



Informe sobre el Sector Agroalimentario y las marcas de distribución

Informe sobre
el Sector Agroalimentario
y las marcas de distribución

Índice

| | |
|--|-----------|
| Presentación | 5 |
| Crecimiento e innovación | 7 |
| Contexto socio-económico | 9 |
| 1. Objetivos de la investigación | 14 |
| 1.1 Objetivos de la investigación | 15 |
| 2. Metodología | 16 |
| 2.1 Planificación del estudio | 17 |
| 2.2 Recopilación de datos | 17 |
| 2.3 Análisis de la información y conclusiones | 21 |
| 3. Resultados de la investigación | 22 |
| 3.1 Ranking de las 100 empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación en 2012 | 23 |
| 3.2 Resultados generales | 26 |
| 3.3 Conclusiones generales | 41 |
| 3.4 Resultados negociación colectiva | 42 |
| 3.5 Resultados de la investigación de campo | 88 |
| 4. Análisis de Empresas | 94 |

Presentación

La presente investigación, llevada a cabo por el Gabinete Técnico de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios FITAG- UGT, pretende ser un análisis exhaustivo de las cien empresas que componen el Ranking de empresas Agroalimentarias por valor de ventas, que anualmente publica la revista ALIMARKET y, en base al mismo, examinar las condiciones laborales en los distintos centros de trabajo, así como su relación con la fabricación de marcas de distribución

La línea de investigación llevada a cabo persigue el conocimiento y el seguimiento de las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación por ventas de productos agroalimentarios, así como el análisis de sus condiciones laborales y su relación con la fabricación, o no, de productos para marcas de distribución (MDD), comúnmente conocidas como “marcas blancas”.

Se continúa así un camino de investigación y análisis que comenzó hace cuatro años, a partir de la publicación de dicho Ranking.

Se eligió esta línea de investigación porque, en las últimas décadas, es notable el auge que han experimentado las marcas de distribución (MDD), dejando como consecuencia un cambio sustancial en las preferencias de los consumidores y en las dinámicas del canal de distribución.

En España las ventas de marca de distribuidor suponen el 44'5% de las ventas en valor, una de las participaciones más altas del entorno europeo, donde la cuota de Marca de distribuidor se sitúa en el 37% de las ventas. En la inmensa mayoría de los países europeos –excepto en Grecia– las ventas de MDD se han incrementado durante los últimos años de manera espectacular lo que ha contribuido en una amplia proporción al crecimiento del mercado alimentario. En España el crecimiento de las ventas en valor se sitúa en el 4'2%.

Algunos estudios publicados recientemente muestran como los consumidores están cada vez más dispuestos a probar y comprar “marca blanca”, sobre todo de la marca Hacendado, de Mercadona, una de las más queridas.

La marca de fabricante (MFF) siente cierta amenaza y preocupación porque su crecimiento no parece tener límite. La actual crisis económica ha acelerado esta tendencia y son pocos los casos en los que una vez la MDD lidera, vuelve a recuperar el liderazgo la MFF.

En algunas categorías, como leche, productos frescos y platos refrigerados, parece no haber límite claro para la MDD.

Con esta línea de investigación, se pretende analizar las condiciones laborales y su relación con la fabricación, o no, de marcas de distribuidor en las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación. Para ello, marcamos un recorrido por cada una de estas empresas a través de una selección de la información más relevante sobre aspectos socioeconómicos relacionados con la situación actual de estas empresas, como la evolución de sus ventas y plantilla, su posición respecto al Ranking anterior, sus centros de trabajo y su relación o no con marcas de distribuidor (MDD). Igualmente se analizan las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas a través de sus convenios colectivos, ya sean de empresa o sectoriales, con el fin de conocer si existen diferencias reales entre las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que fabrican su marca y marca blanca (MDD) y las empresas que solo fabrican marca de fabricante (MFF).

A este trabajo se le suma una parte más cualitativa, con la elaboración y análisis de dos tipos de encuestas, una dirigida a los trabajadores y trabajadoras del sector y otra a los responsables de las empresas.

La finalidad de esta labor de investigación es brindar toda la información y el conocimiento disponible sobre las condiciones laborales en las cien empresas más importantes del sector Agroalimentario, así como su vinculación con la fabricación de “marcas blancas”.

Crecimiento e innovación

La innovación de productos es una palanca para el crecimiento, tanto de la Marca de Distribución como de la Marca de fabricante, en momentos de crisis y recesión económica, que puede llegar a ser tan poderosa para incrementar las ventas, como el precio o la promoción.

Estudios recientes muestran como el grado de innovación de las MFF es el más bajo observado durante los últimos años. Las MDD, en cambio, huyen de la imitación y ofrecen una alternativa de nuevos productos a más bajo coste. El comprador necesita ver algo realmente diferente para ser persuadido a cambiar sus hábitos de compra.

Una de las razones para la aparente falta de innovación y diferenciación es la actitud conservadora entre fabricante y distribuidores que prefieren evitar el riesgo del desarrollo de nuevos productos y apostar por lo seguro. Su actitud se ve reforzada por la contención del gasto de los consumidores, que son cada vez más reacios en la compra de nuevos productos desconocidos o “Premium”.

Es necesario que MDD y MFF coexistan en el lineal por lo que ambos tienen la responsabilidad de ser innovadores y creativos. Sin una MFF que actúe atrayendo al comprador a la tienda para adquirir un producto, la MDD podría salir perjudicada. Cada marca debe encontrar su posición estratégica que beneficie con su pensamiento innovador y creativo a toda la categoría porque solo la diferenciación real anima a los consumidores a probar y comprar algo nuevo.

Contexto socio-económico

A pesar de los fuertes cambios sufridos por la **agricultura** tradicional española desde principios de los años 60, el sector agrario sigue siendo uno de los ejes económicos fundamentales sobre los que se articula el modelo productivo español en general y la industria alimentaria en particular.

El proceso de modernización agraria, el envejecimiento y masculinización de la población rural, el abandono de cultivos como consecuencia de la aplicación de la PAC, la transformación de los factores de producción y especialmente de la fuerza de trabajo en el sector agrario, son algunos de los cambios más significativos que han provocado una fuerte reducción de la población ocupada en la agricultura y una compleja articulación de las modalidades de trabajo en este sector y en la propia sociedad rural.

Todos estos cambios han afectado de manera importante a la cualificación, a la flexibilidad, a las estrategias laborales y a los sistemas de organización social, conformando un nuevo escenario de relaciones laborales y sociales en el mundo rural, en general y en la agricultura, en particular, caracterizado por la terciarización de las actividades agrarias, la pluriactividad, la agricultura a tiempo parcial, juntamente con la multifuncionalidad de la sociedad rural.

El sector agrario español genera unos 745.000 empleos, frente al más de millón de ocupados con los que contaba en el año 2005. Durante los últimos ocho años, este sector ha sufrido la destrucción de algo más de 250.000 empleos.

Analizando el perfil de los trabajadores y trabajadoras ocupados en el sector, observamos que el 76% son hombres, el 86% es mayor de 29 años y el 56% son trabajadores por cuenta ajena. El colectivo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes suponen el 22% del total y la mayoría procede de países africanos.

En cuanto a la distribución del empleo agrario por subsectores, el sector de la agricultura, ganadería y caza supone el 92% del empleo, la pesca y la acuicultura el 5% y la silvicultura y la explotación forestal al 3%.

El 26% del empleo agrario se concentra en Andalucía, que cuenta con unas 196.950 personas ocupadas en el sector. Le siguen en importancia, la Región de Murcia con unas 74.000 personas ocupadas, el 10% del total y Galicia con algo más de 73.000 empleos, el 10% del total. Durante el pasado año 2013, el empleo agrario consigue los crecimientos anuales más importantes en Navarra, La Rioja, Madrid y Euskadi, mientras que Galicia, País Valenciano y Extremadura sufrían las caídas más importantes en el empleo del sector.

A pesar del envejecimiento de la población rural y que las nuevas generaciones rechacen esta actividad huyendo en busca de una mayor seguridad laboral y una mejor calidad de vida es, sin embargo, el sector agrario el que soporta una de las tasas más

altas de desempleo en nuestro país (24%), causada por la estacionalidad que caracteriza a la propia naturaleza del sector, por lo que el sector agrario soporta a más de 275.000 personas en situación de desempleo.

Ante la situación en la que se encuentra el sector agrario nacional, es necesario poner en marcha medidas capaces de paliar y contrarrestar la grave situación en la que se encuentran más de setecientos mil asalariados y asalariadas que ven, año tras año, como aumentan las dificultades para encontrar empleo, lo que implica a su vez, el despoblamiento del medio rural, la pérdida de actividades productivas artesanales y medios de vida tradicionales, lo que en definitiva hace que perdamos gran parte de nuestro patrimonio rural y desaparezca su función como agente preservador del medio ambiente.

Por ello, se hace necesario ahora más que nunca proponer e impulsar alternativas que dinamicen y revitalicen el medio rural y que mejoren la calidad de vida de sus habitantes, creando empleo estable y con derechos y evitando así el despoblamiento. Alternativas que tienen necesariamente que pasar por la puesta en marcha de planes de desarrollo rural integral, que permitan compatibilizar el aprovechamiento de los recursos endógenos de cada zona con el cuidado y mejora del entorno natural y, en todo ello el desarrollo de la nueva PAC tendrá mucho que decir.

Ocupación por sectores:

| Sector | Ocupación | % evolución anual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------|
| agricultura, ganadería y caza | 684.800 | -0,55 |
| selvicultura y explotación forestal | 23.075 | -4,65 |
| pesca y acuicultura | 37.200 | -7,99 |
| sector agrario | 745.100 | -1,08 |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de la EPA (INE)

Ocupación por comunidades autónomas:

| CCAA | Ocupación | % evolución anual |
|--------------------|----------------|-------------------|
| Andalucía | 196.950 | -3,29 |
| Aragón | 30.000 | -4,25 |
| Asturias | 17.750 | 7,38 |
| Baleares | 5.075 | 2,94 |
| Canarias | 24.775 | 16,59 |
| Cantabria | 8.575 | 12,39 |
| Castilla y León | 65.700 | -5,37 |
| Castilla la Mancha | 51.250 | -0,29 |
| Cataluña | 52.100 | -3,96 |
| Euskadi | 13.850 | 21,17 |
| Extremadura | 35.100 | -6,65 |
| Galicia | 73.250 | -8,21 |
| Madrid | 11.150 | 24,16 |
| Murcia | 74.025 | 2,27 |
| Navarra | 14.950 | 61,97 |
| País Valenciano | 62.300 | -6,81 |
| La Rioja | 8.300 | 25,76 |
| Nacional | 745.100 | -1,08 |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de la EPA (INE)

La **industria alimentaria** engloba a todas las empresas que desarrollan actividades relacionadas con la transformación, la conservación o manipulación de productos agrarios, principalmente destinados a la alimentación. Si algo caracteriza a esta industria es su enorme diversidad y heterogeneidad, ya que conviven grandes y pequeñas explotaciones agrarias y ganaderas, grandes y pequeñas empresas, multinacionales y empresas y explotaciones familiares.

En la UE, el sector agroalimentario ocupa a más de 4 millones de personas y factura alrededor de 800.000 millones de euros, la producción está liderada por Francia, Alemania y el Reino Unido. España ocupa el quinto puesto, por detrás de Italia, con cerca de medio millón de personas ocupadas, el 19% de la ocupación industrial, cuenta con unas 28.815 empresas y factura algo más de 91.000 millones de euros.

El 87% del empleo de la Industria Alimentaria se concentra en la industria de alimentación, el sector de Fabricación de Bebidas ocupa al 12% del total y la Industria del Tabaco cuenta con el 1%. Aunque en el conjunto de esta industria existen sectores muy feminizados como las conservas, en general, la industria alimentaria es un sector bastante masculinizado y de los cerca de 445.000 empleos que genera esta industria, en el 64% encontramos hombres.

Por subsectores, la Industria Cárnica con 80.794 personas ocupadas supone el 23% del empleo. Le siguen en importancia, el sector de Panadería y pastas alimenticias y el sector de Otros productos alimenticios.

En el último año, la ocupación ha descendido en la mayoría de los sectores de la industria alimentaria. En este sentido destacan las caídas del empleo en el sector de Fabricación de lácteos, la Industria Cárnica y el sector de Fabricación de bebidas alcohólicas. Por el contrario, el empleo consigue crecer en el sector de Transformación y conservación vegetal, Fabricación de Aguas y bebidas no alcohólicas y en el sector de Aceites y grasas.

La mayor parte del empleo de esta industria se concentra en Cataluña, Andalucía y Castilla y León y, en el último año, consigue los crecimientos más importantes en las regiones de Euskadi, Aragón y Castilla la Mancha, mientras que Baleares, Madrid y Extremadura sufrían las caídas anuales más destacables.

Unas 28.815 empresas se dedican a la transformación de productos agroalimentarios y de bebidas, la mayoría se dedica a la industria de alimentación que cuenta con 23.784 empresas. El 96% de las empresas alimentarias son PYME (incluye empresas sin asalariados) y actividad de las grandes empresas suma 250 empresas, el 1% del total, por lo que conforma el tejido industrial más atomizado de la UE tan sólo superado por Italia. En cuanto a la forma jurídica más extendida, el 55% se constituye como sociedad mercantil (11% anónimas y 44% limitadas), el 30% son personas físicas y las cooperativas y SAT suponen el 15% restante.

Los sectores de Panadería y pastas alimenticias, Elaboración de bebidas y la Industria cárnica reúnen el mayor número de empresas. En el último año, la mayoría de los sectores pierde empresas, sobre todo el sector de Molinería, el sector de Fabricación de productos para la alimentación animal y el sector de Transformación y conservación vegetal. Por el contrario, entre los sectores que consiguen incrementar su actividad empresarial destacan la Industria del Tabaco y el sector de Fabricación de grasas y aceites.

La mayoría de las empresas dedicadas a esta industria están ubicadas en Andalucía, Cataluña y Castilla y León y, en el último año, la actividad empresarial se reduce en la mayoría de las regiones, sobre todo en Euskadi, Madrid y Extremadura, mientras que consigue crecer en Canarias, La Rioja, Navarra y Baleares.

Ocupación y actividad empresarial por sectores:

| Sector | Ocupación | % evolución anual | Empresas | % evolución anual |
|--------------------------------|----------------|-------------------|---------------|-------------------|
| alimentación | 307.164 | 1,75 | 23.784 | -1,60 |
| industria cárnica | 80.794 | -3,02 | 4.057 | -1,79 |
| industria pescado | 18.324 | -0,36 | 673 | -3,17 |
| transformación vegetal | 32.230 | 2,89 | 1.340 | -0,74 |
| grasas y aceites | 11.929 | 0,45 | 1.605 | 0,06 |
| productos lácteos | 25.452 | -3,52 | 1.556 | -0,45 |
| molinería | 6.310 | -2,13 | 524 | -8,39 |
| alimentación animal | 76.385 | -1,40 | 10.549 | -1,41 |
| panadería y pastas | 43.192 | -1,68 | 2.647 | -1,85 |
| otros productos | 12.548 | -1,62 | 833 | -3,03 |
| bebidas | 45.660 | -1,72 | 4.978 | -0,94 |
| bebidas alcohólicas | 33.267 | -2,66 | | |
| aguas y bebidas no alcohólicas | 12.393 | 0,87 | | |
| tabaco | 2.750 | -1,96 | 53 | 12,77 |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos del INE

Ocupación y actividad empresarial por comunidades autónomas:

| CCAA | Ocupación | % evolución anual | Empresas | % evolución anual |
|--------------------|-----------|-------------------|----------|-------------------|
| Andalucía | 44.904 | -4,99 | 5.282 | -1,60 |
| Aragón | 10.836 | 3,17 | 1.025 | -0,97 |
| Asturias | 7.543 | -1,69 | 649 | -3,13 |
| Baleares | 3.567 | -15,37 | 488 | 0,21 |
| Canarias | 10.604 | -1,05 | 980 | 1,66 |
| Cantabria | 5.859 | -2,35 | 386 | -2,03 |
| Castilla y León | 35.691 | -3,23 | 3.073 | -0,71 |
| Castilla la Mancha | 22.846 | 2,90 | 2.396 | -0,75 |
| Cataluña | 75.248 | 0,75 | 3.406 | -0,87 |
| Euskadi | 14.973 | 4,62 | 1.422 | -4,88 |
| Extremadura | 9.321 | -7,69 | 1.377 | -3,16 |
| Galicia | 26.558 | -1,85 | 2.362 | -2,11 |
| Madrid | 17.423 | -6,23 | 1.494 | -3,43 |
| Murcia | 20.070 | -2,10 | 1.062 | -1,12 |
| Navarra | 11.389 | 0,67 | 646 | 0,47 |
| País Valenciano | 30.868 | -1,05 | 1.994 | -1,29 |
| La Rioja | 7.879 | -0,77 | 740 | 1,09 |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos del INE

1. Objetivos de la investigación

1.1. Objetivos de la investigación

Con esta investigación se pretende profundizar sobre dos aspectos fundamentales: las condiciones laborales en las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación en España y su relación con la fabricación de marcas de distribución para evaluar si existe una relación directa entre mejores condiciones y fabricación de marca de fabricante (MFF) o marca de distribuidor (MDD)

Se plantea también identificar el comportamiento de estas cien empresas en el Ranking 2012 respecto al Ranking anterior, para averiguar, más allá de la evolución de sus ventas, si aspectos relacionados con el empleo o la fabricación de “marca blanca”, influyen en su mantenimiento dentro del Ranking, su salida o que escalen puestos dentro del mismo.

Los objetivos que persigue esta investigación son los siguientes:

1. Conocer la situación y evolución de las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación:
 - El empleo
 - Ventas y productividad
 - Fabricación de “marca blanca” (MDD) o marca de fabricante (MFF)
 - Evolución respecto al Ranking anterior
2. Analizar las condiciones laborales en estas empresas:
 - Jornada y Salario
 - Formación, Igualdad y Salud laboral
 - Complementos y beneficios sociales
 - Otros
3. Determinar si la fabricación de marca blanca o marca de fabricante guarda una relación directa con unas condiciones laborales más favorables
4. Detectar si la fabricación de MDD o MFF está relacionada con la posición y la evolución dentro del Ranking

2. Metodología

2.1. Planificación del estudio

En la fase de planificación de este análisis se establecieron:

- Los objetivos que persigue esta investigación
- Determinación del equipo de trabajo que lo llevaría a cabo
- Diseño de la metodología a seguir y de la ficha de empresa
- Determinación del ámbito de la investigación, estableciendo las actividades que se llevarían a cabo.

2.2. Recopilación de la información

Obtención del último Ranking de las cien empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación en 2012 publicado por la revista ALIMARKET.

