenio.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2014: 0,75%; Año 2015: 0,75%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100% del Salario base + Antigüedad + Plus convenio + Primas + Plus nocturnidad (si procede).
seguro colectivo	Fallecimiento o invalidez absoluta: 18.000€; Accidente: 36.000€; Accidente de circulación: 56.000€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	No se recoge.
conciliación e igualdad	Plan de Igualdad.
derechos sindicales	Cumplimiento de la Ley vigente. Regula la acumulación de horas.
observaciones	Ayuda escolar desde 121,39€ (Guardería) hasta 376,28€ (Universidad). Fondo de 100.000 €, para prestamos personales a los trabajadores con más de un año de antigüedad. Según antigüedad se regulan ayudas por: Nupcialidad: 76,58€ (1 año) 128,73€

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

empresa	COCA COLA -COBEGA, S.A.
ranking	1
centro de trabajo	Santa Cruz de Tenerife
periodo de vigencia:	2014/2015
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	16.104,38€
vacaciones	30 días naturales/25 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. 30 días de Salario base + plus vinculación+ Complemento ad personam.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2014: 0,75%; Año 2015: 0,75%.
revisión salarial	No.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA (Continuación)

complemento de I.T.	El 100% hasta el día 75 con un complemento diario de 37,28€. En caso de hospitalización el complemento es de 55,41€ y 40,30€ por post-hospitalización y post-operatorio. A partir del día 75 percibirá el 90% de la media mensual de las comisiones o plid de tarea de los últimos 12 meses, que será el 100% a partir del día 100 de baja por I.T..
seguro colectivo	Fallecimiento: 21.200€; Fallecimiento por accidente: 42.400€; Fallecimiento por accidente de circulación: 63.600€; Invalidez permanente: 21.200€; Invalidez absoluta: 42.400€.
estabilidad en el empleo	Reducción de la contratación por Empresas de Trabajo Temporal.
formación	Cursos de formación (Art. 24 bis).
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Derechos y deberes de trabajador y empresario. Comité de Seguridad y Salud.
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
derechos sindicales	Órganos y Derechos Sindicales. Comités de Empresa y Delegados de Personal.
observaciones	Fondo de atenciones sociales-medicas-sanitarias. La empresa junto con el Comité, negociará con entidades bancarias para dar acceso a los trabajadores como clientes preferentes (ej.: mejoras en préstamos). Bolsa de vacaciones de 1.666€. Se cobran durante el mes anterior a disfrutarlas.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

empresa	COCA COLA -CÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A (CASBEGA)
ranking	1
centro de trabajo	Madrid
periodo de vigencia:	2012/2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	23.213,29€
vacaciones	5 semanas.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Plus convenio + Complemento ad personam.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2011: 0,30%. Hasta 1,20% si se alcanza el 100% de los objetivos.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	No.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Comisión de Formación.
salud laboral	Comité de Seguridad y Salud. Jornada informativa de prevención de riesgos laborales al nuevo personal.
conciliación e igualdad	Principio de Igualdad. Comisión Paritaria carácter consultivo y propondrá un Plan de Igualdad.
derechos sindicales	Delegados Sindicales y Comité de empresa. Funciones y Garantías.
observaciones	Club casbega para ofertar bienes y servicios en materia de ocio y viajes. Se disfrutarán 3 semanas continuadas de vacaciones en verano, 2 rotatorias en invierno. Plan de pensiones, Casbega aporta el 4% de la Base reguladora y los trabajadores, que se adhieran, el 2%.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	COCA COLA-COMPAÑÍA ASTURIANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A. (ASTURBEGA)
RANKING	1
CENTRO DE TRABAJO	Asturias
Periodo de vigencia:	2012/2013
Horas/año	
Trabajador Fijo (€/año)	25.064,00€
Vacaciones	23 días laborables.
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. 3 de Salario base + Complementos (ad personam + paga extra) + 690€. Una paga Salario base + Complemento ad personam.
Antigüedad	No se recoge.
Incremento Salarial	No se refleja.
Revisión Salarial	No.
Complemento de I.T.	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional u Hospitalización: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 80% desde el 1º al 15º día, 100% a partir del 15º.
Seguro Colectivo	Invalidez profesional, Fallecimiento natural, por accidente laboral o de circulación: 21.000€.
Estabilidad en el empleo	No se recoge.
Formación	Plan de Formación Anual.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
Conciliación e Igualdad	No se recoge.
Derechos sindicales	Derechos de representación y Sindicales.
Observaciones	Bolsa de estudios de 154€/hijo escolarizado. Se abonará anualmente a los trabajadores, con al menos un año de antigüedad. Fondo de 48.000€ para préstamos personales para la adquisición/rehabilitación de vivienda, adquisición de vehículo y/o gastos de hospitalización. Cuantía entre 3.000€ y 6.000€.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

empresa	GRUPO SIRO
ranking	34
centro de trabajo	Venta de Baños (Palencia)
periodo de vigencia:	2010/2013
horas/año	1.760
trabajador fijo (€/año)	15.186,74€
vacaciones	22 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2011: 2% sobre tablas 2010. Año 2012: Sistema mixto fijo-variable: Fijo (1,5% sobre tablas) y variable (0,5%); Año 2013: Fijo (1% sobre tablas) y variable (1%).
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 65%.
seguro colectivo	Fallecimiento: 19.000€; Incapacidad profesional total y Permanente: 22.000€; Invalidez absoluta permanente por accidente 24 horas: 22.000€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO (Continuación)