1º Investigación documental:

A partir de dicho Ranking, se recopila la información necesaria para llevar a cabo la investigación. A través del uso de distintas fuentes documentales como la revista ALIMARKET, web de la empresa, convenios colectivos o acuerdos de empresa publicados en alguno de los Boletines Oficiales del Estado, se reúne la información por empresa suficiente para rellenar las fichas diseñadas:

La ficha diseñada para analizar la empresa recoge la siguiente información:

- Posición en el Ranking
- Sede central de la empresa en España
- Sector al que se dedica
- Ventas de la empresa en millones de euros y su evolución anual en porcentaje
- Plantilla de la empresa en número y su evolución anual en porcentaje
- Centros de trabajo de la empresa en España
- Marcas que fabrica la empresa
- Si fabrica marca de distribución o marca de fabricante

La ficha diseñada para analizar las condiciones laborales en la empresa recoge la siguiente información:

- Centro de trabajo y/o ámbito territorial
- Vigencia del convenio colectivo o acuerdo
- Jornada anual y/o semanal por horas
- Salarios, pagas extras, incremento salarial, cláusula de revisión salarial, etc...
Salario anual sin pluses de la categoría profesional: Oficial 2ª
- Vacaciones
- Formación, Igualdad y Salud Laboral
- Cláusula de Estabilidad en el Empleo
- Complemento IT
- Seguro colectivo y otros aspectos destacables

La mayoría de la información se ha obtenido a través de fuentes de información en red (INTERNET):

- Bases de datos de empresas
- Revistas especializadas
- Páginas web de empresa
- Páginas web sobre MDD y consumo
- Publicaciones oficiales: convenios colectivos publicados en los BOE (provinciales, autonómicos y estatal)

Utilizar fuentes de información en red como INTERNET, tiene la ventaja de ser un procedimiento actual de acceso a la información, es rápido y de fácil acceso y proporciona importantes datos para llevar a cabo un análisis en profundidad. Sin embargo, la dependencia de estas fuentes puede conducir a datos parciales o erróneos, en ocasiones de difícil interpretación al no saber hasta qué punto representan tendencias reales y su contenido puede no ser totalmente fiable.

2º Investigación de campo:

Entrevistas semiestructuradas dirigidas a la empresa y a los trabajadores y trabajadoras.

Estos contactos se han realizado con la finalidad de enriquecer esta investigación con una parte cualitativa, así como para confirmar los datos de las fuentes de información utilizadas y para evitar problemas de parcialidad y fiabilidad provocados por el uso de información en red.

Remisión de la Entrevista de forma telemática con el objetivo de recopilar información sobre los siguientes aspectos:

Entrevista dirigida a los trabajadores y trabajadoras del sector:

- Relación de la empresa o el grupo con la MDD o MFF
- Diferencias de calidad entre ambas marcas
- Si la fabricación de MDD supone un freno en la innovación
- Condiciones de trabajo y fabricación de MDD
- Debilidades y fortalezas en la fabricación de MDD o MFF
- Cuestiones relacionadas con la negociación colectiva dentro de la empresa: convenio o acuerdo de trabajo, ultraactividad, jornada laboral, turnos, pagas, antigüedad, pluses, formación, prevención de riesgos laborales, conciliación, políticas sociales, etc...

Entrevista dirigida a los responsables de la empresa:

- Relación de la empresa o el grupo con la MDD o MFF
- Prácticas comerciales desequilibradas por el papel negociador de la distribución
- Ley de la Cadena alimentaria y control de desigualdades distribución/fabricante
- La producción y el consumo de MDD frena la innovación
- Calidad, MDD o MFF
- Gestión de la presión de la distribución y condiciones laborales
- Debilidades y fortalezas en la fabricación de MDD o MFF
- Si la empresa fabrica MDD y MFF, se producen ambas marcas en el mismo centro de trabajo y se aplica el mismo convenio colectivo
- Diferencias entre los distintos acuerdos en las empresas
- Si la MDD impone algún modo de producción
- Diferencias en el sistema organizativo de la empresa MDD o MFF
- MDD exige algún estándar en materia de Prevención de Riesgos Laborales



2.3. Análisis de la información y conclusiones

Análisis de la información recopilada, tanto de la información cuantitativa como de la información cualitativa.

Determinación de los resultados de la investigación.

Diseño de la publicación de la investigación y difusión a través de la organización de una Jornada de trabajo o Grupo de discusión.

3. Resultados de la investigación

3.1. Ranking de las 100 empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación en 2012

| RANKING | EMPRESA | SECTOR | VENTAS (MILL €) | PLANTILLA |
|---------|---|-----------------|-----------------|-----------|
| 1 | COCA- COLA ESPAÑA | Bebidas | 3.000,00 | 5.000 |
| 2 | NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO | Multiproducto | 2.107,00 | 5.812 |
| 3 | EBRO FOODS, S.A.-GRUPO | Multiproducto | 2.041,27 | 4.884 |
| 4 | CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO | Cárnicos | 1.918,35 | 7.733 |
| 5 | PESCANOVA, S.A. GRUPO | Pescado | 1.465,00 | 4.600 |
| 6 | CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A. | Multiproducto | 1.425,00 | 3.221 |
| 7 | DANONE, S.A | Lácteos | 1.262,33 | 1.397 |
| 8 | GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L. | Multiproducto | 1.206,70 | 5.183 |
| 9 | GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. | Lácteos | 1.200,00 | 1.114 |
| 10 | GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL | Bebidas | 1.173,00 | 2.532 |
| 11 | VALL COMPANYS GRUPO | Multiproducto | 1.124,00 | 1.728 |
| 12 | COOPERATIVAS ORENSANAS, SCL | Multiproducto | 1.000,00 | 3.200 |
| 13 | AGROLIMEN, S.A.- GRUPO | Multiproducto | 990,00 | 2.581 |
| 14 | HEINEKEN ESPAÑA, S.A. | Bebidas | 906,00 | 1.700 |
| 15 | S.A. DAMM- GRUPO | Bebidas | 868,21 | 2.940 |
| 16 | DEOLEO, S.A. GRUPO | Multiproducto | 828,87 | 863 |
| 17 | J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO | Bebidas | 730,00 | 822 |
| 18 | CALIDAD PASCUAL, S.A.U. | Multiproducto | 729,00 | 2.267 |
| 19 | CASA TARRADELLAS, S.A. | Otros productos | 725,00 | 1.400 |
| 20 | CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. | Lácteos | 685,50 | 1.294 |
| 21 | AB AZUCARERA IBERIA, S.L. | Otros productos | 669,42 | 910 |
| 22 | GRUPO A N | Hortofrutícola | 665,00 | 1.245 |
| 23 | MONDELEZ INTERNATIONAL- GRUPO | Multiproducto | 641,00 | 1.900 |
| 24 | UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO | Multiproducto | 639,00 | 950 |
| 25 | GRUPO SADA, P.A., S.A. | Cárnicos | 631,50 | 3.035 |
| 26 | AMC GRUPO ALIMENTACIÓN FRESCO Y ZUMOS, S.A. | Hortofrutícola | 601,00 | 1.819 |
| 27 | LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO) | Pescado | 600,00 | 3.962 |
| 28 | JEALSA RIANXEIRA, S.A.- GRUPO | Pescado | 572,00 | 2.604 |
| 29 | GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO | Multiproducto | 544,01 | 3.308 |
| 30 | MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. | Cárnicos | 541,00 | 1.469 |
| 31 | MIGUEL GALLEGRO, S.A. (MIGASA) | Aceites | 540,09 | 398 |
| 32 | BORGES MEDITERRANEAN GROUP | Multiproducto | 540,00 | 780 |

| RANKING | EMPRESA | SECTOR | VENTAS (MILL. €) | PLANTILLA |
|----------------|--|--------------------|-----------------------------|------------------|
| 33 | FREIXENET, S.A. GRUPO | Bebidas | 525,00 | 1.928 |
| 34 | INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO | Lácteos | 519,40 | 733 |
| 35 | GRUPO PANRICO | Panadería y pastas | 514,00 | 2.800 |
| 36 | ANECOOP, S. COOP. | Hortofrutícola | 508,40 | 202 |
| 37 | COOP. HOJIBLANCA | Aceites | 504,00 | 475 |
| 38 | INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA) | Cárnicos | 491,30 | 698 |
| 39 | NUTREXPA- GRUPO | Multiproducto | 481,92 | 1.576 |
| 40 | SOVENA ESPAÑA | Aceites | 476,00 | 351 |
| 41 | JORGE, S.L. | Cárnicos | 463,00 | 1.680 |
| 42 | GRUPO TGT | Lácteos | 460,00 | 600 |
| 43 | ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR) | Aceites | 432,00 | 550 |
| 44 | PEPSICO (GRUPO) | Multiproducto | 400,00 | 950 |
| 45 | FRINSA DEL NOROESTE, S.A. | Pescado | 380,50 | 1.316 |
| 46 | PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A. | Bebidas | 370,00 | 456 |
| 47 | SCHWEPPE, S.A. | Bebidas | 359,00 | 527 |
| 48 | COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP | Lácteos | 359,00 | 551 |
| 49 | HARINERA VILAFRANQUINA, S.A. | Otros productos | 352,00 | 292 |
| 50 | GRUPO HARÁNTICO, S.L. | Otros productos | 350,00 | 310 |
| 51 | ARC EUROBANAN, S.L. | Hortofrutícola | 335,00 | 611 |
| 52 | EUROPASTRY, S.A. | Otros productos | 330,00 | 1.339 |
| 53 | IPARLAT, S.A. | Lácteos | 330,00 | 525 |
| 54 | CARNIQUES DE JUIA, S.A. | Cárnicos | 321,00 | 190 |
| 55 | SENOBLE ESPAÑA, S.L. | Lácteos | 320,00 | 200 |
| 56 | FRIGORIFICOS COSTA BRAVA | Cárnicos | 318,00 | 889 |
| 57 | SANLUCAR FRUIT, S.L. | Hortofrutícola | 297,00 | 1.186 |
| 58 | DIAGEO ESPAÑA, S.A. | Bebidas | 291,47 | 312 |
| 59 | GRUPO CONSERVAS GARAVILLA | Pescado | 290,70 | 2.258 |
| 60 | IMPORTACO, S.A.- GRUPO | Otros productos | 280,00 | 750 |
| 61 | UVE, S.A. GRUPO | Cárnicos | 278,00 | 456 |
| 62 | LECHE CELTA, S.L. | Lácteos | 276,00 | 242 |
| 63 | ACOR & TEREOS IBERIA, S.A. | Otros productos | 266,00 | SD |
| 64 | COOP ACOREX, S.C.L. | Multiproducto | 245,00 | 131 |
| 65 | GRUPO DULCESOL | Panadería y pastas | 242,00 | 1.000 |
| 66 | CODORNIU, S.A. GRUPO | Bebidas | 235,00 | 900 |
| 67 | S.A.T. FRIBIN | Cárnicos | 232,00 | 446 |
| 68 | MIGUEL TORRES, S.A.- GRUPO | Bebidas | 231,00 | 1.296 |
| 69 | FELIX SOLIS AVANTIS, S.A. | Bebidas | 230,00 | 500 |
| 70 | BACARDI ESPAÑA, S.A. | Bebidas | 226,00 | 375 |
| 71 | GRUPO OSBORNE | Bebidas | 222,00 | 850 |
| 72 | BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U. | Panadería y pastas | 220,00 | 1.500 |
| 73 | GALLETAS GULLÓN, S.A. | Panadería y pastas | 216,80 | 500 |
| 74 | LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A. | Lácteos | 215,00 | 145 |

| RANKING | EMPRESA | SECTOR | VENTAS (MILL €) | PLANTILLA |
|---------|--|--------------------|-----------------|-----------|
| 75 | ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A. | Pescado | 213,00 | 404 |
| 76 | HERO ESPAÑA, S.A. | Otros productos | 212,65 | 566 |
| 77 | HIJOS DE RIVERA, S.A. | Bebidas | 204,96 | 370 |
| 78 | DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A (DIMAROSA) | Pescado | 204,00 | 113 |
| 79 | QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A. | Lácteos | 204,00 | 397 |
| 80 | FERRERO IBÉRICA, S.A. | Otros productos | 201,82 | 150 |
| 81 | GRUPO AMASÚA, S.A. | Pescado | 200,00 | 1.000 |
| 82 | FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS DE CARNE | Cárnicos | 200,00 | 30 |
| 83 | D.E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, S.L.U. | Otros productos | 197,70 | 263 |
| 84 | GRUPO LECHE RIO, S.A. | Lácteos | 197,00 | 114 |
| 85 | GONZALEZ BYASS, S.A.- GRUPO | Bebidas | 193,38 | 533 |
| 86 | COOPERATIVA AGRARIA Y GANADERA Hortofrutícola SAN ISIDRO, SCA (CASI) | | 192,00 | 414 |
| 87 | CARNICA BATALLE, S.A. | Cárnicos | 190,20 | 242 |
| 88 | GRUPO PROFAND, S.L. | Pescado | 190,00 | 88 |
| 89 | FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE, S.A. | Cárnicos | 189,00 | 380 |
| 90 | CONSERVAS EL CIDACOS | Hortofrutícola | 186,3 | 333 |
| 91 | REFRESCO IBERIA, S.L. | Bebidas | 186,60 | 404 |
| 92 | GRUPO PANSTAR | Otros productos | 185,50 | 1.080 |
| 93 | MAXXIUM ESPAÑA, S.L. | Bebidas | 184,74 | 201 |
| 94 | GRUPO PADESA | Cárnicos | 183,00 | 900 |
| 95 | MARTINAVARRO, GRUPO | Hortofrutícola | 182,00 | 50 |
| 96 | COMERCIAL GALLO, S.A. | Panadería y pastas | 180,34 | 69 |
| 97 | UNITED WINERIES ESPAÑA, S.A. GRUPO ARCO | Bebidas | 180,00 | 200 |
| 98 | UNIVEG TRADE SPAIN, S.A. | Hortofrutícola | 179,50 | 39 |
| 99 | GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A. | Cárnicos | 178,80 | 751 |
| 100 | GRUPO KALISE MENORQUINA, S.A. | Lácteos | 178,10 | 1.158 |



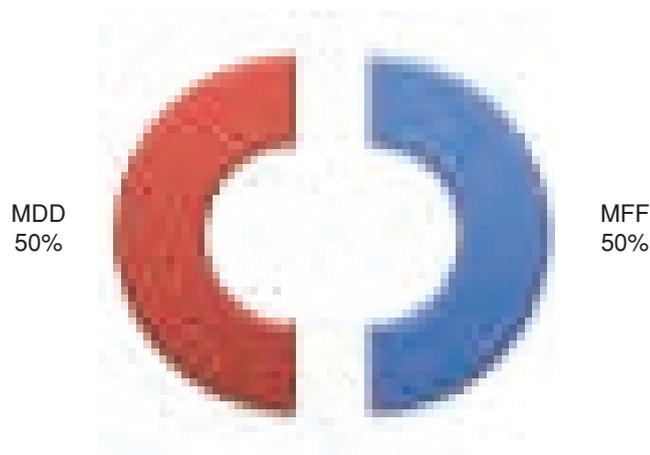
3.2. Resultados generales

Antes de analizar el Ranking 2012 se compara con el Ranking anterior para poder observar que empresas han salido del Ranking de las 100 y que nuevas empresas consiguen entrar en esta clasificación y su relación con la fabricación de MDD.

De modo que, respecto al Ranking publicado en el año 2011, en el Ranking analizado salen las empresas y/o grupos que figuran en la siguiente tabla que estaban en el Ranking 2011 y que no han conseguido mantenerse entre las 100 del Ranking 2012:

| Ranking 2011 | Empresas o Grupos que salen del Ranking 2012 |
|--------------|--|
| 41 | CALADERO, S.L. GRUPO |
| 55 | MAICERÍAS ESPAÑOLAS, S.A. |
| 56 | GRUPO BIMBO |
| 69 | MARS (GRUPO) |
| 85 | S.A.T. 9359 BONNYSA GRUPO |
| 89 | GRUPO VARMA |
| 90 | FREIREMAR, S.A. GRUPO |
| 92 | ALHÓNDIGA LA UNIÓN, S.A. GRUPO |
| 98 | RICARDO FUENTES E HIJOS, S.A. GRUPO |
| 100 | FRIGORÍFICOS DEL TER, S.A. (FRIGOTER) |

De esta lista, el 50% de las empresas o grupos fabricaban, parcial o mayoritariamente para MDD.



El siguiente cuadro recoge la relación de empresas y/o grupos que consiguen entrar en el Ranking 2012, algunas de las cuales vuelven al Ranking después de haber salido el año anterior, y otras entran por primera vez en esta lista.

| Ranking 2012 | Empresas o Grupos que vuelven o entran en el Ranking 2012 |
|--------------|---|
| 22 | GRUPO AN |
| 72 | BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U. |
| 83 | D.E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, S.L.U. |
| 85 | GONZÁLEZ BYASS, S.A. GRUPO |
| 86 | COOPERATIVA AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI) |
| 88 | GRUPO PROFAND, S.L. |
| 89 | FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE, S.A. |
| 92 | GRUPO PANSTAR |
| 94 | GRUPO PADESA |
| 98 | UNIVEG TRADE SPAIN, S.A. |

De esta lista, el 60% de las empresas o grupos que entran o vuelven al Ranking en 2012, fabricaba únicamente MFF.



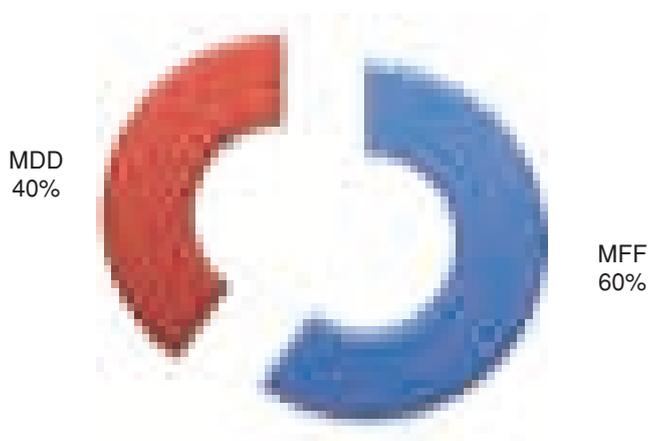
Una vez analizada la relación con la fabricación de MDD de las empresas que salen y entran en el Ranking 2012, pasamos al análisis del comportamiento de las empresas que logran mantenerse en esta clasificación y cómo han evolucionado sus ventas y su plantilla.

En lo que respecta a las **ventas**

Destacan las **subidas** (en todos los casos por encima del 25%) registradas en:

| Empresa/Grupo | CRECIMIENTO DE LAS VENTAS |
|---|---|
| IPARLAT, S.A. | Consigue un crecimiento de las ventas del 36% |
| AB AZUCARERA IBERIA, S.L. | Consigue un crecimiento de las ventas del 33% |
| COOP. HOJIBLANCA | Consigue un crecimiento de las ventas del 30% |
| D.E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, S.L.U. | Consigue un crecimiento de las ventas del 28% |
| CARNIQUES DE JUJA, S.A. | Consigue un crecimiento de las ventas del 25% |

De las empresas o grupos que más han incrementado sus ventas en el Ranking 2012, el 60% fabrica MFF.



En el lado opuesto, destacan las **caídas** registradas en:

| Empresa/Grupo | CAÍDAS DE LAS VENTAS |
|------------------------------|---|
| REFRESCO IBERIA, S.L. | Las ventas de sus productos caen un 20% |
| DEOLEO, S.A. GRUPO | Las ventas de sus productos caen un 14% |
| EUROPASTRY, S.A. | Las ventas de sus productos caen un 13% |
| BACARDI ESPAÑA, S.A. | Las ventas de sus productos caen un 13% |
| HARINERA VILAFRANQUINA, S.A. | Las ventas de sus productos caen un 13% |

En este caso de las empresas o grupos que sufren las caídas más importantes de sus ventas, el 80% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.

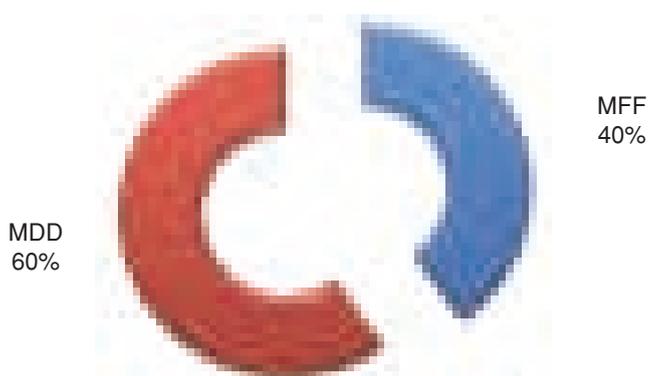


En lo que respecta a la **plantilla**

Destacan las **subidas** registradas en:

| Empresa/Grupo | INCREMENTO DE PLANTILLA |
|---|--|
| SOVENA ESPAÑA | Consigue un crecimiento en su plantilla del 119% |
| GRUPO DULCESOL | Consigue un crecimiento en su plantilla del 83% |
| DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA) | Consigue un crecimiento en su plantilla del 69% |
| SANLUCAR FRUIT, S.L. | Consigue un crecimiento en su plantilla del 48% |
| D.E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, S.L.U. | Consigue un crecimiento en su plantilla del 39% |

De las empresas o grupos que presentan mayor crecimiento de sus plantillas, el 60% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



En el lado opuesto, destacan las **caídas** registradas en:

| Empresa/Grupo | CAÍDA DE PLANTILLA |
|------------------------------|-------------------------------|
| EUROPASTRY, S.A. | Su plantilla se reduce un 52% |
| DEOLEO, S.A. GRUPO | Su plantilla se reduce un 35% |
| HERO ESPAÑA, S.A. | Su plantilla se reduce un 27% |
| QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A. | Su plantilla se reduce un 17% |
| GRUPO AMASÚA, S.A. | Su plantilla se reduce un 17% |

En este caso de las empresas o grupos que sufren las caídas más importantes en su plantilla, el 100% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.

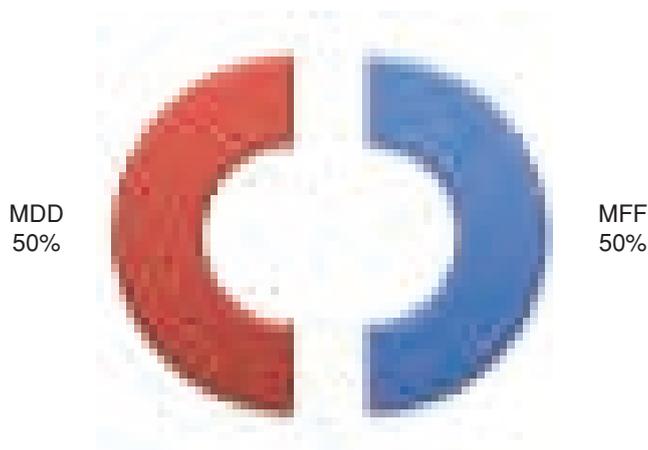


Además de analizar las empresas que salen y entran a formar parte del Ranking 2012 y la evolución de ventas y plantilla, se realiza el análisis de las posiciones que ocupan las empresas dentro de esta clasificación para averiguar cuáles han sido las empresas o grupos que más puestos han escalado en este Ranking y cuáles las que han perdido más posiciones.

Entre las empresas que consiguieron **ascender** en el Ranking destacan:

| Empresa/Grupo | SUBE EN EL RANKING |
|--|--------------------|
| GRUPO DULCESOL | Sube 18 puestos |
| FELIX SOLIS AVANTIS, S.A. | Sube 18 puestos |
| GRUPO HARÁNTICO, S.L. | Sube 17 puestos |
| FREIXENET, S.A. GRUPO | Sube 16 puestos |
| QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A. | Sube 15 puestos |
| FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS DE CARNE | Sube 15 puestos |

En el grupo de las empresas o grupos que más puestos han escalado dentro del Ranking, el 50% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



Entre las empresas que **descienden** en el Ranking se encuentran:

| Empresa/Grupo | BAJA EN EL RANKING |
|-----------------------|--------------------|
| PEPSICO (GRUPO) | Baja 28 puestos |
| REFRESCO IBERIA, S.L. | Baja 25 puestos |
| MAXXIUM ESPAÑA, S.L. | Baja 17 puestos |
| BACARDI ESPAÑA, S.A. | Baja 12 puestos |
| COMERCIAL GALLO, S.A. | Baja 10 puestos |

Igualmente en el grupo de las empresas o grupos que más posiciones han perdido dentro del Ranking, el 50% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



En el análisis de los datos de todas las empresas que forman el Ranking 2012, es decir, las 100 empresas de mayor facturación, observamos que las ventas totales de estas empresas durante dicho año sumaban un total de 51.957,33 millones de euros, lo que significa que estas empresas facturan 1.872 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas del 3,74%. Estas ventas suponen el 57,6% del total de la facturación de productos de la industria de alimentación y bebidas.

Las 100 empresas de mayor facturación generan empleo para unas 125.503 personas, lo que significa 1.047 empleos menos que en el año anterior y una ligera caída del empleo del 0,83%. Estas empresas generan el 35,57% del empleo total de la Industria de Alimentación y bebidas,

| Ranking | 2011 | 2012 | %evolución anual |
|-------------------------|-----------|-----------|------------------|
| Ventas (Millones de €) | 50.085,60 | 51.957,33 | 3,74 |
| Empleo (Nº de personas) | 126.550 | 125.503 | -0,83 |

| Año 2012 | Ranking 100 | Alimentación y Bebidas | %100/Industria |
|-------------------------|-------------|------------------------|----------------|
| Ventas (Millones de €) | 51.957,33 | 90.169 | 57,62 |
| Empleo (Nº de personas) | 125.503 | 352.824 | 35,57 |

De las 100 empresas/grupos analizados: 64 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que las 36 restantes, fabrican exclusivamente MFF. Este dato nos muestra los mismos porcentajes que en el Ranking anterior, es decir, **las empresas que fabrican MDD han mantenido su peso dentro del Ranking**, y su representación dentro de esta clasificación se mantiene sin cambio respecto al Ranking 2011.



En las primeras investigaciones realizadas, al analizar las ventas y plantillas medias de las empresas según fabriquen parcial o mayoritariamente MDD o solamente MFF, comprobábamos que mientras que las ventas medias de las empresas que fabricaban MDD eran más bajas, estas empresas o grupos generaban, de media, más empleo.

En el Ranking 2011 esta tendencia cambiaba y tanto las ventas medias como la plantilla media de las empresas o grupos que fabrican parcial o mayoritariamente MDD se situaban por encima de las ventas y plantilla medias de las empresas que fabrican MFF. Sin embargo, al analizar el Ranking 2012, encontramos que vuelve la tendencia de años anteriores, y las ventas medias de las empresas que fabrican MFF superan a las ventas de las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente, MDD.

De modo que las empresas que fabrican únicamente MFF, **facturan de media un 3% más** que las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente, MDD, mientras que las empresas que fabrican MDD, **generan, de media, un 9% más de empleo**.

Al analizar la evolución anual de las ventas medias, encontramos que dichas ventas en el conjunto del Ranking presentan un crecimiento del 3'74%, en las empresas que fabrican MDD, el crecimiento se queda en el 2'29%, mientras que las ventas medias de las empresas que fabrican MFF consigue un crecimiento del 6'23%, respecto al Ranking 2011.

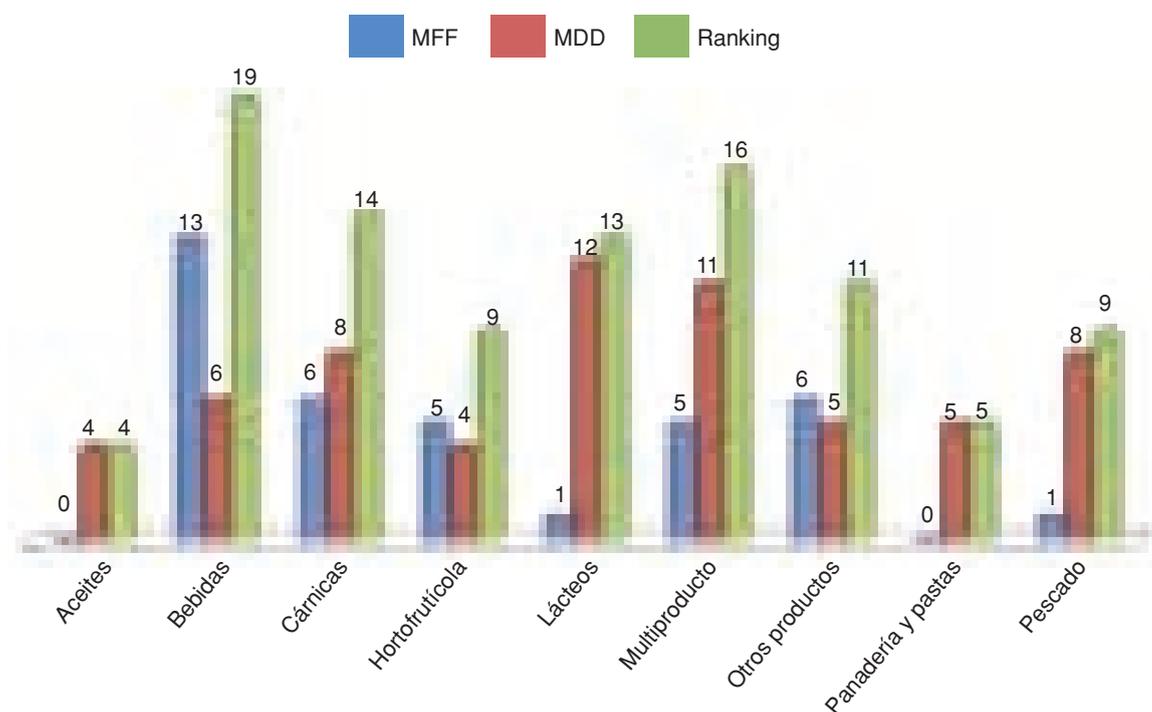
| | Media Ventas Ranking | Media Ventas Fábrica MDD | Media Ventas Fábrica MFF |
|-------|----------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2011 | 500,86 Mill. de € | 501,76 Mill. de € | 499,24 Mill. de € |
| 2012 | 519,57 Mill. de € | 513,26 Mill. de € | 530,33 Mill. de € |
| %var. | 3,74% | 2,29% | 6,23% |

En el caso del empleo, la evolución anual nos muestra que el empleo medio generando por el conjunto del Ranking presenta una caída del 1´8%, en las empresas que fabrican MDD, la caída se sitúa cerca del 5%, mientras que la plantilla media de las empresas que fabrican MFF consigue un crecimiento del 5´59%, respecto al Ranking 2011.

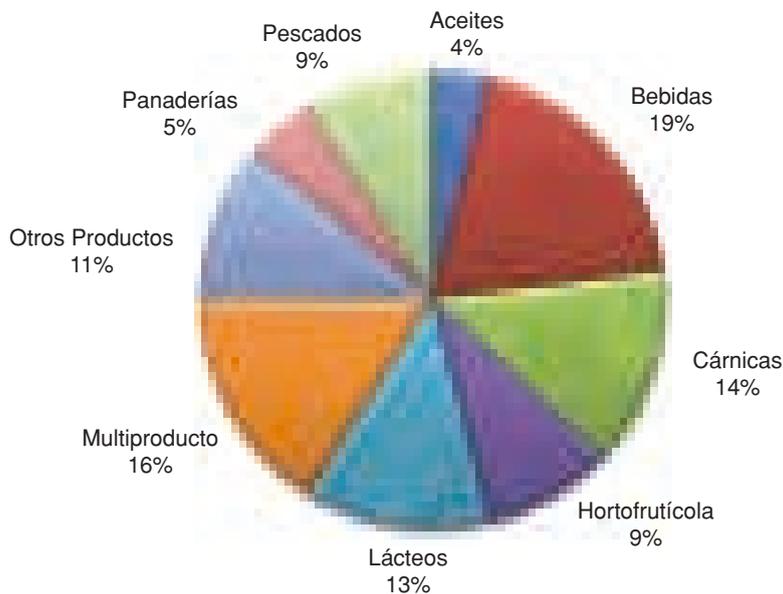
| | Plantilla Media Ranking | Plantilla Media Fábrica MDD | Plantilla Media Fábrica MFF |
|-------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2011 | 1.278 personas | 1.360 personas | 1.128 personas |
| 2012 | 1.255 personas | 1.293 personas | 1.191 personas |
| %var. | -1,80% | -4,93% | 5,59% |

- **Análisis sectorial:**

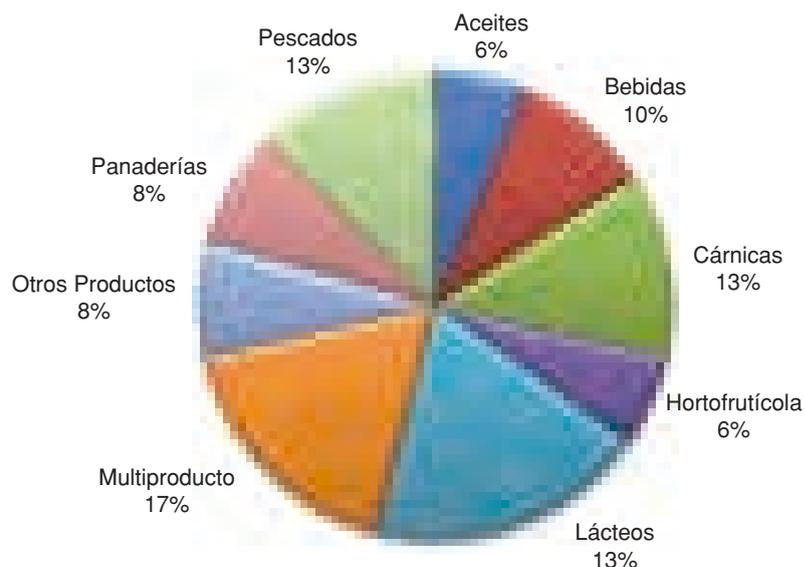
| Sector Mayoritario Ranking | Sector Mayoritario Fábrica MDD | Sector Mayoritario Fábrica MFF |
|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Bebidas (19%) | Sector Lácteo (19%) | Bebidas (35%) |



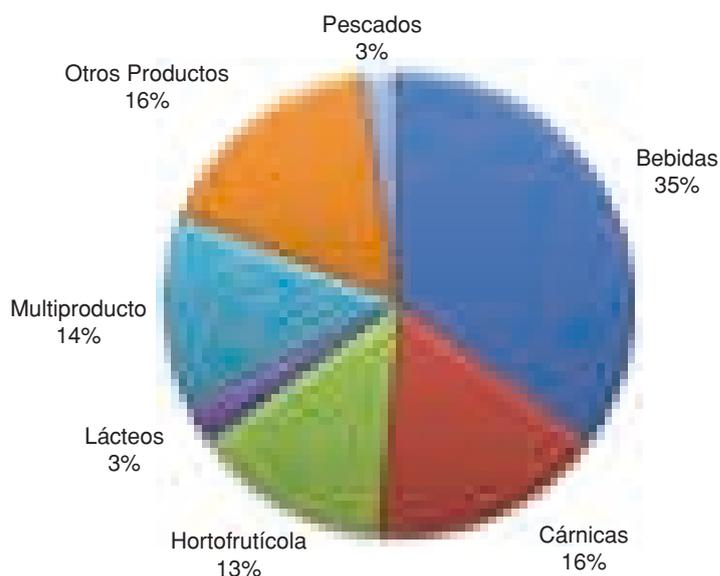
- Según el análisis por sectores de las 100 empresas agroalimentarias de mayor facturación Ranking 2012 observamos que:
 - El 19% de las empresas o grupos pertenece al *Sector de Bebidas*
 - El 16% de las empresas o grupos pertenece al *Sector de Multiproducto*
 - El 14% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Cárnico*
 - El 13% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Lácteo*



- Según el análisis por sectores de las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente para **MDD** (63 de las 100):
 - El 19% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Lácteo*
 - El 17% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Multiproducto*
 - El 13% de las empresas o grupos pertenece al sector de *Transformación de Pescado*
 - El 13% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Cárnico*

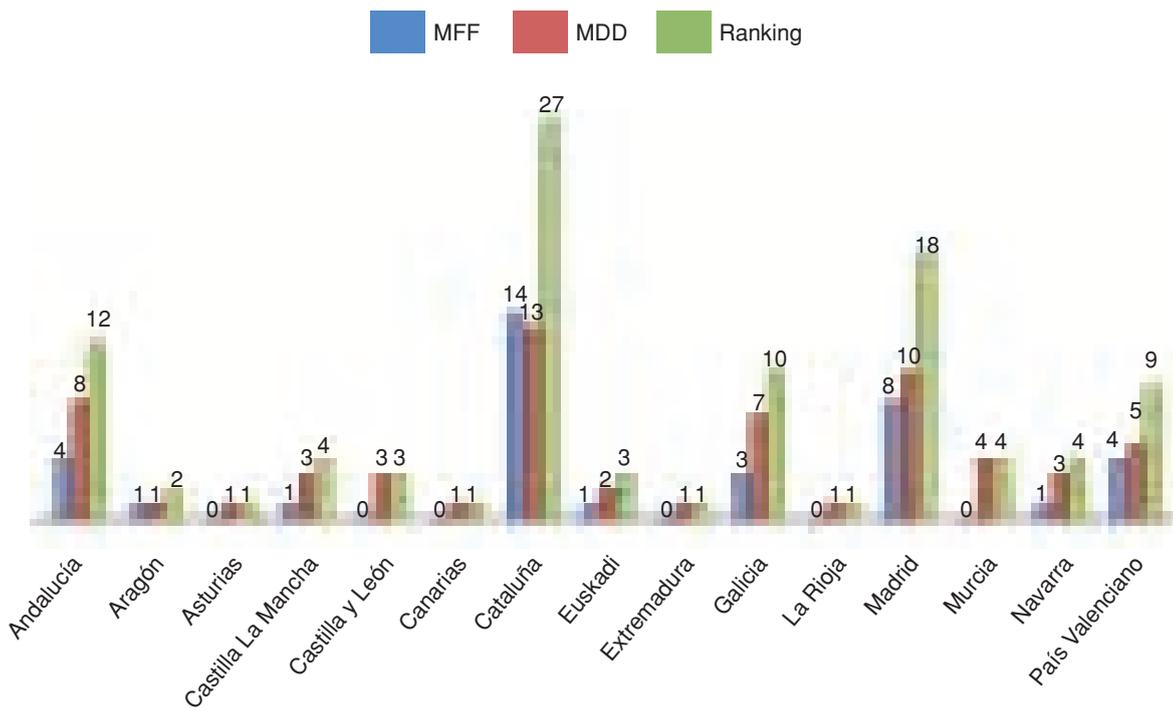


- Según el análisis por sectores de las empresas que fabrican mayoritariamente **MFF** (37 de las 100):
 - El 35% de las empresas o grupos se dedican a la *Fabricación de Bebidas*
 - El 16% de las empresas o grupos se dedican al *Sector Cárnico*
 - El 16% de las empresas se dedican al *Sector Otros Productos*
 - El 14% de las empresas o grupos se dedican al *Sector Multiproducto*
 - El 13% de las empresas o grupos se dedican al *Sector Hortofrutícola*