formación	Plan de Formación. En caso de que la formación se realice fuera de la jornada laboral la compensación es de 8€/h.
salud laboral	Cumplimiento de la Ley. Comité de Seguridad y Salud. Incentivos por reducir la siniestralidad.
conciliación e igualdad	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.
derechos sindicales	Delegados Sindicales y recaudación de la cuota sindical según ley.
observaciones	Se constituye el centro de trabajo como Centro Especial de Empleo. En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable como Centro Especial de Empleo. Se podrán realizar permutas de turnos previa notificación por asuntos particulares. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Tabla para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

empresa	GRUPO SIRO
ranking	34
centro de trabajo	Aguilar de Campoo (Palencia)
periodo de vigencia:	2011/2014
horas/año	1.760
trabajador fijo (€/año)	16.632,24€
vacaciones	30 días naturales/22 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 2 pagas. Salario base + Complemento personal.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2011: Según tablas convenio; Año 2012: 1,50%. Años 2013-2014: 1,00%. Mejora por consecución de objetivos: Año 2012 desde 0,25% hasta 0,50%; Años 2013-2014 desde 0,50% hasta el 1,00%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 65%.
seguro colectivo	Indemnización respecto al salario bruto anual.
estabilidad en el empleo	Plan de Fomento de Estabilidad Laboral.
formación	Plan de Formación Anual.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Sistema de escala de incentivos.
conciliación e igualdad	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.
derechos sindicales	Delegados Sindicales.
observaciones	Compromiso con el Medio Ambiente Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

empresa	GRUPO SIRO
ranking	34
centro de trabajo	Toro (Zamora)
periodo de vigencia:	2010/2013
horas/año	1.760
trabajador fijo (€/año)	14.292,13€

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO (Continuación)

vacaciones	31 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Pluses (Valor de puesto+ Traslado+Antigüedad) + Complementos (Salarial+ Antigüedad+ Ad Personam).
antigüedad	Quien haya alcanzado el máximo de trienios(10) consolidada la cantidad como Complemento Ad Personam (incrementado anualmente). Quien no haya alcanzado el máximo seguirá generando este derecho hasta el máximo citado (6% del Salario Base por trienio) como P
incremento salarial	Año 2011: 2% tablas 2010; Año 2012: 2% tablas 2011; Año 2013: 2% tablas 2012.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 60% del 1 a 4º día y 100% a partir del 5º día.
seguro colectivo	Incapacidad permanente total, absoluta o Gran invalidez: 19.025€; Incapacidad permanente parcial: 16.020€; Fallecimiento: 19.025€; Invalidez por Enfermedad común o Accidente no laboral: 10.010€.
estabilidad en el empleo	Plan de Fomento de Estabilidad Laboral.
formación	Si está matriculado en un centro oficial tiene derecho a elegir turno. Plan de Formación Anual. Cuando se fija el calendario anual se reservan horas de formación.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Sistema de escala de incentivos. Comité de seguridad y salud
conciliación e igualdad	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.
derechos sindicales	Delegados Sindicales.
observaciones	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención. Plan de jubilación colectivo en la cantidad fija de 35.500,00€ anual durante la vigencia del convenio. Este plan afecta tanto a fijos como interinos.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

empresa	GRUPO SIRO
ranking	34
centro de trabajo	Briviesca (Burgos)
periodo de vigencia:	2011/2015
horas/año	1.760
trabajador fijo (€/año)	17.141,87€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Plus convenio + Antigüedad.
antigüedad	Trienios, con un máximo de 10.
incremento salarial	Año 2011: 2,00%; Año 2012: 2,00%; Año 2013: 2,00%; Año 2014: fijo 1,50%, variable 0,50%; Año 2015 fijo 1,50%, variable 0,50%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	100% por I.T. Accidente laboral o Enfermedad profesional. 90% a partir del 21º día si la I.T. es por accidente no laboral o enfermedad común. 100% en casos de hospitalización de más de 48 horas por causa de incapacidad Laboral derivada de enfermedad común.
seguro colectivo	Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o no: 28.000€; Fallecimiento a causa de accidente: 20.000€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO (Continuación)

formación	Plan de Formación.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimientos médicos. Comité de seguridad y salud
conciliación e igualdad	Plan de Igualdad. Maternidad, lactancia y cuidado de menores o disminuidos.
derechos sindicales	Acumulación semestral de horas sindicales.
observaciones	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

empresa	GRUPO SIRO
ranking	34
centro de trabajo	Antequera (Málaga)
periodo de vigencia:	2011/2014
horas/año	1.710
trabajador fijo (€/año)	19.008,23€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 2 pagas. 60 días de Salario Base o dos Mensualidades + Complementos (Personal + Ad Personam + Personal Compensatorio).
antigüedad	Actualizada a los 2, 4, 9, 14, 19, 24 y 29 años de la fecha reconocida como "Antigüedad".
incremento salarial	Año 2011: Según tablas convenio. Año 2012: incremento fijo del 2%. Año 2013: incremento fijo del 1,5€. Año 2014: incremento del 1%. Mejora si hay consecución de objetivos; Año 2013: desde 0,25% hasta 0,50%; Años 2014: desde 0,50% hasta el 1%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Accidente laboral y Enfermedad Profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común con hospitalización (superior a 24 h) o intervención quirúrgica: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 80 % los 3 primeros días, 80% del 4º al 15º, 90%
seguro colectivo	Indemnización respecto al salario bruto anual.
estabilidad en el empleo	Compromiso de generar empleo estable y sostenible en el tiempo.
formación	No se recoge.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud.
conciliación e igualdad	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.
derechos sindicales	Comité de Empresa.
observaciones	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención. Protocolo contra el Acoso