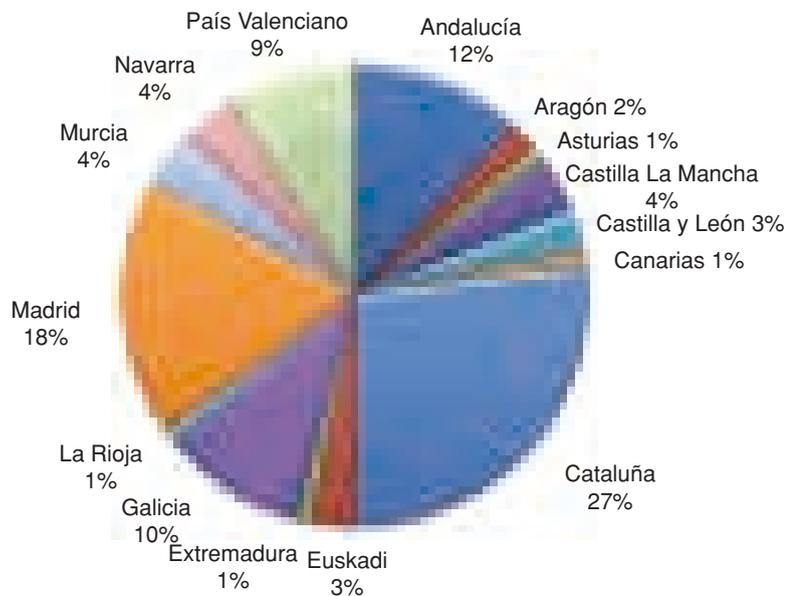


• **Análisis regional:**

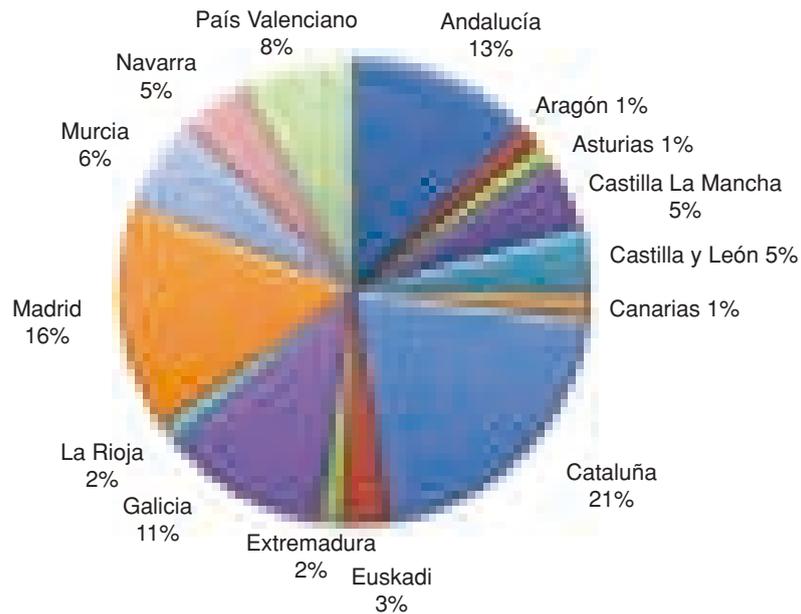
| CCAA Mayoritaria Ranking | CCAA Mayoritaria fabrica MDD | CCAA Mayoritaria fabrica MFF |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Catalunya (27%) Madrid (18%) | Catalunya (21%) Madrid (16%) | Catalunya (38%) Madrid (21%) |



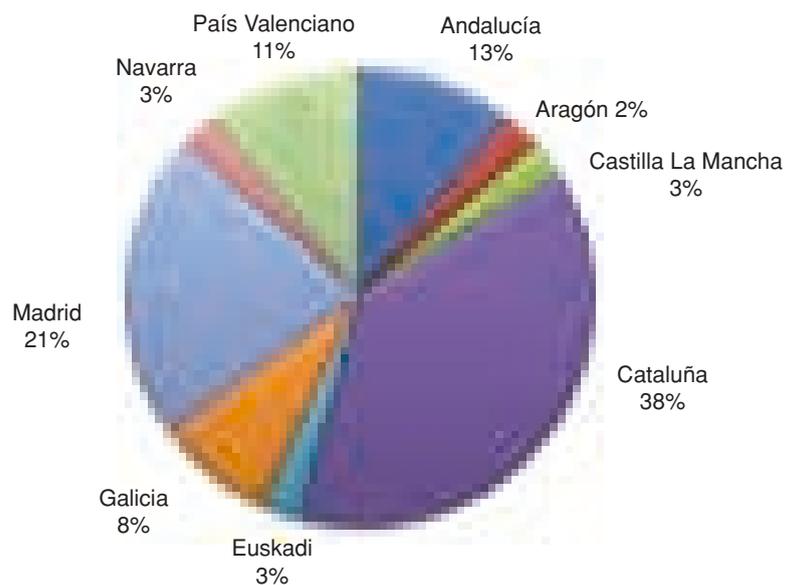
- Según el análisis de la ubicación de la sede central de las 100 empresas o grupos de mayor facturación:
 - El 27% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en **Cataluña**
 - El 18% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en **Madrid**
 - El 12% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en **Andalucía**



- Según el análisis de la ubicación de la sede central de las empresas o grupos que fabrican parcial o mayoritariamente para **MDD** (63 de las 100):
 - El 21% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en **Cataluña**
 - El 16% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en **Madrid**
 - El 13% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en **Andalucía**
 - El 11% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en **Galicia**

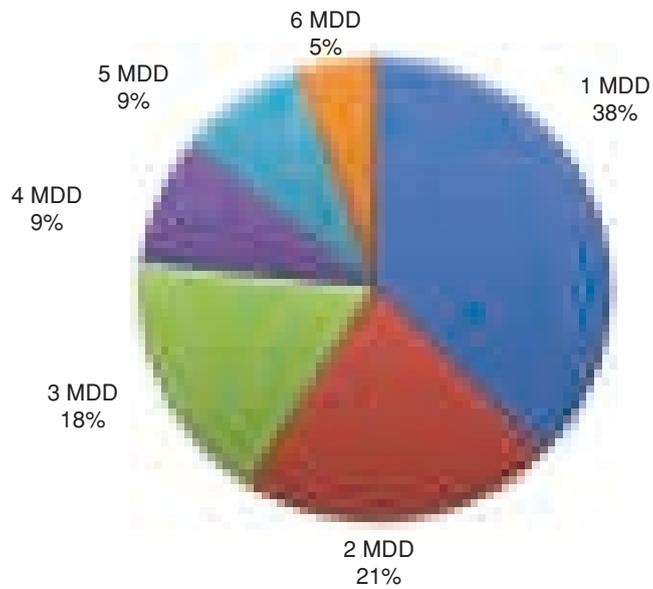


- Según el análisis de la ubicación de la sede central de las empresas o grupos que fabrican mayoritariamente **MFF** (37 de las 100):
 - El 38% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en **Cataluña**
 - El 21% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en **Madrid**



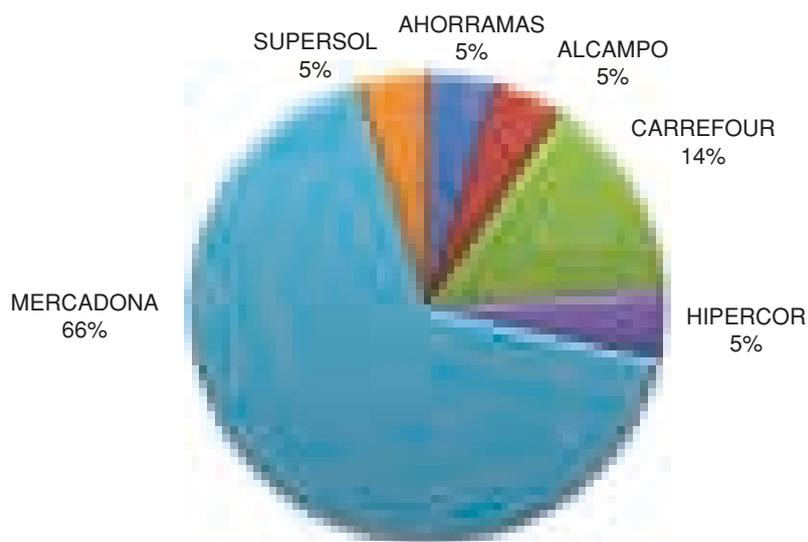
- **Análisis distribución:**

- De las 64 empresas analizadas que fabrican, parcial o mayoritariamente para **MDD**, se consiguen datos de distribución de 56 de ellas. Del análisis de estas empresas se extrae que **el 38% fabrica sólo para una MDD** y el 21% para dos MDD.



Entre las empresas que fabrican solo para **una sola MDD**, el 66% lo hace para MERCADONA. A continuación se muestra una tabla que recoge estas empresas o grupos y el distribuidor para el que fabrican:

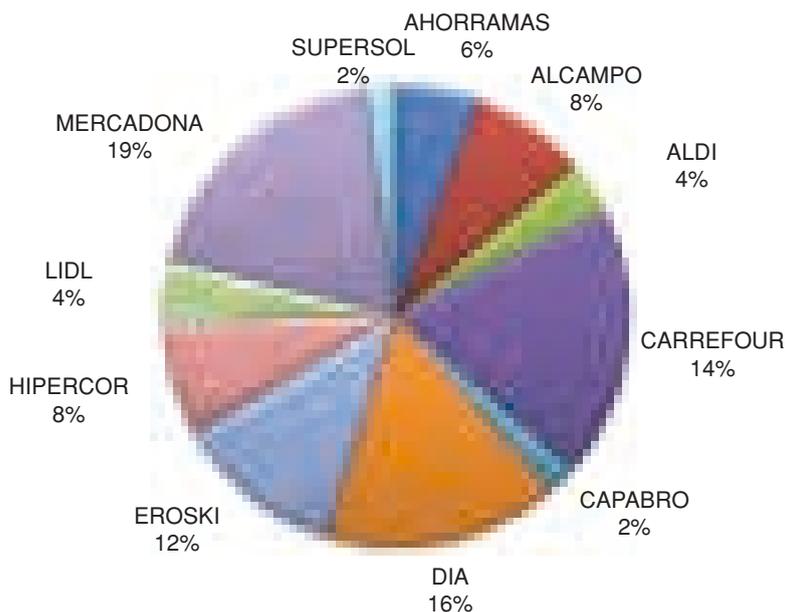
| Empresa/Grupo | MDDD |
|---|-------------|
| AGROALIMEN, S.A.- GRUPO | CARREFOUR |
| MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. | MERCADONA |
| BORGES MEDITERRANEAN GROUP | MERCADONA |
| INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA) | MERCADONA |
| ACEITES DEL SUR- COOSUR (ACESUR) | MERCADONA |
| PESPICO (GRUPO) | SUPERSOL |
| SCHWEPPE, S.A. | CARREFOUR |
| COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP | MERCADONA |
| IPARLAT, S.A. | MERCADONA |
| DIAGEO ESPAÑA, S.A. | MERCADONA |
| IMPORTACO, S.A.- GRUPO | MERCADONA |
| GRUPO DULCESOL | MERCADONA |
| ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A. | ALCAMPO |
| HERO ESPAÑA, S.A. | HIPERCOR |
| DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A (DIMAROSA) | MERCADONA |
| QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A. | MERCADONA |
| GRUPO AMASÚA, S.A. | AHORRAMÁS |
| GRUPO PROFAND, S.L. | MERCADONA |
| MARTINAVARRO, GRUPO | MERCADONA |
| GRUPO ALIMENTARIO ARGAL | MERCADONA |
| GRUPO KALISE MENORQUINA, S.A. | CARREFOUR |



En el lado opuesto, se encuentran las empresas o grupos que fabrican para **5 o 6 MDD**. La siguiente tabla recoge la relación entre estas empresas o grupos y los distintos distribuidores para los que fabrican:

| Empresa/Grupo | MDDD |
|---|---|
| CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO | (6) <i>CARREFOUR, DIA, MERCADONA, HIPERCOR, AHORRAMÁS, LIDL</i> |
| J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO | (6) <i>CARREFOUR, DIA, EROSKI, AHORRAMÁS, ALDI, HIPERCOR</i> |
| LECHE CELTA, S.L. | (6) <i>CARREFOUR, AHORRAMÁS, LIDL, DIA, EROSKI, ALCAMPO</i> |
| GRUPO CORPORATIVO FUERTES | (5) <i>CARREFOUR, DIA, AHORRAMAS, LIDL, ALDI</i> |
| GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. | (5) <i>CARREFOUR, CAPRABO, ALCAMPO, DIA, EROSKI</i> |
| AMC GRUPO ALIMENTACIÓN FRESCO Y ZUMOS, S.A. | (5) <i>MERCADONA, CARREFOUR, EROSKI, ALCAMPO, HIPERCOR</i> |
| NUTREXPA- GRUPO | (5) <i>CARREFOUR, DIA, EROSKI, SUPERSOL, ALCAMPO</i> |
| REFRESCO IBERIA, S.L. | (5) <i>CARREFOUR, HIPERCOR, EROSKI, LIDL, DIA</i> |

- De esta información se extrae que, **el 38% fabrica para CARREFOUR y MERCADONA** (EL 19% para MERCADONA y el 19% para CARREFOUR), el 16% fabrica para **DÍA** y el 12% para **EROSKI**.



3.3. Conclusiones generales

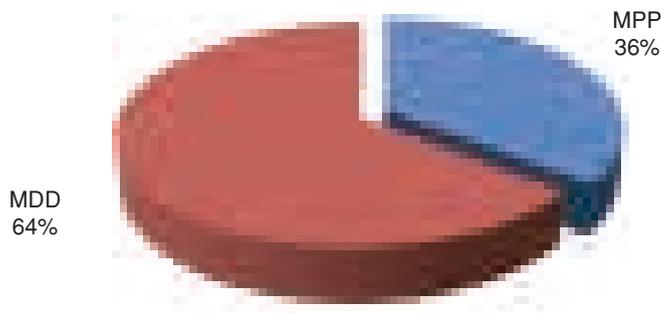
- En la configuración del último Ranking de las cien empresas o grupos de mayor facturación de productos agroalimentarios, **salen** 10 empresas de las cuales la mitad fabricaba, parcial o mayoritariamente para MDD, mientras que dentro de las empresas o grupos que **consiguen entrar** el 60% fabrica únicamente MFF
- De las empresas o grupos que más han **incrementado sus ventas**, el 60% únicamente MFF, mientras que entre los que sufren las **caídas más importantes**, el 80% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD
- De las empresas o grupos que presentan mayor **crecimiento de sus plantillas**, el 60% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, mientras que entre las empresas o grupos que sufren las **caídas más importantes en su plantilla**, el 100% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD
- En el grupo de las empresas o grupos que **más puestos han escalado** dentro del Ranking, el 50% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, mientras que entre los que **más posiciones pierden**, el 60% fabrica únicamente MFF
- Las **ventas totales** de las empresas o grupos que forman parte del Ranking 2012 suman un total de **51.957,33 millones de euros**, lo que supone un crecimiento anual de la facturación del 3'74%. Las ventas de estas empresas líderes en el sector, suponen el 57'6% de la facturación total de productos de la industria de alimentación y bebidas. Esas empresas o grupos generan unos **125.503 empleos**, casi un 1% menos que en el Ranking anterior. Estas empresas generan el 35'57% del empleo total del conjunto de la industria de alimentación y bebidas.
- Las empresas que **fabrican, parcial o mayoritariamente, para MDD han mantenido su representatividad dentro del Ranking**, y continúan representando al 64% del total.
- Las empresas que fabrican únicamente MFF, **facturan de media un 3% más** que las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente, MDD, mientras que las empresas que fabrican MDD, **generan, de media, un 9% más de empleo**.
- El sector de Fabricación de **Bebidas** es el que más presencia tiene en el conjunto Ranking y dentro de las empresas que solo fabrican MFF, mientras que el sector **Lácteo** es el mayoritario entre las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente, para MDD
- **Cataluña** alberga la sede central de la mayoría de las empresas y grupos del Ranking, tanto de las que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD como de las que solo fabrican MFF y, el porcentaje más alto lo tienen estas últimas
- De las empresas analizadas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD:
 - **el 38% fabrica para CARREFOUR y MERCADONA** (EL 19% para MERCADONA y el 19% para CARREFOUR)
 - **el 38% fabrica sólo para una MDD**, casi todas para MERCADONA
 - entre las empresas o grupos que fabrican para 5 o 6 MDD se encuentran: CAMPOFRÍO FOOD GROUP, J. GARCÍA CARRIÓN, LECHE CELTA, GRUPO CORPORATIVO FUERTES, LACTALIS, AMC, NUTREXPA y REFRESCO IBERIA.

3.4. Resultados Negociación Colectiva

Se han analizado:

- 160 convenios colectivos identificados
- Vigencia en 2012
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales)
- El 64% fabrica Marcas de distribución.

TOTAL RANKING



3.4.1.- Resultados por materias:

- **VIGENCIA:**

La mayor parte de Convenios Colectivos analizados tienen vigencia plurianual. En muchos de ellos se recoge el plazo para presentar la denuncia del Convenio y el plazo de negociación, pero ninguno recoge las consecuencias del incumplimiento de dicho plazo.

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

En principio consideramos incluir una casilla específica en la que indicásemos la regulación que hace en esta materia cada uno de los convenios analizados. El problema con el que nos hemos encontrado es que analizamos los convenios con vigencia durante el año 2012, ya que por un criterio de imparcialidad en la elección de las empresas analizadas utilizamos el ranking publicado por la revista especializada Alimarket.

La mayoría de los convenios están firmados con anterioridad a la fecha de aprobación de la RDL 3/1012, de 12 de febrero. Por ello aunque no lo hemos incluido en cada una de las fichas de los convenios analizados si consideramos que es importante el análisis de dicha materia.

La ultractividad es un tema complejo, que se está analizando por los expertos en derecho y ha dado lugar a varias teorías.

Se dan distintas situaciones que no están contempladas, por ejemplo si hay pérdida de ultractividad y hay concurrencia de convenios aplicables ¿Qué criterio ha de seguirse? Y si por el contrario no hay ningún convenio de ámbito superior aplicable, ¿Qué ocurre entonces?

Si la norma no tiene carácter retroactivo, ¿se puede aplicar a todos los convenios negociados anteriormente?

En principio el problema no afectaría a los convenios que no se han denunciado, a los convenios que contienen regulación expresa sobre esta materia, con la prorrogación del plazo de negociación o señalando que el contenido del convenio seguirá vigente hasta un nuevo acuerdo.

El problema se plantea en los convenios que se han denunciado y transcurrido el tiempo no se ha llegado a un acuerdo por las partes y se consideran acabadas las negociaciones.

La regulación se contempla en el art.86 del Estatuto de los trabajadores.

“Artículo 86. Vigencia

Redacción inicial

- 1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.*
- 2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.*
- 3. Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.*

Redacción vigente

- 1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.*

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

(Este número ha sido modificado por:

– Art. 14. Cinco. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y confirmado por Art. 14. Cinco. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.)