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

empresa	GRUPO SIRO
ranking	34
centro de trabajo	Paterna (Valencia)
periodo de vigencia:	2011/2014
horas/año	1.760

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO (Continuación)

trabajador fijo (€/año)	16.632,24€
vacaciones	30 días naturales /22 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días ó 1 Mensualidad: Salario base + Complemento personal + Plus Proceso adicional (si proceden).
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2011: Según tablas convenio; Año 2012: 1,50%. Años 2013-2014: 1,00%. Mejora por consecución de objetivos: Año 2012 desde 0,25% hasta 0,50%; Años 2013-2014 desde 0,50% hasta el 1,00%.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Accidente Laboral o Enfermedad profesional: 100%; Hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común (superior a 24 h) o intervenciones quirúrgicas: 100%; Accidente no laboral o enfermedad común: 65% primeros 3 días, 100% del 9º al 20º, 100%
seguro colectivo	Indemnización respecto al salario bruto anual.
estabilidad en el empleo	Compromiso de generar empleo estable y sostenible en el tiempo.
formación	Si está matriculado en un centro oficial tiene derecho a elegir turno. Plan de Formación Anual. Cuando se fija el calendario anual se reservan horas de formación.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud.
conciliación e igualdad	Lactancia y Guarda Legal, Maternidad y Paternidad.
derechos sindicales	Genérico.
observaciones	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención. Protocolo contra el Acoso.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

empresa	GRUPO SIRO
ranking	34
centro de trabajo	El Espinar (Segovia)
periodo de vigencia:	2011/2014
horas/año	1.768
trabajador fijo (€/año)	16.428,72€
vacaciones	30 días naturales /22 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.
antigüedad	No se genera antigüedad pero si se respeta el complemento Ad Personan
incremento salarial	Año 2011: 2,00% Fijo; Año 2012: 1,50% fijo + 0,50% variable; Año 2013: 1,25% fijo + 0,75% variable; 2014: 1,00% fijo + 1,00% variable.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Dentro del mismo año: 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; 2ª y 3ª I.T.: del 85% al 100%
seguro colectivo	Fallecimiento: 25.000€; Incapacidad permanente absoluta: 30.000€.
estabilidad en el empleo	Compromiso de generar empleo estable. Evitar la contratación a través de ETIs
formación	Plan de Formación Anual.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
conciliación e igualdad	Maternidad, lactancia y guarda legal.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO (Continuación)

derechos sindicales	Descuento de la cuota sindical sobre los salarios y transferencia de la misma a solicitud de la sección sindical de empresa.
observaciones	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención. Protocolo para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO BIMBO

empresa	BIMBO MARTÍNEZ COMERCIAL, S.L.M
ranking	56
centro de trabajo	Barcelona
periodo de vigencia:	2010/2014
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	17.267,00€
vacaciones	32 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 2 pagas de una mensualidad.
antigüedad	
incremento salarial	1%
revisión salarial	Las diferencias económicas que se hayan podido producir, por aplicación de la cláusula de revisión, se abonarán en el mes de febrero de 2013, sin que proceda una revisión a la baja en caso de que el IPC nacional real del año 2012 haya sido inferior al 1,00% pactado.
complemento de I.T.	El 100% en todos los casos.
seguro colectivo	Muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 21.128,92 euros. En el caso de que la anterior situación procediese de accidente de trabajo, el capital será de 24.650,40 euros.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Comité de Paritario de Formación. Reuniones bimensuales.
salud laboral	Según ley.
conciliación e igualdad	Respeto al principio de diversidad. Acción positiva a favor de las personas de género menos representadas. Plan de igualdad.
derechos sindicales	Para los años 2013 y 2014 se reunirá la comisión paritaria del convenio colectivo a efectos de proponer la proporción económica que corresponde a la nueva situación de plantilla y RLT, y será sometido el reparto que corresponda al órgano con capacidad de negociación de tomar acuerdos según la previsión legal vigente.
observaciones	La jornada de trabajo se establece en función de las peculiaridades o características que concurren en cada uno de los puestos de trabajo a desempeñar. El salario anual está compuesto por el fijo (17.267,00€) más el variable. La empresa procederá a financiar hasta el 75 % del coste, de los cursos de formación que tengan relación con la actividad profesional realizada por el trabajador, con un límite por curso de 3.866,26 euros, y con un montante total anual de 38.662,60 euros -a determinar reparto con Trade- para todos los trabajadores/as de la Empresa. Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 343,43 euros. mensuales, cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes de la firma de éste Convenio), que haya sido declarado oficialmente minusválido con una declaración oficial de minusvalía en un grado igual o superior al 66%. En los casos en que la minusvalía esté comprendida entre el 50% y el 65%, la ayuda será de 171,74 euros mensuales.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO BIMBO

empresa	BIMBO, SAU XXV
ranking	56
centro de trabajo	Barcelona
periodo de vigencia:	2010/2013
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	20.749€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base mas plus convenio.
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	
revisión salarial	
complemento de I.T.	El 100% en todos los casos.
seguro colectivo	Muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 19.195,42 euros. En el caso de que la anterior situación procediese de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el capital será de 26.546,62 euros.
estabilidad en el empleo	En sí no tienen pero si contemplan la contratación de determinados colectivos. Se garantiza a todo trabajador, la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional del puesto que desempeña.
formación	De conformidad con el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, se crea un Comité de Formación con carácter paritario.
salud laboral	Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales Recoge la vigilancia de la salud, lo regula de forma detallada en los supuestos que pueden derivar mas conflicto. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
conciliación e igualdad	Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo en que preste servicios profesionales.
derechos sindicales	Se establece una ayuda total anual de 8.657,52 € a favor de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa que será distribuida de forma proporcional al número de representantes legales de los trabajadores/as. asesor en la negociación colectiva, pudiendo disponer cada una de ellas de un fondo de gastos de hasta 1.890€,
observaciones	En cada centro de fabricación se negociará entre la Dirección y los representantes de los Trabajadores/as la rotación del personal de los puestos con mayor contenido de esfuerzo físico, respetándose en todo caso que la rotación se dé entre puestos de trabajo de la misma categoría. 207,65 € por curso escolar respecto de cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 18 años; 357,67 € mensuales cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XXV Convenio Estatal), que haya sido declarado oficialmente discapacitado, Se establece un fondo económico de 9.016,07€ para la concesión de hasta 17 ayudas al personal de plantilla (incluidos a estos efectos los contratos de Relevos) distribuyéndose el mismo entre las becas concedidas. En ningún caso la ayuda excederá de los gastos que se puedan justificar por matrículas o material de estudio. Se crea un fondo económico anual de 21.256,92€ para la concesión de 71 becas a los hijos de los trabajadores/as de plantilla (incluidos a estos efectos los contratos de relevos), mayores de 18 años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (art. 60), se concederán para cursar estudios, según lo previsto en el reglamento.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA	GRUPO PANRICO
RANKING	41
CENTRO DE TRABAJO	Catalunya
Periodo de vigencia:	2011/2013
Horas/año	1.641
Trabajador Fijo (€/año)	14.502,87€
Vacaciones	23 días laborables.
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Según se regula en convenio.
Antigüedad	No se recoge.
Incremento Salarial	Año 2011-2012: Sin incremento salarial; Año 2013: incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la empresa.
Revisión Salarial	No.
Complemento de I.T.	Accidente no laboral o enfermedad común: El 100% si no se supera el 4% de promedio mensual acumulado en los 12 meses.
Seguro Colectivo	Seguro accidentes: 39.525,47€.
Estabilidad en el empleo	Compromiso de no presentar un expediente de cierre en un plazo de 4 años.
Formación	Formación profesional continúa. Formación individual (20.000,00 €)
Salud Laboral	Comité de Seguridad y Salud. Prohibición de fumar, enfermos, revisiones médicas.
Conciliación e Igualdad	Plan de igualdad.
Derechos sindicales	Comité de Empresa e Intercentros y Secciones Sindicales. Competencias.
Observaciones	En materia de exposición al ruido, la empresa se compromete a realizar las inversiones necesarias para reducir la exposición de los trabajadores al ruido, para ello ejecutará durante los próximos cuatro años el plan de inversiones (por valor de 1.169.000€). Fondo de 78.673,58€ constantes, para realizar prestamos. Máximo de 2.500,00€ por trabajador.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

empresa	GRUPO PANRICO
ranking	41
centro de trabajo	Villaverde (Madrid)
periodo de vigencia:	2010/2011
horas/año	1.762
trabajador fijo (€/año)	17.286,06€
vacaciones	22 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. 2 Mensualidad, una de beneficios y una de cantidad fija.
antigüedad	Trienios del 6% Salario base.
incremento salarial	No se refleja.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	El 100% del Salario bruto (sin el Plus transporte) en todo caso.
seguro colectivo	Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 40.882€; Fallecimiento o Incapacidad permanente total o absoluta por accidente de trabajo: 61.821€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Bolsa de 3.000€ ayudas individuales para la formación.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO (Continuación)

salud laboral	No se recoge.
conciliación e igualdad	No se recoge.
derechos sindicales	Ayuda para las Organizaciones Sindicales con implantación efectiva en la empresa y firmante del convenio (1.682,83 €/año).
observaciones	Fondo para prestamos sin intereses, con un máximo de 3.000€ para el personal fijo, amortizable en 30 pagos de 100€ a lo largo de 2 años.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

empresa	GRUPO PANRICO
ranking	41
centro de trabajo	Paracuellos de Jarama (Madrid)
periodo de vigencia:	2009/2014
horas/año	1.641
trabajador fijo (€/año)	17.891,00€
vacaciones	22 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. 3 salario base+ plus convenio + antigüedad consolidada y una 726,89 €.
antigüedad	Antigüedad consolidada. Este complemento, de naturaleza salarial, sustituye al complemento de antigüedad percibido hasta la fecha (por los trienios vencidos así como el que corresponda al trienio en curso devengado a la fecha de la firma del convenio).
incremento salarial	Año 2009: 0,8% Resto de años:0%. Año 2014 dependiendo de la productividad.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	El 100%, en todos los casos, del Salario bruto (sin el Plus transporte). 60% en procesos de enfermedad sin baja.
seguro colectivo	Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 39.546,45€; Fallecimiento o Incapacidad permanente total o absoluta por accidente de trabajo: 59.327,06€.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Bolsa de 3.000€ ayudas individuales para la formación.
salud laboral	No se recoge.
conciliación e igualdad	No se recoge.
derechos sindicales	Ayuda para las Organizaciones Sindicales con implantación efectiva en la empresa y firmante del convenio (1.682,83 €/año).
observaciones	Fondo para prestamos sin intereses, con un máximo de 3.000€ para el personal fijo, amortizable en 30 pagos de 100€ a lo largo de 2 años. Ayuda escolar anual de 159,74€, durante la vigencia del presente Convenio. Ayuda mensual de 241,025€ para los hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores que estando a su cargo, tengan al menos el 33% de minusvalía reconocida.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

empresa	GRUPO PANRICO
ranking	41
centro de trabajo	Valladolid
periodo de vigencia:	2010/2013
horas/año	1.641
trabajador fijo (€/año)	15.668,16€
vacaciones	30 días naturales.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO (Continuación)

pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Tres de Salario base + Complemento «ad personam». Una por mejoras objetivas sobre calidad y productividad de 735 € (prorrata mensual).
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2013: Se pactarán incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la Empresa.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En el caso de Enfermedad común con hospitalización y Accidente laboral y Enfermedad profesional, el 100 % máx. 18 meses. En el caso de Enfermedad Común sin hospitalización y Accidente no laboral, se complementará hasta el 100% si el índice de absentí
seguro colectivo	Si, para todo trabajador con al menos 6 meses de antigüedad. Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 37.492€; Fallecimiento o Incapacidad permanente total por accidente de trabajo: 52.756€.
estabilidad en el empleo	Compromiso de no presentar un expediente de cierre en el centro de trabajo durante 4 años desde la firma del Convenio. Los fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado mediante contrato indefinido a tiempo com
formación	No se recoge.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimientos médicos.
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Plan de Igualdad.
derechos sindicales	Genérico. Ayuda de 3.000€ a la Representación de los Trabajadores firmantes del convenio, pago total y único para la vigencia del Convenio.
observaciones	Ayuda escolar anual de 172,54€, durante la vigencia del presente Convenio. Ayuda mensual de 111,78€ para los hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores que estando a su cargo, tengan al menos el 33% de minusvalía reconocida. Fondo Incentivo para la reducción de absentismo, entre el 4% y el 2,5% el incremento va desde 72,38€ a 253,35€.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

empresa	GRUPO PANRICO
ranking	41
centro de trabajo	Valladolid
periodo de vigencia:	2010/2013
horas/año	1.641
trabajador fijo (€/año)	15.668,16€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Tres de Salario base + Complemento «ad personam». Una por mejoras objetivas sobre calidad y productividad de 735 € (prorrata mensual).
antigüedad	No se recoge.
incremento salarial	Año 2013: Se pactarán incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la Empresa.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En el caso de Enfermedad común con hospitalización y Accidente laboral y Enfermedad profesional, el 100 % máx. 18 meses. En el caso de Enfermedad Común sin hospitalización y Accidente no laboral, se complementará hasta el 100% si el índice de absentí
seguro colectivo	Si, para todo trabajador con al menos 6 meses de antigüedad. Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 37.492€; Fallecimiento o Incapacidad permanente total por accidente de trabajo: 52.756€.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO (Continuación)

estabilidad en el empleo	Compromiso de no presentar un expediente de cierre en el centro de trabajo durante 4 años desde la firma del Convenio. Los fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado mediante contrato indefinido a tiempo com
formación	No se recoge.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimientos médicos.
conciliación e igualdad	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Plan de Igualdad.
derechos sindicales	Genérico. Ayuda de 3.000€ a la Representación de los Trabajadores firmantes del convenio, pago total y único para la vigencia del Convenio.
observaciones	Ayuda escolar anual de 172,54€, durante la vigencia del presente Convenio. Ayuda mensual de 111,78€ para los hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores que estando a su cargo, tengan al menos el 33% de minusvalía reconocida. Incentivo para la reducción de absentismo, entre el 4% y el 2,5% el incremento va desde 72,38€ a 253,35€.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

empresa	GRUPO PANRICO
ranking	41
centro de trabajo	Santa Cruz de Tenerife
periodo de vigencia:	2010/2011
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	12.025,43€
vacaciones	26 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad.
antigüedad	Congelada en 1999 e incorporada a la nómina mensual. El personal que a 31/12/1999 percibía antigüedad continuará percibiendo el mismo. Se revalorizará a partir del 2003 en igual cuantía que el incremento del Convenio del año correspondiente.
incremento salarial	Año 2011: Incremento salarial pactado durante el primer trimestre. Se abonará un complemento adicional de hasta un 0,70%, en proporción a los objetivos alcanzados.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional o Enfermedad Común con hospitalización: El 100 % Salario bruto (sin Plus de transporte). Máximo 8 meses; Accidente no laboral con o sin hospitalización o Enfermedad Común. 100%, hasta el 5% de absentismo anual.
seguro colectivo	Para todo trabajador con al menos 6 meses de antigüedad. Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 37.492€; Fallecimiento o Incapacidad permanente total por accidente de trabajo: 52.756€.
estabilidad en el empleo	Preferencia de los fijos discontinuos sobre cualquier otro trabajador para tener contrato indefinido a tiempo completo.
formación	No se recoge.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud.
conciliación e igualdad	Maternidad y Lactancia.
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	Ayuda escolar por hijo escolarizado hasta los 18 años. El importe se abonará en un solo pago, en octubre.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

EMPRESA	DANONE, S.A
RANKING	14
CENTRO DE TRABAJO	Barcelona
Periodo de vigencia:	2012/2014
Horas/año	1.694
Trabajador Fijo (€/año)	26.709,97€
Vacaciones	26 días laborables.
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Están integradas en el salario fijo anual contempladas en las tablas (Anexo II)
Antigüedad	Quinquenios del 5% Salario base.
Incremento Salarial	Para el año 2012, incremento general del 0,5 %. Para el año 2013, incremento general del 0,6 %. Para el año 2014, incremento general del 1,0 %.
Revisión Salarial	En el año 2012 la cláusula de actualización exceso IPC sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). 2013 igual que en 2012. 2014 si procede un 50% de aplicar la clausula del 2012 y 2013
Complemento de I.T.	Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% (supeditado a que el Índice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual).
Seguro Colectivo	Fallecimiento derivado de enfermedad: 1 anualidad de salario fijo. Fallecimiento derivado de accidente no laboral:1,5 anualidad de salario fijo. Fallecimiento derivado de accidente de trabajo: 2 anualidades de salario fijo.
Estabilidad en el empleo	Contratación eventual por debajo del 8% de la plantilla media anual.
Formación	Comisión de Formación. Definición de funciones de (Art. 66).
Salud Laboral	Comisión de Salud Laboral. Reglamento interno.
Conciliación e Igualdad	Plan de Igualdad.
Derechos sindicales	Comité de Empresa y Sección Sindical.
Observaciones	Seguro médico todos los trabajadores con más de dos años de antigüedad. Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos: Año 2012: 199,44 € brutos/mes; Año 2013: 200,64 € brutos/mes; Año 2014: 202,65 € brutos/mes. Ayuda escolar: Año 2012 Gratificación por vacaciones. Cuantía se fija en las tablas salariales Plan de Pensiones.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