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

(Este número ha sido modificado sucesivamente por:

– Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

– Art. 2. Dos. Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

– Art. 14. Seis. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

– Art. 14. Seis. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados, del Real Decreto-

Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece que:

“En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de dos años al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por este real decreto-ley empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.”

La Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece que:

“En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.”

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

(Este número fue incorporado por:

– Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.”

En un principio el RDL 3/2012, recogía un plazo de dos años de ultractividad, sin embargo la Ley 372012, redujo el límite a un año.

Resumiendo, 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.

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.

También hay convenios que recogen la vigencia hasta que se dé un nuevo acuerdo.

A modo de ejemplo enumeramos algunas cláusulas que se han introducido en alguno de los convenios analizados.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA (CENTRO DE GRANDA) (27/7/2013)

“El período de vigencia de este Convenio es desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre del 2015. No obstante, el contenido íntegro del mismo permanecerá en vigor mientras no sea sustituido mediante negociación colectiva por otro.

Su aplicación será inmediata a la firma del mismo, sea cual fuera la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

El presente Convenio Colectivo, se entenderá prorrogado de año en año, si por cualquiera de las partes no mediara denuncia expresa antes de la fecha de su vencimiento.”

CONVENIO COLECTIVO “ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.” CENTRO AZAGRA (23/7/2013)

“El presente Convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

A los efectos previstos en el artículo 85 del estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se podrá denunciar por cualquiera de las partes de forma expresa en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2014 y 31 de octubre de 2014. Si no se denuncia se prorrogará por anualidades.

El periodo a que se refiere el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores será de dos años en lugar de uno.”

CONVENIO COLECTIVO “ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.” CENTRO FUNES (11/04/2013)

“El presente Convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

A los efectos previstos en el artículo 85 del estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se podrá denunciar por cualquiera de las partes de forma expresa en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2014 y 31 de octubre de 2014. Si no se denuncia se prorrogará por anualidades.

El periodo a que se refiere el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores será de dos años en lugar de uno.”

CONVENIO COLECTIVO 2012/2013 DE COMPAÑÍA ASTURIANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SA

“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.”

CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS.(23/05/2013)

“En caso de denuncia, y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, este seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas, salvo todo lo referente a incremento salarial.”

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COBEGA, SA, (15/1/2013)

“En caso de denuncia y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, este seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas salvo la disposición transitoria 1,(incremento salarial).

CONVENIO COLECTIVO DE NESTLÉ ESPAÑA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE LA FÁBRICA DE GIJÓN (24/10/2012)

“Cualquiera de las partes, la Empresa a través de sus Órganos de Dirección y los Trabajadores/as a través del Comité de Empresa, podrá denunciar el Convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia. El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social o económica, razonando las causas determinantes de la rescisión o revisión e incluyendo, en caso de revisión, el proyecto de los puntos a modificar.

En ambos casos, el Convenio se entenderá prorrogado hasta que se haya concluido un nuevo acuerdo o se haya dictado disposición específica por la autoridad competente.”

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA NESTLÉ ESPAÑA, SA, DE GIRONA, (1/2/2013)

“El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social y económica, razonando las causas determinantes de la rescisión o revisión e incluyendo, en caso de revisión, el proyecto de los puntos a modificar.

2) En ambos casos, e 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 mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.”

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NESTLÉ ESPAÑA, S.A. (13/6/2013)

Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado y se prorrogará su vigencia mientras no se firme un nuevo convenio, salvo que ambas partes de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.

GALLETAS GULLÓN, S.A. (26/01/2014)

El Convenio Colectivo que regulará las relaciones laborales de los trabajadores en Galletas Gullón, S.A., tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2016.

Se entenderá automáticamente denunciado a la finalización, aunque seguirá en vigor hasta la firma de un nuevo Convenio, siendo el siguiente de carácter retroactivo a la finalización de éste (1 de enero de 2017).

Ejemplos de empresas que hace referencia a la ultractividad pero no amplían el plazo de vigencia, simplemente regulan como el ET.

CONVENIO COLECTIVO DE DANONE, S. A.(11/10/2012)

“Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas, excepto aquéllas cuya vigencia se haya acordado concretamente. Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el Convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”

EL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO IMPORTACO FRUTOS SECOS (IMPORTACO, SA, CAMPO SECO, SL, ELAFRUSE, SL, MUNDO SNACKS, SL Y FRUSECS CASTELLÓN, SL). (25/6/2012)

“El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de un mes de antelación y por escrito. Denunciado el Convenio se estará para la constitución de la Comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET.”

- **SALARIOS:**

Media salarial anual **Oficial 2ª de producción**

| | Total Ranking | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|----------------|---------------|-------------|-------------|
| Salario Medio | 17.099,95 € | 16.521,93 € | 18.220,60 € |
| Salario Máximo | 41.767,86 € | 41.767,86 € | 28.509,66 € |
| Salario Mínimo | 10.877,76 € | 10.877,76 € | 10.877,76 € |

Se pueden observar grandes diferencias entre las condiciones salariales entre empresas. Pero estas diferencias no son debidas a que las empresas fabriquen en su totalidad o en parte MDD o no, las diferencias vienen dadas por la pertenencia de la empresa a un sector u otro.

Destacan los salarios de:

MAHOU- SAN MIGUEL: en sus dos centros de trabajo cuentan con salarios de 35.153,91€ y 41.767,86 €/año

COLEBEGA: 28.509,66€/año

HEINEKEN ESPAÑA: 28.935€/año

PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A., DIAGEO ESPAÑA, S.A., salario más bajo 10.877,76€/año. En este caso como ya se ha indicado en la metodología, al no encontrar Convenio colectivo de empresa aplicable publicado en ninguno de los boletines Oficiales, se ha recogido el convenio de la comunidad de Madrid. En este caso todas son empresas del sector de Licores.

En el **cómputo anual**, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30d. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad si corresponde. La media de pagas extraordinarias es de 2,91.

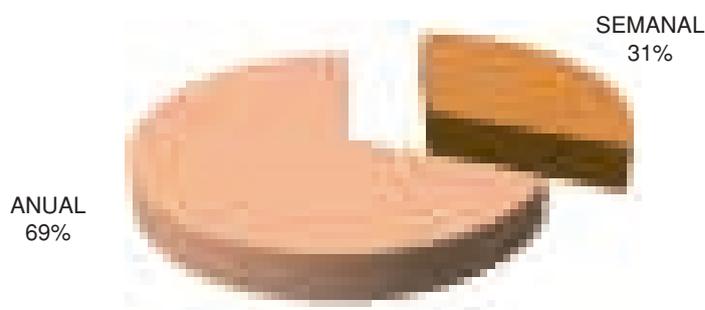
En este caso **no hay diferencia entre empresas que fabrican MDD y las empresas que fabrican exclusivamente MPP.**

La diferencia es mas por sector o incluso entre empresas. Destacan las empresas del sector de **Cervezas**, que llegan a tener **6 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una** de ellas con todos los conceptos económicos incluidos.

- **JORNADA:**

El 31% de los C.C. analizados tiene jornada semanal, mientras que el 69% restante, jornada anual.

TIPO DE JORNADA



Jornada anual:

En el 69% de los convenios analizados, se recoge la jornada anual, si lo comparamos con el estudio del año pasado se reduce, en un 2% el incluir este tipo de jornada en el convenio.

| | Total Ranking | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Jornada Media | 1.767,84 h/año | 1.764 03 h/año | 1.771,64 h/año |
| Jornada Máxima | 1.875 h/año | 1.826 h/año | 1.875 h/año |
| Jornada Mínima | 1.641 h/año | 1.641 h/año | 1.694 h/año |

Destacar que se han disminuido las medias de jornada laboral anual, respecto al estudio de condiciones laborales en 2011, que realizamos el año pasado, en el caso de las empresas que fabrican MPP.

Jornada semanal:

El 31% de los convenios analizados recoge este tipo de jornada.

TIPO DE JORNADA



Jornada media semanal: 39h55 horas/sem.

En general la jornada es de 40h/sem.

Destaca:

RENDELSUR -Málaga, Granada, Jaén y Almería más el centro de Algeciras: 37h 30min/sem.

Además las empresas pertenecientes al **GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)** y **GRUPO PANRICO**, tienen fijada su jornada semanal en 39h.

No hay diferencias entre las empresas que fabrican MDD y las que fabrican MPP.

- **ANTIGÜEDAD:**

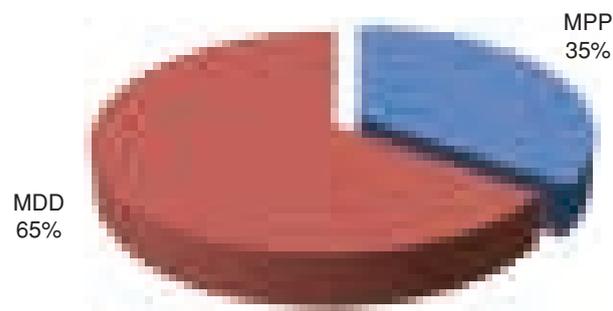
El 22% de los C.C. analizados no regula la antigüedad, mientras que el 78% si la regula.

ANTIGÜEDAD



Entre los C.C. que regulan la antigüedad, el 65% pertenece a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD.

ANTIGÜEDAD



- **SEGURO COLECTIVO:**

El 84% de los C.C. analizados ofrece cobertura de Seguro Colectivo, un 4% más que en el estudio realizado para 2011.

SEGURO COLECTIVO



En el 100% se contemplan los casos de muerte o Invalidez por Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional.

Son múltiples las regulaciones en la cobertura y la cuantía de los seguros. Encontramos seguros con una cobertura de 7.512,65€ hasta 238.723,70€.

Resultan curiosos los seguros colectivos de:

PEPSICO: cláusulas de los centros de trabajo, en las pólizas de seguro y su cobertura se diferencia entre persona casada, divorciada, con hijos, sin hijos, etc. Dependiendo de la gravedad del hecho y la condición familiar del trabajador así es la cobertura.

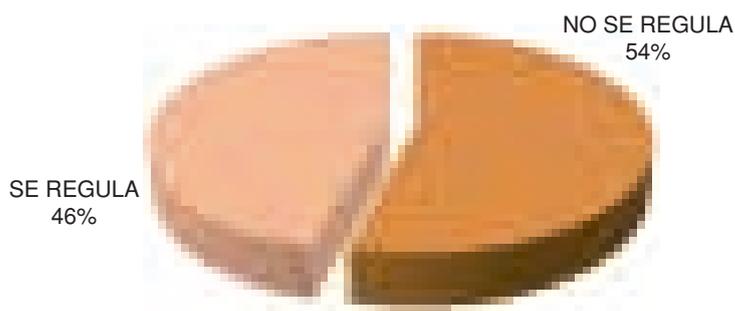
HEINEKEN ESPAÑA, S.L.: Incapacidad permanente total para su profesión: 4.853,83€; Incapacidad permanente absoluta: 1.617,95€; El seguro de vida e invalidez permanente se hace depender de la categoría profesional.

CORPORACIÓN AGROALIM, S.A.: Tiene póliza de seguro, pero solo, para el personal de plantilla que no está adherido al Plan de Pensiones.

- **CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:**

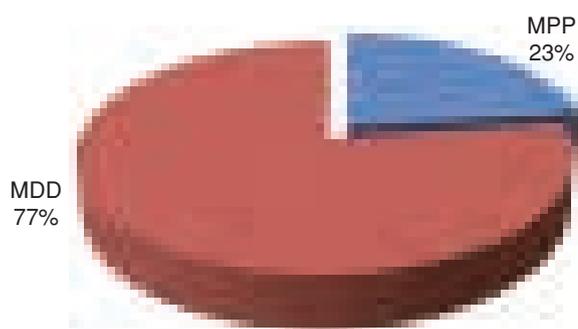
El 54% de los C.C. analizados no recoge cláusula de estabilidad en el empleo, un 1% más que el año pasado.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



Llama mucho la atención, que de los convenios que recogen fórmulas de estabilidad de empleo el 77% fabrican marca blanca.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



Las fórmulas que se contemplan son variadas, destacamos:

“la empresa se compromete a reducir al máximo la contratación a través de ETT´s”

Destacan:

MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA), ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. y SOVENA ESPAÑA: Recogen un acuerdo de un límite respecto a la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos discontinuos.

FELIX SOLIS AVANTIS, S.A: Acuerdo para alcanzar, como mínimo, el 60% de contratos fijos.

MAHOU- SAN MIGUEL: Realizar promociones internas de oficial de segunda, de tercera y auxiliar en un nº no inferior al 10%. Se compromete a no variar el nº de plantilla fijada.

GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. (EL POZO): Reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado.

COOR. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.: Conversión de contratos de duración determinada o temporal a indefinidos.

PEPSICO: 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.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. Fomento de la creación de empleo estable y creación de una bolsa con personal para cubrir eventualidades de trabajo. Limitación de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal a situaciones excepcionales.

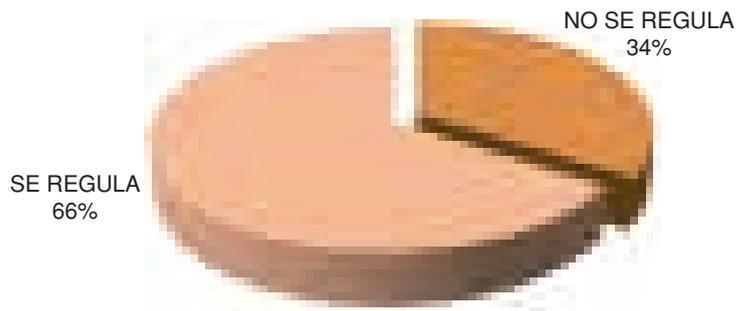
KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L.: Acuerdo marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal. Reducción de la rotación en los puestos de trabajo con mayor cualificación; facilitar mayor formación y especialización para mejorar la producción.

KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L. Derecho preferente en el ingreso, en igualdad de mérito, a quienes hayan desempeñado o desempeñen en la empresa funciones de carácter eventual, interino o contrato de trabajo por tiempo determinado.

- **FORMACIÓN:**

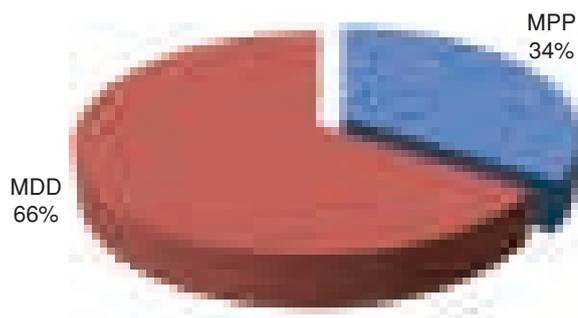
El 66% de los C.C. analizados menciona y regula la Formación del Trabajador/a

FORMACIÓN



De los convenios que recogen en su articulado la formación, el 66% fabrica marca blanca.

FORMACIÓN



Destacan:

KRAFT: el 85% de las horas de formación dentro del horario de trabajo

PANRICO: Comité de Paritario de Formación. Reuniones bimensuales. Ayudas del 50% para cursos no contemplados en los Planes de Formación.

GRUPO PASCUAL: Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.

UNILEVER: Puesta a disposición del Comité una cantidad de 8.118,20 € para atender a la formación profesional del personal afectado por este Convenio.

- **COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:**

Regulado en el 92% de los C.C. analizados, un 3% más que en los CC recogidos en el Ranking anterior.

COMPLEMENTO IT



En general se cubre el 100% de las prestaciones económicas del trabajador. Si bien se distingue entre Accidente y Enfermedad Profesional del Accidente y Enfermedad Común.

Destacan:

HEINEKEN ESPAÑA: 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.

KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L: El 100%. Máximo 18 meses.

Otra forma de regular la cobertura, es hacerla depender o variar del índice de absentismo. Esta figura cada vez se da más.

GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. (EL POZO): Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%.

DANONE: 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).

COORP. AGROALIMEN, S.A.: Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% (Índice absentismo e igual o inferior al 4,5%).

GRUPO J GARCIA CARRION: Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 80%. Hospitalización (mientras dure la misma): 90%. Los presentes complementos se abonarán exclusivamente en tanto no sobrepase el 3%, el Índice de absentismo.

- **SALUD LABORAL:**

El 90% de los C.C. analizados menciona y recoge temas de Salud Laboral.

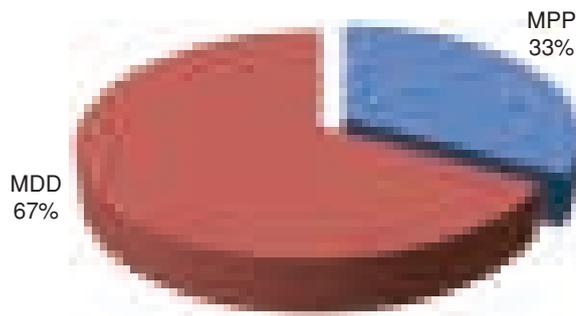
SALUD LABORAL



En general son menciones genéricas. El 47% tienen Comité de Salud Laboral.

De los convenios que regulan esta materia el 67%, los centros de trabajo fabrican MDD.

SALUD LABORAL



Destacan:

MARTINEZ LORIENTE: Recoge dentro de su articulado las obligaciones tanto de la empresa como del trabajador/a. También recoge las funciones del Comité de Seguridad y Salud.

PANRICO (Centros de trabajo de Cataluña): Comité de Seguridad y Salud. Prohibición de fumar, enfermos, revisiones médicas.

PANRICO: 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€).

CORP. PEÑASANTA (Siero): Plan Integral sobre Drogodependencia y Alcoholismo.

COCA COLA -CÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A (CASBEGA): Comité de Seguridad y Salud. Jornada informativa de prevención de riesgos laborales al nuevo personal.

KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L.: 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.

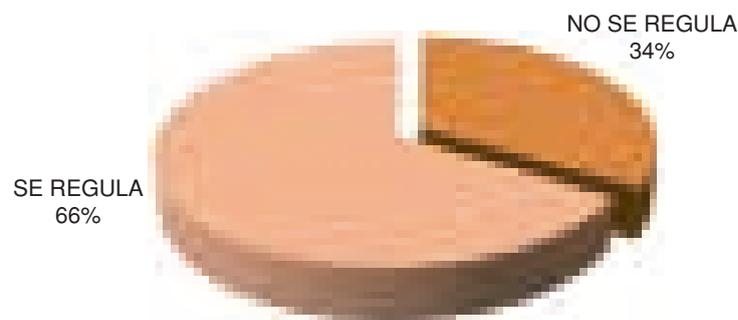
MAHOU SAN MIGUEL: Tienen comité Intercentros de Seguridad y Salud.

GRUPO SIRO: Cumplimiento de la Ley. Comité de Seguridad y Salud. Incentivos por reducir la siniestralidad.

- **IGUALDAD:**

El 66% de los C.C. analizados menciona y recoge temas de Igualdad.

IGUALDAD



En general se remiten a la LO 3/2007, o a la creación de una Comisión Paritaria de Igualdad.

Destacan:

COCA COLA -COBEGA, S.A. : Cláusula de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Remite Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

COCA COLA -CÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A (CASBEGA): Principio de Igualdad. Comisión Paritaria carácter consultivo y propondrá un Plan de Igualdad.