empresa	AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA
ranking	14
centro de trabajo	Girona
periodo de vigencia:	2012/2014
horas/año	1.784
trabajador fijo (€/año)	20.419,65€
vacaciones	23 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. 3 de Salario base + Plus convenio + Premio de vinculación y garantía personal. 1 de b eneficios según formulas del convenio.
antigüedad	Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite.
incremento salarial	
revisión salarial	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE (Continuación)

complemento de I.T.	La cuantía de los complementos será la siguiente :a) En proceso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:- para los tres primeros días: 50 % del salario neto.- para los días del 4 al 20: 40 % del salario neto, y a partir del día 20: 25% del salario neto. En procesos de I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional:25% del salario neto.
seguro colectivo	La dirección de la empresa ha suscrito con la entidad aseguradora axa en favor de sus trabajadores con una antigüedad mínima de 1 año, una póliza de seguro colectivo, en las condiciones y con las coberturas que en la misma se detallan, y que se dará a conocer al comité.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Según Ley.
conciliación e igualdad	Según Ley.
derechos sindicales	las horas de garantía mensual de los miembros del comité de empresa seran 24h mensuales
observaciones	Los trabajadores con hijos a su cargo a quienes por la seguridad social les haya sido oficialmente reconocida la condición de disminuidos, percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente una ayuda de 153,06 €, premio de natalidad;, consistente en el pago de 216,20 €. Se crea un fondo de 6.405,00 € para cubrir en todo o en parte necesidades extraordinarias de tipo familiar que hubiesen podido producirse a lo largo del año. Todo el personal afecto del convenio percibirá 603 € en el mes que realicen su primer periodo vacacional de un mínimo de 10 días.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

empresa	AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA
ranking	14
centro de trabajo	Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla y Granada.
periodo de vigencia:	2012/2014
horas/año	1.784
trabajador fijo (€/año)	
vacaciones	23 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Plus convenio + Premio de vinculación y garantía personal.
antigüedad	Fontvella, S.A.: 15 pagos (doce mensualidades y tres pagas extras). Lanjarón, S.A.: importe de los trienios calculados a razón de 2% Salario base de cada categoría.
incremento salarial	El 0,50%. Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.
revisión salarial	No.
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.
seguro colectivo	Si.El seguro colectivo que la empresa tiene suscrito con la entidad aseguradora Axa Aurora Vida, S.A. (U.A.P.), afectará también a todo el personal de la red de ventas, una vez haya superado el período de prueba establecido.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	Elaboración anual de Plan de Formación.
salud laboral	No se recoge.
conciliación e igualdad	No se recoge.
derechos sindicales	Asamblea de trabajadores y Delegados de Personal.
observaciones	Ayuda de 218€ a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos a su cargo. Préstamo para adquisición de vivienda: 30.884€; Acondicionamiento de vivienda: 5.640€. Se crea un fondo de 4.152 euros para cubrir, en todo o en parte, necesidades extraordinarias de tipo familiar que hubiesen podido producirse a lo largo del año. Plan de Pensiones de empleo: 1% de Salario anual definido.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

empresa	AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA
ranking	14
centro de trabajo	Sigüenza (Guadalajara)
periodo de vigencia:	2011/2014
horas/año	1.784
trabajador fijo (€/año)	14.343,92€
vacaciones	23 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. 3 de Salario base + Plus convenio + garantía ad personam + antigüedad. 1 de b eneficios según formulas del convenio.
antigüedad	3 trienios del 5% de Salario base y sucesivos quinquenios del 5%.
incremento salarial	Año 2013: IPC real, con un minimo garantizado del 1%; Año 2014: IPC real, con un minimo garantizado del 1,5%
revisión salarial	IPC Real.
complemento de I.T.	La cuantía de los complementos será la siguiente :a) En proceso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:- para los tres primeros días: 50 % del salario neto.- para los días del 4 al 20: 40 % del salario neto, y a partir del día 20: 25% del salario neto. En procesos de I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional:25% del salario neto.
seguro colectivo	Muerte o invalidez absoluta : 21.636€
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Según Ley.
conciliación e igualdad	Según Ley.
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	Premio por nupcialidad: 650€; Se crea un fondo de ayudas familiares de 3.000€, sera la Comisión Mixta la que dedida año a año que ayudas da. Ayuda escolar desde 10€ hasta 61€. El personal que disfrute dus vacaciones en los meses de Febrero, Marzo, Abril o Noviembre percibirá 117,17€ de incentivo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

empresa	AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA
ranking	14
centro de trabajo	Granada (planta envasadora)
periodo de vigencia:	2013/2014
horas/año	1.784
trabajador fijo (€/año)	23.645,58€
vacaciones	23 días laborables.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base+antigüedad
antigüedad	Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite.
incremento salarial	Año 2013: 0,6%; Año 2014: Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0,6%. - Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 1%. - Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 1,5%
revisión salarial	No
complemento de I.T.	En todos los casos el 100%.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE (Continuación)

seguro colectivo	La dirección de la empresa ha suscrito con la entidad aseguradora axa en favor de sus trabajadores con una antigüedad mínima de 1 año, una póliza de seguro colectivo, en las condiciones y con las coberturas que en la misma se detallan.
estabilidad en el empleo	No se recoge.
formación	No se recoge.
salud laboral	Según Ley.
conciliación e igualdad	Según Ley.
derechos sindicales	No se recoge.
observaciones	La Participación en Beneficios Individual según formula. Los trabajadores con hijos a su cargo a quienes por la seguridad social les haya sido oficialmente reconocida la condición de disminuidos, percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente.,Fondo de 15.320 euros para ayuda de estudios. Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa promoverá un plan de pensiones, aportando por cuenta de la empresa y a cada participe antes del final de cada ñao, el importe de un 1% del salario individual.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

empresa	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.
ranking	16
centro de trabajo	Sevilla
periodo de vigencia:	2000
horas/año	
trabajador fijo (€/año)	28.935,48€
vacaciones	30 días naturales.
pagas extraordinarias	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad y el valor total de 21 días de Plus de convenio.
antigüedad	5% Salario base por cada bienio. Máximo de 12 o equivalente al 60%.
incremento salarial	IPC previsto.
revisión salarial	IPC real (si es superior al 3,00%).
complemento de I.T.	El 100% a partir del 4º día. Los 3 primeros días se podrá solicitar a la dirección el abono, decidiendo ésta la concesión del mismo, con un máximo de 3 por año.
seguro colectivo	Incapacidad permanente total para su profesión: 4.853,83€; Incapacidad permanente absoluta: 1.617,95€; Seguro de vida e invalidez permanente: según categoría.
estabilidad en el empleo	Acuerdo sobre el empleo y preferencia del personal fijo-discontinuo (Plan de desarrollo).
formación	Plan de Formación.
salud laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
conciliación e igualdad	No se recoge.
derechos sindicales	Cumplimiento de la Ley vigente. Comité Intercentros.
observaciones	El convenio será prorrogado bianualmente si no se formula denuncia. Indemnizaciones voluntarias para fijos discontinuos. 45 días/año de servicio, computándose también trabajos que haya realizado bajo otra modalidad de contrato.

Ejemplos de buenas prácticas en la Negociación Colectiva dentro del sector agroalimentario

CONVENIO COLECTIVO

BUENA PRACTICA

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA

A partir del 1 de enero de 2006, las empresas con más de 15 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres. En las de menos de 15 trabajadores, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.

Comisión de seguridad y salud de carácter sectorial o territorial: delegado/a territorial. Teniendo en cuenta, las especiales características de las empresas del sector, (pequeño tamaño, recursos limitados, etc) se constituirán a la firma del convenio, o por lo menos en un mes desde la firma del mismo, una Comisión de Seguridad y Salud de ámbito territorial (la Provincia) y que englobe a todas las empresas del sector.

Delegado Territorial: sus funciones y facultades serán las mismas que las recogidas para los Delegados de Prevención, pero especialmente será de 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 y delegadas de prevención, teniendo para ello, dispensa total de asistencia al trabajo en aquellos casos que sean necesarios o por lo menos un total de 80 horas mensuales, para realizar sus tareas, sin contar el tiempo que utilicen en asistir a reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud, visitas con la autoridad laboral o con la inspección de trabajo, etc.

Paternidad: El trabajador tendrá un permiso de 13 días en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento que podrá ser disfrutado a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y hasta la finalización de la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, según preferencia del trabajador. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Cláusula de Equiparación de las diferentes formas de familia: A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGIÓN DE MURCIA

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.

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 dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CATALUÑA, PARA LOS AÑOS 2012-2014

El trabajador y la trabajadora tienen derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, la familiar y la laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que lleguen con la empresa.

Entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores en el ámbito de cada explotación se distribuirá el horario, procurando que quede libre toda la jornada del sábado, siempre que esto sea factible.

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

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.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN

Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores las siguientes cantidades cuando como consecuencia de accidente de trabajo en el centro de trabajo, «in itinere» o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa sea declarado por la Comisión de Evaluación o sentencia firme de la jurisdicción laboral en alguno de los grados de invalidez que más adelante se señalan:

- Invalidez total: 15.025 euros.
- Invalidez absoluta: 21.035 euros.
- Gran invalidez: 36.060 euros.

Igualmente la empresa abonará a sus derecho-habientes la cantidad de 36.060,00 euros, en el supuesto de muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo, «in itinere» o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa.

A tales efectos, la empresa contratará la cobertura de este riesgo con una compañía aseguradora.

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

La jornada de trabajo se fijara 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. Cuando la jornada sea intensiva los 15 minutos de bocadillo se consideraran como trabajo efectivo.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA DE CANTABRIA

Como medida de fomento de empleo se establece que las empresas solamente podrán tener como máximo un 10% de sus plantillas con contratos temporales, siendo el resto de carácter indefinido. La cifra resultante de aplicar dicho porcentaje se redondeará al número inmediatamente superior en caso de que tenga decimales.

El límite anteriormente expuesto no será de aplicación para las empresas de heladería artesanal y fabricación de barquillos en los períodos considerados punta de producción, en concreto del 1 de marzo al 30 de octubre. Para el resto de actividades tales períodos son del 1 de junio al 30 de agosto y del 10 de diciembre al 10 de enero.

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.

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

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 PROVINCIAL DE ÁLAVA PARA LA INDUSTRIA DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES Y CAMELOS

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.