GRUPO J GARCIA CARRION: Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO): Acuerdo para dar continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no discriminación. Fija plazo de 6 meses para hacer un diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.

ANECOOP, S. COOP.: Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Adaptación del horario en caso de violencia de género.

- **ABSENTISMO LABORAL:**

Convenios colectivos, que **premian un menor índice de absentismo:**

GRUPO NESTLE: plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del porcentaje.

FRINSA DEL NOROESTE, S.A.: Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en cómputo trimestral.

GRUPO GARVILLA: Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en cómputo trimestral.

GRUPO SIRO: 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.

GRUPO SIRO: Tabla para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados.

COBEGA (centro de las Palmas) Tienen una comisión de Absentismo, para realizar un análisis y valoración y estudios de posibles medidas tendentes a su reducción.

- **OTROS:**

AYUDAS PRESTAMOS:

BEGANO: prestamos por vivienda 13.000€ amortizable en 50 mensualidades y 5.000€ amortizable en 36 mensualidades

COBEGA: fondo para préstamos sin interés. Vivienda con un máx.:

6.690€ para la compra o construcción

4.460€ para reparación, amortizable en 3 y 2 años respectivamente

EBRO PULEVA: En sus centros tienen prestamos para vivienda con un máximo de 3.000€.

SALARIO MÍNIMO REGULADO:

Todas las **empresas Lácteas** que aplican el Convenio Estatal (que son la mayoría) en el que se fija un salario mínimo de 1.000€

OTRAS CLAUSULAS DESTACABLES:

HEINEKEN ESPAÑA, S.A.: Incapacidad permanente total para su profesión: 4.853,83€; Incapacidad permanente absoluta: 1.617,95€; Seguro de vida e invalidez permanente: según categoría.

GRUPO J GARCIA CARRION: Fallecimiento o Incapacidad profesional o absoluta por accidente laboral: 62.000€. Fallecimiento por cualquier causa no contemplada en la póliza de accidentes: 18.030€.

DEOLEO, S.A. GRUPO: Suspensión del contrato por Maternidad, Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

En materia de violencia de género, el convenio recoge acciones en caso de víctimas de Violencia de Género: movilidad geográfica, suspensión del contrato, licencias sin sueldo.

MARTINEZ LORIENTE: dos sistemas retributivos. Mas una paga por objetivos de ahorro(100€ garantizados) reducción del absentismo, del material de oficina, reprocesos, etc., el importe del ahorro 50% a favor de la empresa y el otro 50% para reparto entre los trabajadores que cumplan los requisitos.

Múltiples ayudas: hasta 1.100€ brutos/año por cada hijo, en tres etapas, 0-3 años, 3-6 años y 6-16 años, en este caso son 100€/año. Fondo social: "plantea destinar el 25% de 3000€ mensuales para completar el salario de aquellos que han solicitado la reducción de jornada para cuidado de hijo discapacitado con grado III. Plan de igualdad.

ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.: Acumulación del permiso de lactancia (1 hora diaria). Aumentará en dos semanas del permiso de maternidad, costeado por la empresa.

COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR): Las multas a los repartidores, se pagarán a medias entre la empresa y el conductor. Sistema de retribuciones según rendimientos obtenidos por el trabajador.

EUROPASTRY, S.A.: Regula el hostigamiento psicológico y el acoso sexual en el trabajo.

FREIXENET, S.A. GRUPO: Excedencia voluntaria en caso de víctimas de violencia de género con reserva de puesto de trabajo por 2 años.

GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL: Incrementos salariales de integración. Año 2010: se suman 1.250€ al plus del convenio; Resto de años: se suman 500€.

GRUPO SIRO: Protocolo para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales.

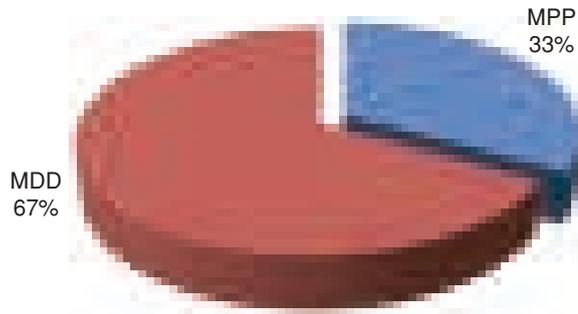
3.4.2.- Resultados por sectores:

- INDUSTRIA CÁRNICA:**

Se han analizado 15 C.C.

La mayoría de las empresas/grupos aplican el C.C. Estatal de Industrias Cárnicas.
El 67% fabrica MDD.

TOTAL CÁRNICOS



JORNADA:

| Jornada Media Cárnicos | Jornada Media Ranking |
|------------------------|-----------------------|
| 1.770,00 h/año | 1.767,84 h/año |

SALARIOS:

En materia salarial observamos que no hay casi diferencias entre los salarios de las empresas que fabrican Marca Blanca y las que no.

| | Total Cárnicos | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|----------------|----------------|-------------|-------------|
| Salario Medio | 15.148,07 € | 15.177,96 € | 15.088,29 € |
| Salario Máximo | 15.414,83 € | 15.414,83 € | 15.115,40 € |
| Salario Mínimo | 14.804,35 € | 15.115,22 € | 14.980,40 € |

| | Total Cárnicos | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|-----------------------|----------------|-------------|-------------|
| Salario Medio (€/año) | 15.148,07 € | 15.177,96 € | 15.088,29 € |
| Jornada Media (h/año) | 1.700,00 | 1.700,00 | 1.700,00 |
| Salario Medio (€/año) | 8,91 | 8,93 | 8,88 |

ANTIGÜEDAD:

Tendencia general de ir congelando la antigüedad.

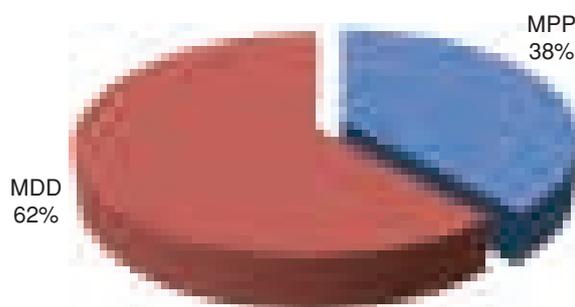
Convenio Estatal se congela a fecha de 1999

ANTIGÜEDAD



De las que si regulan están materia, el 58% producen en su totalidad o en parte para MDD.

ANTIGÜEDAD



SEGURO COLECTIVO:

Regulado en 100% C.C., con una cobertura de 18.000€

FORMACION:

100% Comisión de Formación y/o Planes de Formación.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Está regulado en 100%.

Destacamos la clausula que se recoge en el convenio de **MARTINEZ LORIENTE e INDUSTRIAS CARNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A.:** “Cubre el 100%. En todo caso para que se dé, el índice de absentismo no debe superar el 2%. Además tiene un complemento asistencial por día de hospitalización”.

SALUD LABORAL

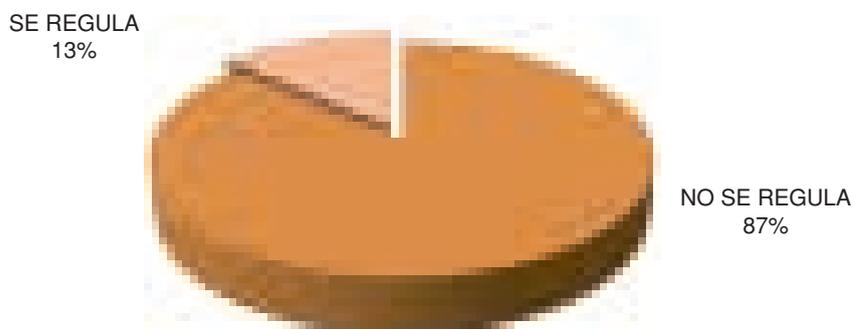
Regulado en 100% C.C.

Destacamos la clausula que se recoge en el convenio de **MARTINEZ LORIENTE e INDUSTRIAS CARNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A.:** Recoge las obligaciones tanto de la empresa como del trabajador en esta materia. Además tienen Comité de Seguridad y Salud.

IGUALDAD:

El 14% recoge la elaboración de Planes de Igualdad.

IGUALDAD



OTROS DATOS A DESTACAR:

MARTINEZ LORIENTE e INDUSTRIAS CARNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A.:

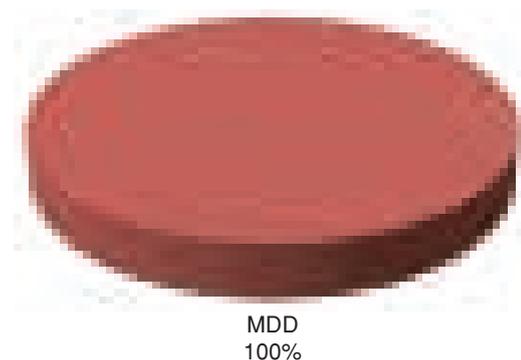
- Múltiples ayudas, destacables porque tiene hasta 1.100€ brutos/año por cada hijo, en tres etapas, 0-3 años, 3-6 años y 6-16 años, en este caso son 100€/año.
- Fondo social: “plantea destinar el 25% de 3000€ mensuales para completar el salario de aquellos que han solicitado la reducción de jornada para cuidado de hijo discapacitado con grado III.

- Dos sistemas retributivos. Mas una paga por objetivos de ahorro (100€ garantizados)(reducción del absentismo, del material de oficina, reprocesos, etc..., el importe del ahorro 50% a favor de la empresa y el otro 50% para reparto entre los trabajadores que cumplan los requisitos.
- Regula la jornada flexible en el departamento de oficinas.
- Política Medioambiental.

- **INDUSTRIA LÁCTEA:**

Se han analizado 14 C.C., de los cuales, el 100% de las empresas fabrican parcial o mayoritariamente MDD.

TOTAL LÁCTEOS



SALARIOS:

Media salarial anual Oficial 2^a de producción.

| Salario Medio Lácteos | Salario Medio Ranking |
|-----------------------|-----------------------|
| 15.788,37 € | 17.099,95 € |

Incremento salarial medio para el año 2012, fue de un 2,95%, destacamos:

MONDELEZ INTERNATIONAL GRUPO.: un incremento anual del 3,3% concretamente el IPC real de 2012 más un diferencial del 0,40.

JORNADA:

| Jornada Media Lácteos | Jornada Media Ranking |
|-----------------------|-----------------------|
| 1.772,20 h/año | 1.767,84 h/año |

La jornada anual se ha disminuido en casi dos horas.

| | Total Lácteos |
|----------------|----------------|
| Jornada Media | 1.772,20 h/año |
| Jornada Máxima | 1.808,00 h/año |
| Jornada Mínima | 1.760,00 h/año |

ANTIGUEDAD:

Se recoge en el 100% de los convenios analizados.

KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L.: Depende de cuando se incorporo el trabajador a plantilla. En todo caso es por quinquenios. Máximo de 3.

SEGURO COLECTIVO:

Se ha regulado en el 100% C.C.

Cobertura de 12.020€ hasta 30.050€.

El convenio que tiene mayor cobertura es **KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L** (en el centro de león), que tiene una cobertura de 36.060,73€, en caso de muerte por accidente se dobla la cantidad.

CLAUSULA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO:

Regulado en 100% C.C. Las formulas son variadas, destacando:

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.

Centro de Siero: Recogen la conversión de contratos de relevo en indefinidos a razón de 1/3 por año (2009/10/11).

Centro de Sevilla: la empresa se compromete a reducir el índice de eventualidad a razón de un 20% en cómputo anual por cada uno de los años de vigencia.

KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L.: Derecho preferente en el ingreso, en igualdad de mérito, a quienes hayan desempeñado o desempeñen en la empresa funciones de carácter eventual, interino o contrato de trabajo por tiempo determinado.

KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L 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.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Regulado en 100% C.C., con distintas formulas de cobertura:

La mayoría de los convenios recoge, accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A., 100% de la base reguladora solo una baja al año en caso de Enfermedad y accidente común. 100% del promedio de las bases reguladoras mes activo inmediatamente anterior.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A Retribución económica equivalente al 75% desde el primer día de la base de cotización del mes anterior a la baja.



SALUD LABORAL:

Regulado en 100% C.C.

Todos Comité de Salud Laboral.

Destaca:

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.: un Plan Integral sobre Drogodependencia y Alcoholismo.

KRAFT FOODS ESPAÑA, tiene como base de sus acciones en materia de salud laboral la idea de lograr la mejora de calidad de vida y medio ambiente de trabajo.

IGUALDAD:

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.: Compromiso para impulsar la contratación de personal «a tiempo parcial» como medida para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

OTROS DATOS A DESTACAR:

KRAFT FOODS ESPAÑA, S.L.: Fondo social. 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.

También recoge una declaración antidiscriminatoria y prevención del acoso mediante aplicación de política contra la discriminación y el acoso.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.

Centro de Asturias: Conversión de contratos de relevo en indefinidos a razón de 1/3 por año (2009/10/11). Bolsa de demandantes de empleo. Acota la contratación por Empresa de Trabajo Temporal.

Centro de Galicia: Se establece un plus de seguridad anual. Premio de seguridad = 180€ / 12 X el número de meses del año anterior sin accidentes en el ámbito del convenio en el ámbito del convenio.

- **INDUSTRIAS DEL ACEITE:**

Se han analizado 6 C.C., el 100% pertenecen a empresas que fabrican MDD.

SALARIOS:

Media salarial anual Oficial 2ª de producción.

| Salario Medio Aceites | Salario Medio Ranking |
|-----------------------|-----------------------|
| 14.132,75 € | 17.099,95 € |

| | Total Aceites |
|----------------|---------------|
| Salario Medio | 14.132,75 € |
| Salario Máximo | 18.000,00 € |
| Salario Mínimo | 12.152,95 € |

JORNADA:

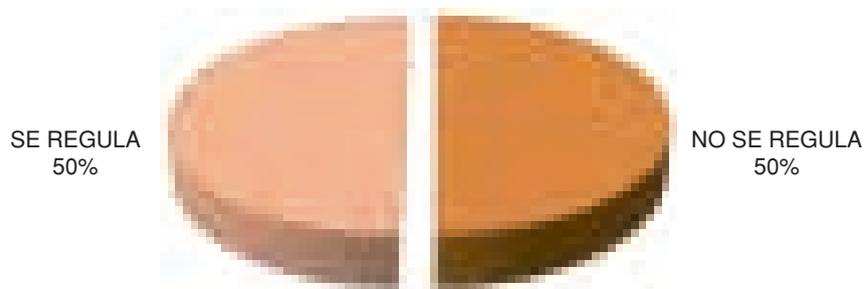
| Jornada Media Aceites | Jornada Media Ranking |
|-----------------------|-----------------------|
| 1.790,25 h/año | 1.767,84 h/año |

| | Total Aceites |
|----------------|----------------|
| Jornada Media | 1.790,25 h/año |
| Jornada Máxima | 1.800 h/año |
| Jornada Mínima | 1.741 h/año |

SEGURO COLECTIVO:

El 50% de los C.C. analizados pertenecientes a la Industria del Aceite tiene regulado un Seguro Colectivo.

SEGURO COLECTIVO



Cobertura de 19.000€ hasta 50.000€.

En el 100% se contemplan los casos de muerte o Invalidez por Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

El 100% de los C.C. analizados pertenecientes a la Industria del Aceite cuenta con un Complemento de Incapacidad Temporal.

COMPLEMENTO DE IT



Distintas fórmulas de cobertura, destacan:

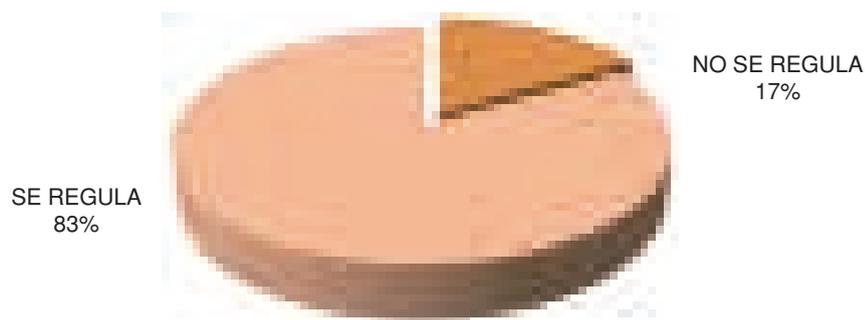
SOVENA: ACC., hospitalización u operación 100%.

HOJIBLANCA, S.A.: (Antequera): cobertura del 100% desde el día que marque la ley. En caso de ACC, EP o que se requiera hospitalización desde el primer día.

SALUD LABORAL:

Solo el 83% de los CC analizados contiene regulación referente a la Comisión de Salud Laboral.

SALUD LABORAL



IGUALDAD:

Solo tienen referencias a esta materia dos convenios:

DEOLEO, S.A. GRUPO: Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. Negociación de Plan de Igualdad.

HOJIBLANCA S. COOP. ANDALUZA: Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OTROS DATOS A DESTACAR:

DEOLEO, S.A. GRUPO: Acciones en caso de víctimas de Violencia de Género: movilidad geográfica, suspensión del contrato, licencias sin sueldo.

- **MULTIPRODUCTO:**

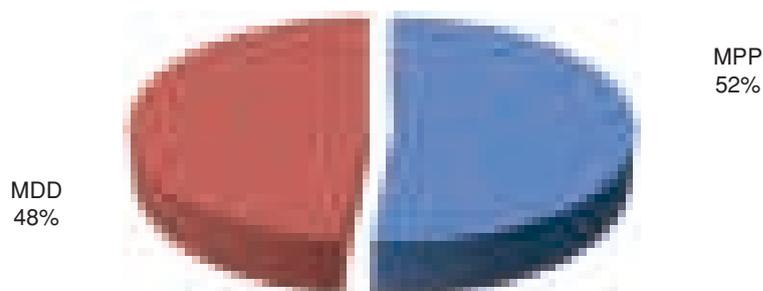
Se han analizado 33 C.C.

Representan el 19,25% del total de los convenios analizados.

Al ser empresas Multiproductos, los convenios colectivos que se aplican a los distintos centros de trabajo, son de diversos sectores.

El 48% de las empresas analizadas dentro de los multiproducto , fabrican para MDD.

TOTAL MULTIPRODUCTO



SALARIOS:

Media salarial anual **Oficial 2ª de producción.**

| | Total Multiproducto | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|----------------|---------------------|-------------|-------------|
| Salario Medio | 19.528,64 € | 18.970,03 € | 20.087,26 € |
| Salario Máximo | 27.285,75 € | 27.285,75 € | 26.550,67 € |
| Salario Mínimo | 11.088,15 € | 12.876,51 € | 11.088,15 € |

Si comparamos los salarios con los recogidos el año pasado el salario máximo se ha incrementado tanto en aquellas empresas que fabrican MDD como MPP, en cuanto a los salarios mínimos, destaca la bajada de 13.549,90€ a 11.088,15€ en aquellas empresas que fabrican MPP.

| | Total Multiproducto | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|-----------------------|---------------------|-------------|-------------|
| Salario Medio (€/año) | 19.528,64 € | 18.970,03 € | 20.087,26 € |
| Jornada Media (h/año) | 1.764,10 | 1.774,36 | 1.756,60 |
| Salario Medio (€/año) | 11,07 | 10,69 | 11,44 |

Sin embargo si atendemos al salario medio por hora se ha incrementado en ambos casos.