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.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ELABORACIÓN DE PASTELERÍA, CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE LUGO	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.
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	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. 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.
CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZAS DE LA REGIÓN DE MURCIA	Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo. Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social.
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DEDICADAS A LA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE AGRIOS DE SEVILLA	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. Los trabajadores afectados por este Convenio y durante la vigencia del mismo tendrán derecho a un premio en caso de nupcialidad y natalidad.
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA	Se establece una bolsa de vacaciones con carácter salarial y cotizable por tanto a la Seguridad Social, para los tres años de vigencia de este convenio y para cada trabajador sin distinción de categorías.
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FABRICAS DE ACEITE DE OLIVA DE MÁLAGA	Coincidiendo con el periodo de vacaciones los trabajadores/as fijos percibirán en concepto de bolsa de vacaciones el importe señalado en la tabla salarial. A los trabajadores/as fijos con al menos 1 año de antigüedad que contraigan matrimonio percibirán como premio de nupcialidad el importe señalado en tablas.
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE SEVILLA	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.
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICANTES DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA	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 aquella. 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.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE TOLEDO	A todo el personal, con más de tres años de servicio en la empresa que contraiga matrimonio, incluidas parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público, siempre que continúe en el trabajo, y por una sola vez, percibirá una gratificación equivalente a quince días de salario base más antigüedad y beneficios. Se establecen medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO, RELLENADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE MADRID	El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio tendrá derecho a un disfrute de un permiso de 20 días naturales. Anualmente cada trabajador o trabajadora percibirá una bolsa de vacaciones. Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador o trabajadora afectado. La participación en el régimen de Teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa. Se establece un premio de ayuda escolar por cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 4 y los 16 años, que estudie y no trabaje por cuenta ajena. Se crea Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGÓN	Los trabajadores/as que contraigan matrimonio percibirán como premio de nupcialidad por una sola vez. Todo trabajador que cumpla una antigüedad en la empresa de 20 años de servicios ininterrumpidos percibirá en concepto de premio a la fidelidad una cantidad equivalente a 3 meses de su salario real.
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, CHURRERÍA, FÁBRICA DE CHOCOLATE Y TURRONES DE SEVILLA	Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un premio de nupcialidad y natalidad. Se tendrá derecho al cobro del premio de natalidad para los casos de parejas de hecho o padres o madres solteros con la debida justificación de tener al niño inscrito en el registro civil. La empresa abonará a todo trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo que lleve como mínimo diez años de antigüedad en la empresa, una gratificación extraordinaria consistente en una cantidad fija, en función a su edad en el momento de la jubilación (Gratificación por jubilación)
CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADORES Y ESTACUADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERIA DE MURCIA	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 PROVINCIAL PARA LOS FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	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. Aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género podrán cambiar de centro de trabajo, si lo hubiere, o solicitar reducción de jornada. Se establece una ayuda escolar por cada hijo del personal con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años de edad. Aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos, que convivan con ellos/as y a sus expensas, con una discapacidad superior al 33%, percibirán el mismo importe por este concepto sin límite de edad. A aquellas trabajadoras que al finalizar la suspensión de su contrato por maternidad no soliciten ningún tipo de reducción de jornada, se les abonará 60 euros mensuales para guardería hasta que el hijo pueda asistir a P3, y como máximo, hasta que cumpla 4 años.
CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	Se establece una mejora asistencial durante la vigencia del convenio, de 22,58 euros mensuales por cada hijo menor de 16 años, con un máximo de 158,06 euros mensuales en concepto de ayuda para estudios y guardería.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL
SECTOR DE LAS INDUSTRIAS Y
COMERCIO DE PANADERÍAS DE
ÁLAVA**

Al producirse el alumbramiento de las trabajadoras o de la esposa del trabajador, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 90 euros en 2013, y en 2014 dicha suma se incrementará en el porcentaje de subida salarial acordada para dicho año, siempre que continúe prestando sus servicios.

El mismo derecho se reconoce durante la vigencia del convenio a favor de los hijos extramatrimoniales, siempre que se conviva con un año de antelación al nacimiento, acreditado con el empadronamiento municipal.

En caso de matrimonio, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 90 euros en el año 2013, y en 2014 dicha suma se incrementará en el porcentaje de subida salarial acordada para dicho año, siempre que el/la trabajador/a continúe prestando sus servicios.

**CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS
DE PANADERÍA DE ALBACETE**

Con el fin de contribuir a la promoción y desarrollo cultural de los trabajadores afectados por este Convenio se establece un plus de naturaleza extrasalarial.

**CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS
DE FABRICACIÓN, VENTA Y
DISTRIBUCIÓN DE PAN DE
CANTABRIA**

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.

**CONVENIO COLECTIVO DE
PANADERÍAS PARA LA PROVINCIA
DE TOLEDO**

Medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector. Se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



CRÉDITOS

Edición

Federación de Industria y
de los Trabajadores Agrarios de (FITAG-UGT)

Autor

Federación de Industria y
de los Trabajadores Agrarios de (FITAG-UGT)

Coordinación Editorial

Gabinete técnico de FITAG UGT

Edición Gráfica

Federación de Industria y
de los Trabajadores Agrarios de UGT

Maquetación e impresión

SERCROM, S.L.

Encuadernación

MURO, S.A.

Depósito Legal

M-31602-2015

@ Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de UGT.

Reservados todos los derechos.

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

Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de UGT
Avda. de América, 25 - 2ª Planta - Telf.: 91 589 75 39 - Fax: 91 589 72 72
www.fitagugt.org



FITAG

Industria y
Trabajadores Agrarios