JORNADA:

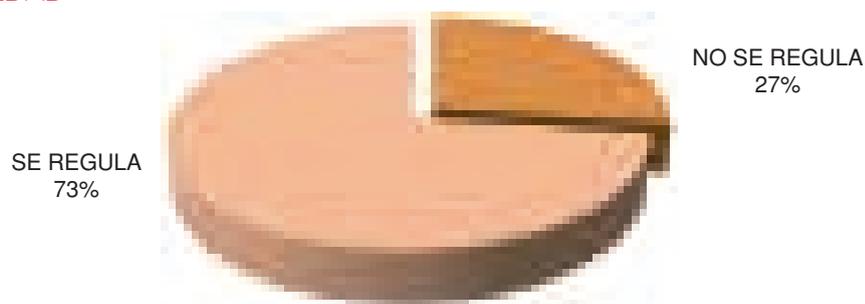
| Jornada Media Multiproducto | Jornada Media Ranking |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1.764,10 h/año | 1.767,84 h/año |

| | Total Multiproducto | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|----------------|---------------------|----------------|----------------|
| Jornada Media | 1.764,10 h/año | 1.774,36 h/año | 1.756,60 h/año |
| Jornada Máxima | 1.800,00 h/año | 1.800,00 h/año | 1.792,00 h/año |
| Jornada Mínima | 1694,00 h/año | 1.740,00 h/año | 1.694,00 h/año |

ANTIGÜEDAD:

El 73% regulan Antigüedad.

ANTIGÜEDAD



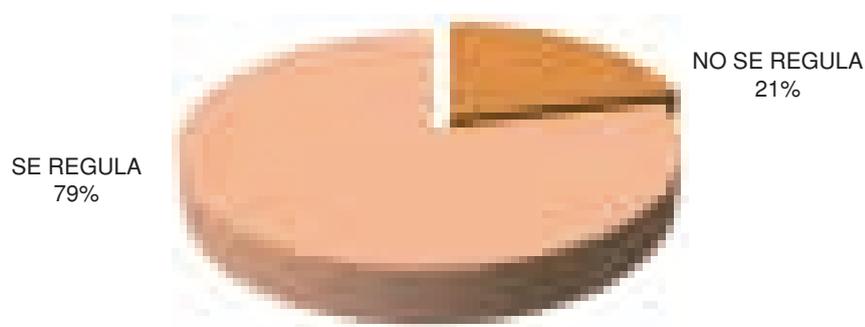
AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA: Fontvella, S.A.: 15 pagos (doce mensualidades y tres pagas extras). Lanjarón, S.A.: importe de los trienios calculados a razón de 2% Salario base de cada categoría.

NUTREXPA- GRUPO: Consolidado a diciembre de 1994 como Complemento de antigüedad personal: Trienios (24,04€/mes). Máximo de 10.

SEGURO COLECTIVO:

Regulado en 79% C.C., con una cobertura de 9.000€ hasta 30.050€.

SEGURO COLECTIVO



CORPORACIÓN AGROALIM, S.A.: Para el personal de plantilla que no esté adherido al Plan de Pensiones.

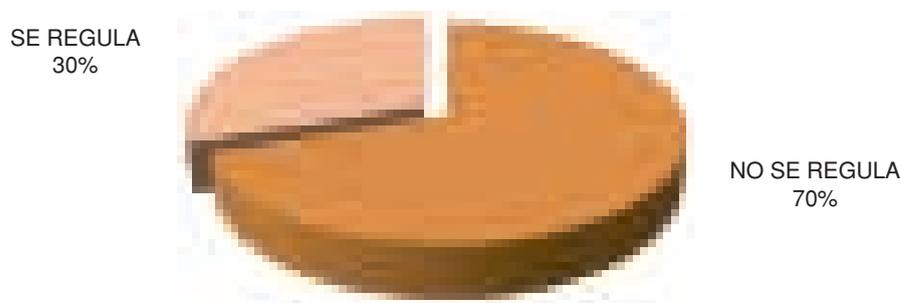
FRIVIPESCA CHAPELA, S.A.: Fallecimiento: 59.680,92€; Incapacidad permanente absoluta: 119.361,84 €; Gran invalidez: 238.723,70€.

UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO: Todo el personal está incluido en una póliza de seguro de vida y accidente.

CLAUSULA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO

El 70% de los CC analizados del sector Multiproducto no recoge cláusulas de estabilidad en el empleo.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



DANONE, S.A: Contratación eventual por debajo del 8% de la plantilla media anual.

HARINAS Y SEMOLAS DEL NOROESTE, S.A. (HASENOSA): Compromiso de no despedir trabajadores fijos de plantilla por el traslado de la fabricación de la línea de Mixes a la Treinta S.A., y mantener el resto de los procesos productivos invariables.

NUTREXPA- GRUPO: Voluntad de mantenimiento y, en la medida de lo posible, incremento del empleo, así como el fomento de su estabilidad y la contribución a la mejora de la calidad del mismo, de acuerdo con la conciliación con las necesidades organizativas, productivas, etc.

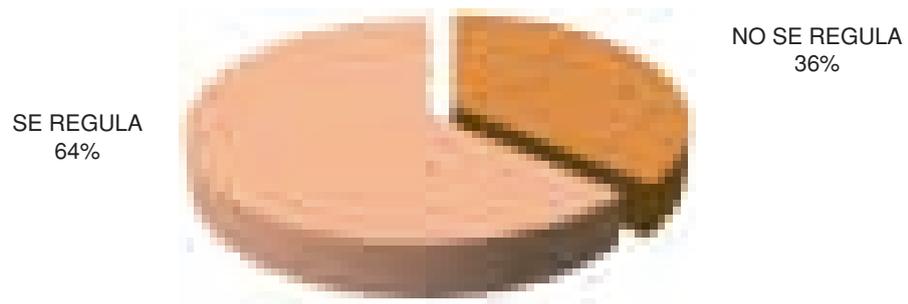
UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO: Compromiso de hacer como mínimo 8 contratos indefinidos a lo largo de los 2 años.

PULEVA FOOD, S.L.: Reducción de la contratación por Empresas de Trabajo Temporal.

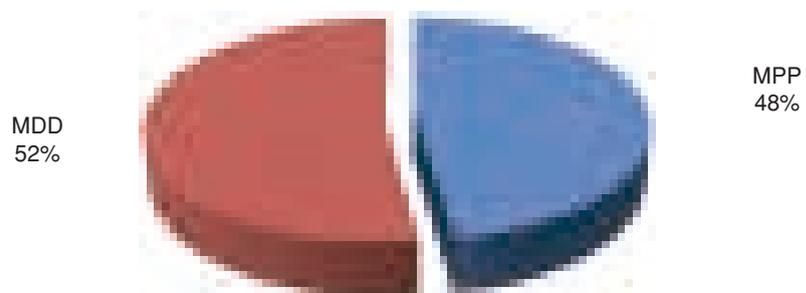
FORMACIÓN:

El 64% recoge o menciona la formación. De estos, el 26% tiene Comisión de Formación.

FORMACIÓN



FORMACIÓN



En general son Cláusulas genéricas.

UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO: Puesta a disposición del Comité una cantidad de 8.118,20 € para atender a la formación profesional del personal afectado por este Convenio.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

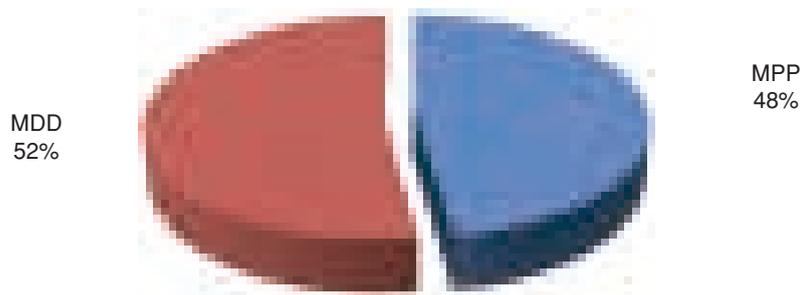
Regulado en el 87% de los C.C. del sector Multiproducto

COMPLEMENTO DE IT



En el estudio anterior no se regulaba dicha materia en el 13% de los casos.

COMPLEMENTO DE IT



VALL COMPANYS GRUP: Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%;
Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%.

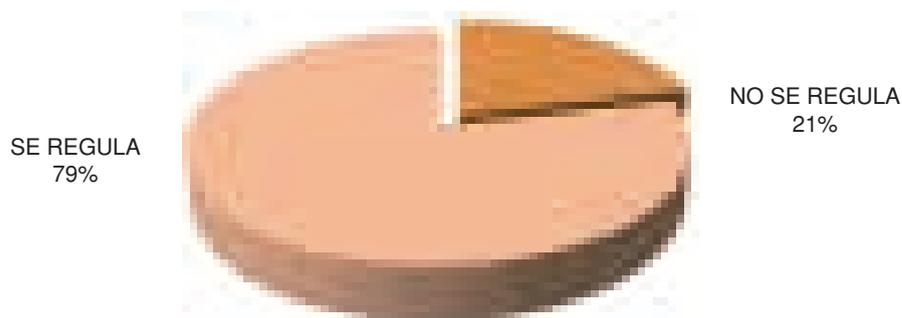
PULEVA FOOD, S.L.: Accidente de trabajo, Enfermedad profesional u Hospitalización:

100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: El 100% desde el 4º día.

SALUD LABORAL:

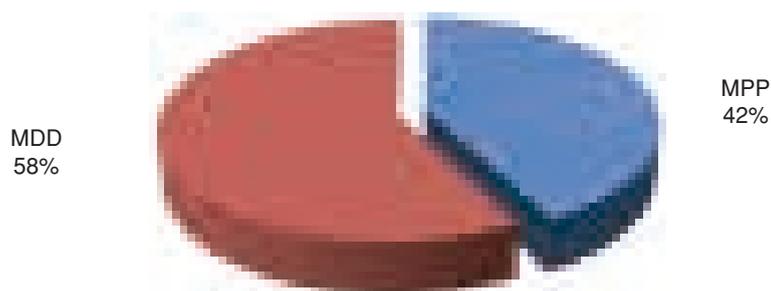
El 79% regula la materia de Salud laboral. De ellos un 21% de los CC tiene regulación referente a la Comisión de Salud Laboral.

SALUD LABORAL



En el siguiente gráfico se puede observar el porcentaje de empresas que fabrican MDD y cuales fabrican MPP, que regulan esta materia.

SALUD LABORAL

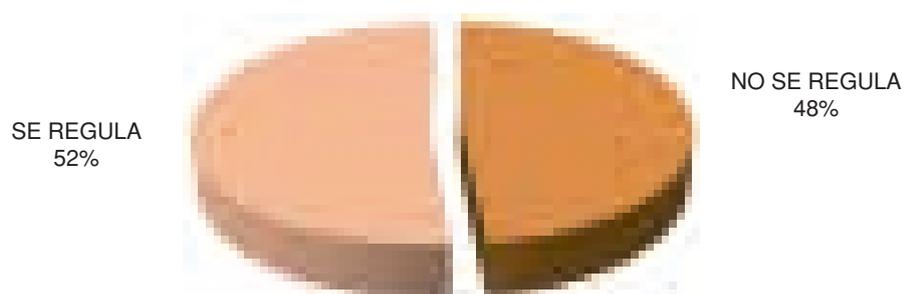


En general la regulación que se contiene en los convenios, son meras remisiones a la Ley o copia de algunos de sus preceptos.

IGUALDAD:

Se regula en el 52% de los Convenios analizados.

IGUALDAD



CORPORACIÓN AGROALIM, S.A.: Plan de Igualdad. Acuerdo para la creación de Comisión de Igualdad.

NUTREXPA- GRUPO: Recoge Políticas de Igualdad y no discriminación.

OTROS DATOS A DESTACAR:

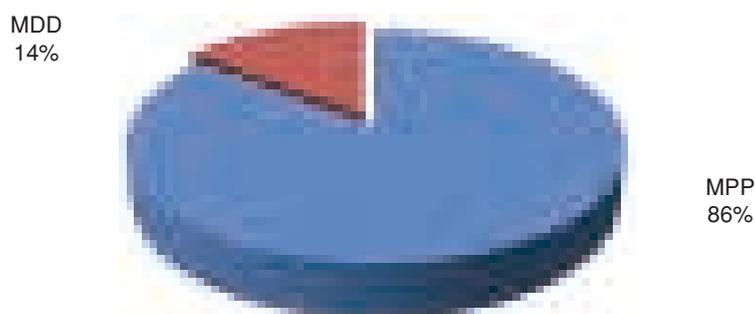
FRIVIPESCA CHAPELA, S.A.: contiene políticas de Protección integral contra la violencia de género.

GRUPO NESTLE, en todos los convenios que hemos analizado de los distintos centros de trabajo se indique que Tiene un plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del %.

- **SECTOR VINOS:**

De los convenios analizados el 836% no fabrica MDD.

TOTAL VINÍCOLA



SALARIO:

| Salario Medio Vinícola | Salario Medio Ranking |
|------------------------|-----------------------|
| 17.216,44 € | 17.099,95 € |

Como se puede observar los salarios del sector son algo más altos que la media salarial analizada.

En este sector si hay diferencias entre las empresas que fabrican MDD y las que no.

| | Total Vinícola | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|-----------------------|----------------|-------------|-------------|
| Salario Medio (€/año) | 17.216,44 € | 13.046,60 € | 18.050,41 € |
| Jornada Media (h/año) | 1.780,30 | 1.826,00 | 1.771,20 |
| Salario Medio (€/h) | 9,67 | 7,14 | 10,19 |

JORNADA:

| Jornada Media Vinícola | Jornada Media Ranking |
|------------------------|-----------------------|
| 1.780,30 h/año | 1.767,84 h/año |

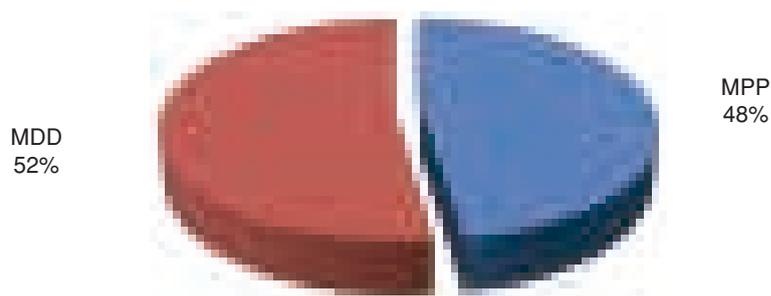
Todos regulan INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y SEGURO MEDICO.

- **REFRESCOS:**

Analizados: 23 C.C.

El 52% de las empresas analizadas de este sector, fabrica parcial o mayoritariamente MDD.

TOTAL REFRESCOS



SALARIOS:

| Salario Medio Refrescos | Salario Medio Ranking |
|-------------------------|-----------------------|
| 19.659,37 € | 17.099,95 € |

| | Total Refrescos | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|-----------------------|-----------------|-------------|-------------|
| Salario Medio (€/año) | 19.659,37 € | 18.303,95 € | 20.521,90 € |
| Jornada Media (h/año) | 1.795,00 | 1.761,00 | 1.815,40 |
| Salario Medio (€/h) | 10,95 | 10,39 | 11,30 |

En esta ocasión se observa claramente que el nivel salarial de los centros de empresas que no fabrican MDD, tienen salarios más elevados, aunque también realizan más horas anuales.

| | Total Refrescos | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|----------------|-----------------|-------------|-------------|
| Salario Medio | 19.659,37 € | 18.303,95 € | 20.521,90 € |
| Salario Máximo | 28.509,66 € | 21.416,17 € | 28.509,66 € |
| Salario Mínimo | 15.653,78 € | 16.323,60 € | 15.653,78 € |

JORNADA:

Anual, 100% de los C.C.

| Jornada Media Refrescos | Jornada Media Ranking |
|-------------------------|-----------------------|
| 1.795,00 h/año | 1.767,84 h/año |

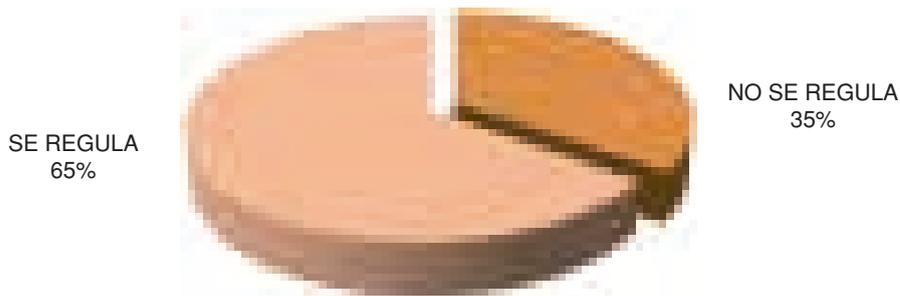
| | Total Refrescos | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| Salario Medio | 1.795,00 h/año | 1.761,00 h/año | 1.815,40 h/año |
| Jornada Máxima | 1.875,00 h/año | 1.784,00 h/año | 1.875,00 h/año |
| Jornada Mínima | 1.744,00 h/año | 1.744,00 h/año | 1.784,00 h/año |

ANTIGÜEDAD:

El 65% de los C.C. analizados del sector de Refrescos no regula la antigüedad.

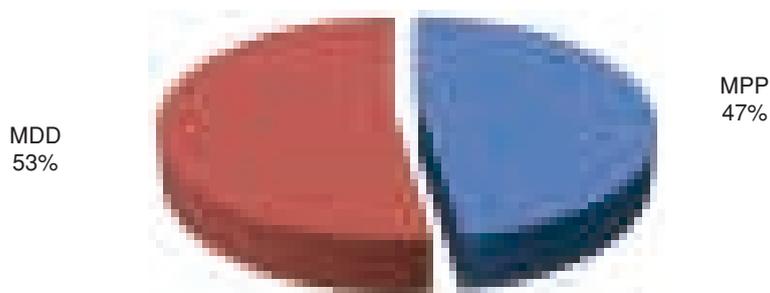
El 22,22% fabrica MDD.

ANTIGÜEDAD



De los convenios que regulan la antigüedad el 53% fabrican MDD.

ANTIGÜEDAD



SEGURO COLECTIVO:

91% regula la cobertura de Seguro Colectivo.

SEGURO COLECTIVO



COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR): Fallecimiento, Invalidez total o absoluta: 24.040€; Fallecimiento por accidente 48.080€; Fallecimiento por accidente de circulación: 72.121€.

CLAUSULA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

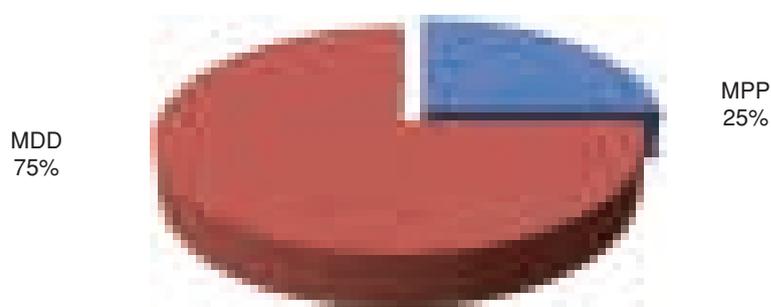
El 13% de los C.C. del sector de Refrescos, recoge cláusulas de estabilidad en el empleo.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



De estos el 75% fabrican MDD.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



COCA COLA -COBEGA, S.A.: Reducción de la contratación por Empresas de Trabajo Temporal.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

COMPLEMENTO DE IT

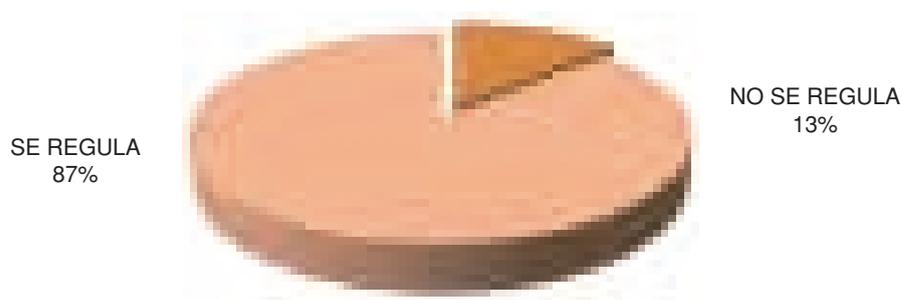


En general se cubre el 100% de las prestaciones económicas del trabajador. Si bien se distingue entre Accidente y Enfermedad Profesional del Accidente y Enfermedad Común.

SALUD LABORAL:

El 87% de los C.C. del sector Refrescos regula la Salud Laboral, de las cuales, el 42% tiene Comité de Salud Laboral.

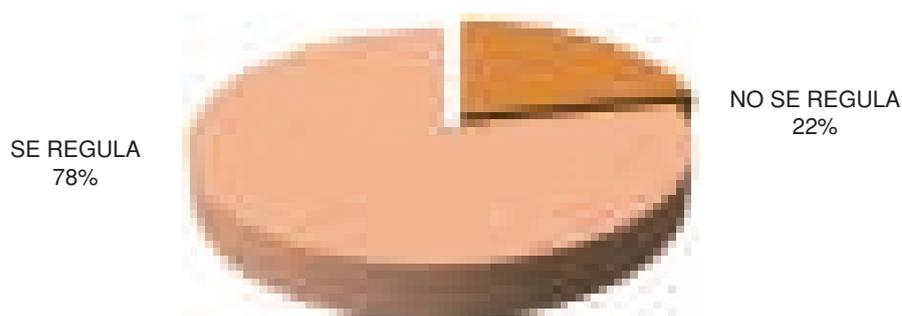
SALUD LABORAL



IGUALDAD:

El 78% de los C.C. del sector Refrescos recoge temas de Igualdad. En general se remiten a la LO 3/2007.

IGUALDAD



COCA COLA -CÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A (CASBEGA): contempla el principio de igualdad, y señala que se realizará un diagnóstico de la empresa y se dará a la comisión paritaria.

COCA COLA -COBEGA, S.A.: Cláusula de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Remite Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OTROS DATOS A DESTACAR:

COCA COLA -COBEGA, S.A. Comisión de Absentismo, para el análisis, valoración y estudios de posibles medidas tendentes a su reducción.

COCA COLA -CÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A (CASBEGA): Plan de pensiones, Casbega aporta el 4% de la Base reguladora y los trabajadores, que se adhieran, el 2%.

COCA COLA -COBEGA, S.A.: 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 extrasalarial única y en el momento de jubilarse según las Tablas salariales aprobadas.

GRUPO PEPSICO (BEBIDAS) Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.

COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR): Las multas a los repartidores, se pagarán a medias entre la empresa y el conductor. Sistema de retribuciones según rendimientos obtenidos por el trabajador.

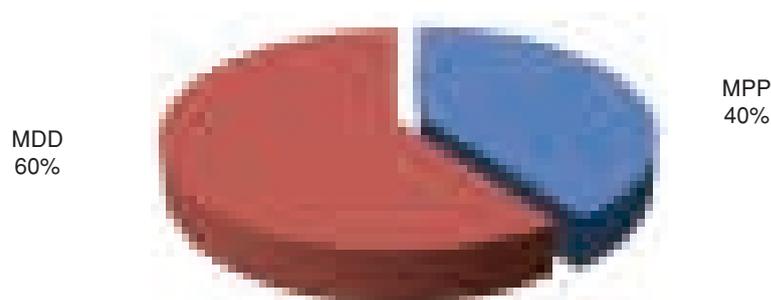
COCA COLA -COBEGA, S.A.: Fondo de anticipos de 60.000 € para la adquisición de vivienda o reforma de la misma para todos los trabajadores/as fijos continuos de plantilla, con al menos un año de antigüedad.

• **CERVEZAS:**

Analizados: 5 C.C

El 60% de los C.C. analizados del sector cervezas, pertenece a empresas que fabrican parcial o mayoritariamente para MDD.

TOTAL CERVEZAS



SALARIOS:

Media salarial anual Oficial 2ª de producción.

| Salario Medio Cervezas | Salario Medio Ranking |
|------------------------|-----------------------|
| 29.713,77 € | 17.099,95 € |

| | Total Cervezas | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|-----------------------|----------------|-------------|-------------|
| Salario Medio (€/año) | 29.713,77 € | 33.095,00 € | 24.641,91 € |
| Jornada Media (h/año) | 1.773,00 | 1.746,00 | 1.800,00 |
| Salario Medio (€/h) | 16,76 | 18,95 | 13,69 |

| | Total Cervezas | Fabrica MDD | Fabrica MPP |
|----------------|----------------|-------------|-------------|
| Salario Medio | 29.713,77 € | 33.095,00 € | 24.641,91 € |
| Salario Máximo | 41.767,86 € | 41.767,86 € | 28.935,48 € |
| Salario Mínimo | 20.348,34 € | 22.363,24 € | 20.348,34 € |

JORNADA:

40h semanales.

Sólo se regulado anualmente en MAHOU- SAN MIGUEL: 1.746 h/año.

ANTIGÜEDAD:

Se regula en el 60% de los convenios analizados.

ANTIGÜEDAD



SEGURO COLECTIVO:

100% de los C.C.

100% se contemplan los casos de muerte o Invalidez por Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional. Múltiples regulaciones en la cobertura y la cuantía de los seguros.

CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El 100% de los convenios recogen esta materia.

GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL: Amortizar la plantilla fija solo a base de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, etc.

HEINEKEN ESPAÑA, S.A.: Acuerdo sobre el empleo y preferencia del personal fijo-discontinuo (Plan de desarrollo).

HIJOS DE RIVERA, S.A.: Acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa para continuar propiciando la transformación de los contratos fijos-discontinuos en fijos a jornada completa.

S.A. DAMM- GRUPO: No reducción de plantilla durante la vigencia del convenio.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Regulado en el 100% de los C.C.

Destacan:

MAHOU- SAN MIGUEL:

Málaga, Lleida y Burgos: 100% con un max de 18 meses.

Resto de los centros) 100% en todos los casos.

DAMM: El 100% en todas las bajas superiores a 10 días. En bajas de duración igual o inferior a 10 días, 100% hasta un máximo de 20 días al año.

HEINEKEN: 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.

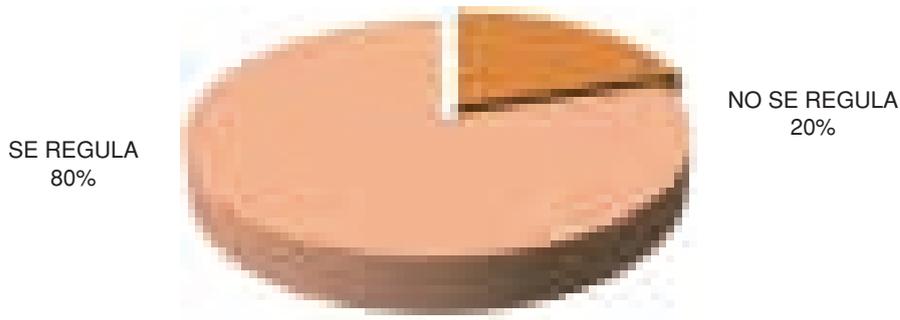
HIJOS DE RIVERA, S.A.: Incapacidad temporal: 100% (hasta el agotamiento de las prestaciones de la seguridad social). Durante la prórroga especial de la Incapacidad temporal (de 18 a 30 meses) percibirá una cantidad de 107,23€/mes.

SALUD LABORAL:

100% de C.C.: Comisión de Salud Laboral y remisión a la Ley.

IGUALDAD:

IGUALDAD



INDUSTRIAS DE PANADERIAS:

Se han analizado 16 C.C., el 100% pertenecen a empresas que fabrican MDD.

SALARIOS:

Media salarial anual Oficial 2ª de producción.

| Salario Medio Panadería y pastelería | Salario Medio Ranking |
|--------------------------------------|-----------------------|
| 15.677,14 € | 17.099,95 € |

| | Total Panadería y pastelería |
|----------------|------------------------------|
| Salario Medio | 15.677,14 € |
| Salario Máximo | 19.008,23 € |
| Salario Mínimo | 12.025,43 € |

| | Total Panadería y pastelería |
|-----------------------|------------------------------|
| Salario Medio (€/año) | 15.677,14 € |
| Jornada Media (h/año) | 1.728,80 |
| Salario Medio (€/h) | 9,07 |

JORNADA:

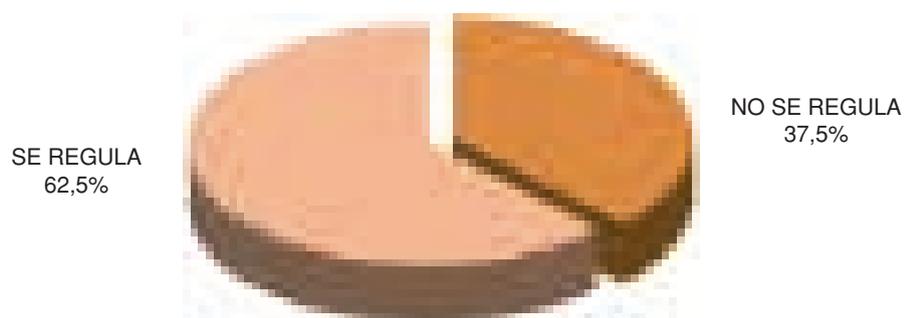
| Salario Medio Panadería y pastelería | Jornada Media Ranking |
|--------------------------------------|-----------------------|
| 1.728,80 h/año | 1.767,84 h/año |

| | Total Panadería y pastelería |
|----------------|------------------------------|
| Jornada Media | 1.728,80 h/año |
| Jornada Máxima | 1.782,00 h/año |
| Jornada Mínima | 1.641,00 h/año |

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El 62,5% recoge cláusulas de estabilidad en el empleo.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



GRUPO PANRICO, centro de Cataluña: recoge el compromiso de no presentar un expediente de cierre en un plazo de 4 años.

GRUPO PANRICO, centro de Galicia: Bolsa de al menos 10 trabajadores con contrato fijo discontinuo. Se especifican los casos en los cuales se pueden utilizar Empresas de Trabajo Temporal (Art. 43).

GRUPO SIRO, centro de Antequera: Compromiso de generar empleo estable y sostenible en el tiempo.

SEGURO COLECTIVO:

El 100% de los C.C. analizados pertenecientes a la Industria de panaderías tiene regulado un Seguro Colectivo.

Cobertura de 19.000€ hasta 61.821€. En algunos casos se fija el salario bruto anual como la indemnización a percibir.

En el 100% se contemplan los casos de muerte o Invalidez por Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

El 100% de los C.C. analizados pertenecientes al sector de panaderías cuenta con un Complemento de Incapacidad Temporal.

COMPLEMENTO DE IT



SE REGULA
100%

Distintas fórmulas de cobertura, destacan:

GRUPO PANRICO, en su centro de Cataluña., en caso de accidente no laboral o enfermedad común, se cubrirá el 100% si no se supera el 4% de promedio de absentismo laboral mensual acumulado en los 12 meses del año.

GRUPO PANRICO, en su centro de Santa Cruz de Tenerife.: 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%, siempre que no se supere el 5% de absentismo anual.

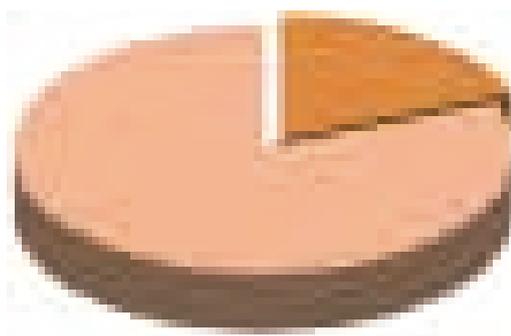
GRUPO SIRO, en su centro del Espinar: Dentro del mismo año: La 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; la 2ª y 3ª IT: del 85% al 100%, dependiendo de los casos.

SALUD LABORAL:

Solo el 81% de los C.C. analizados contiene regulación referente a la Comisión de Salud Laboral.

SALUD LABORAL

SE REGULA
81%



NO SE REGULA
19%

IGUALDAD:

El 88% de los CC, regula esta materia.

IGUALDAD

SE REGULA
87%



NO SE REGULA
13%

GRUPO DULCE SOL recoge medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

GRUPO PANRICO, centro de Galicia: recoge una cláusula general para el fomento de la igualdad y la no discriminación.

OTROS DATOS A DESTACAR:

GRUPO PANRICO, centro de Galicia: Recoge una cláusula para reducir el absentismo laboral: Menor o igual al 4%: 70€/año; Menor o igual al 3,5%: 140€/año; Menor o igual al 3%: 200€/año; Menor o igual al 2,5%: 250€/año.

GRUPO PANRICO, centro de Cataluña: 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€).

GRUPO SIRO, centro de Venta de Baños (Palencia): 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.

También recoge un sistema de tabla para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados.

BERLYS COORPORACION ALIMENTARIA S.A.: Establecen una serie de objetivos y compromisos para analizar y reducir el absentismo.

3.5. Resultados de la Investigación de Campo

CONCLUSIONES EXTRAIDAS A RAÍZ DE LAS RESPUESTAS APORTADAS POR LOS TRABAJADORES/AS DE LAS EMPRESAS DE LOS DIFERENTES SECTORES DE AGROALIMENTACIÓN QUE HAN REMITIDO ENCUESTAS.

En definitiva, han sido 14 trabajadores/as, quienes han contestado a las encuestas. Hemos recibido una encuesta por cada una de las empresas que se citan a continuación, exceptuando el caso de la empresa **INCARLOPSA**, de las que hemos recibido respuesta por parte de tres trabajadores. En definitiva, hemos recibido respuesta por parte de trabajadores de 12 empresas, siendo un total de 14 trabajadores, los que han contestado.

El nombre de las empresas a las que pertenecen los trabajadores que han remitido las encuestas es el siguiente:

1. Nombre de las empresas que han remitido encuestas.

NOMBRE DE LAS EMPRESAS

PEPSICO FOODS

ORANGINA SCHWEPPE IBERIA

CAPSA

COREM

CONSERVAS SELECTAS DE GALICIA

GRUPO LECHERO

INCARLOPSA

FRINSA NOROESTE

HIJOS DE RIVERA S.A.U

JEALSA RIANXEIRA

LECHE CELTA S.L.U

DAMM S.A

Los trabajadores que han contestado al formulario, pertenecen mayoritariamente a empresas de grandes dimensiones, con un gran número de empleados/as.

Las actividades económicas principales a la que se dedican las empresas a las que pertenecen los trabajadores que nos han remitido las encuestas, giran en torno a la fabricación y comercialización de productos pertenecientes al sector de la agroalimentación. Dividiéndose en subsectores, que van desde la fabricación y comercialización de bebidas refrescantes, pasando por la fabricación de lácteos, cárnicas, conservas de pescado...

Los trabajadores de las empresas de bebida, son los que más encuestas han contestado.

En el capítulo de la empresa, dedicado a las diferencias entre los productos de marca blanca y los productos de la propia marca, cabe destacar diferentes cuestiones:

La mayoría de los encuestados, hacen referencia a que no encuentran diferencias entre las marcas blancas y las marcas propias, ni en cuanto a la innovación, ni en cuanto a las condiciones de trabajo.

Aunque también cabe destacar que algunos trabajadores sí que hacen referencia, a que los productos de marca blanca, son de peor calidad. No se invierte en procesos de innovación en la fabricación de productos. Aunque los precios son menores.

En definitiva, se produce un abaratamiento de costes, en la fabricación y comercialización de productos de marca blanca. Aunque dicha política comporte consigo un empobrecimiento de la calidad de los productos y un empobrecimiento de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores/as que se dedican a la fabricación de los mismos.

Con lo que respecta a esta cuestión, realizamos la reflexión de que las empresas que se dedican únicamente a la fabricación de productos de marca propia, siguen una estrategia que versa entorno a la **diferenciación**, con lo que respecta a otros productos. Estableciendo como diferencial, la calidad de los mismos. Aunque eso suponga un mayor coste al consumidor.

En cambio las empresas que se dedican a la fabricación de productos de marca blanca, siguen una estrategia de **liderazgo en costes**, lo cual comporta consigo que el producto sea de una calidad inferior en algunos casos. Pero su precio es más asequible para el consumidor. Esa política en un contexto de crisis económica es significativa. Ya que los consumidores le dan una mayor importancia al bajo precio de los productos, que a la calidad de los mismos. Además, debemos destacar que la mayor parte de los encuestados como hemos dicho anteriormente, no vislumbran diferencias entre los productos de marca blanca y los productos de la propia marca, por lo que el consumo de productos de marca blanca, se ha incrementado considerablemente.

Con lo que respecta a los productos de marca blanca, algunos encuestados observan las siguientes debilidades:

- Peor calidad
- Menos inversión en procesos de innovación y desarrollo, como consecuencia de la menor importancia que se le da a la calidad del producto.
- Una excesiva dependencia del distribuidor, que termina fijando las pautas y las directrices a seguir, como consecuencia del poder que se le otorga.
- Se produce un ajuste de los costes de producción.
- En algunas empresas, se depende de un solo cliente. Lo cual comporta consigo, un mayor riesgo, ya que el funcionamiento y la viabilidad de la empresa, depende en buena medida de cómo le vayan las cosas al único cliente que contrata los servicios de la empresa.
- El menor reconocimiento de las marcas propias, también es otro aspecto que destacan los encuestados, como punto débil de las marcas blancas.

Aunque también nos gustaría destacar, que aparte de las debilidades, nuestros encuestados, también observan determinadas fortalezas en los productos de marca blanca, que procedemos a destacar:

- La principal, gira en torno a los precios, que son más accesibles para el consumidor, lo cual comporta consigo un incremento de las ventas.
- También destacan una mayor producción, lo cual comporta consigo una mayor realización de contratos de trabajo. Aunque cabe destacar, que los contratos que se realizan para la fabricación de productos de marca blanca, son mayoritariamente eventuales por circunstancias de la producción o a través de Empresas de Trabajo Temporal, para cubrir picos de producción.
- También los encuestados de diferentes empresas, coinciden en decir, que en la fabricación de productos de marca blanca, no es necesario invertir dinero en publicidad, lo cual comporta consigo un abaratamiento de costes.
- Por último destacar como fortaleza, que las empresas que fabrican marca blanca, son más competitivos dentro del mercado y se aseguran las ventas.

Ahora procedemos a destacar algunas de las respuestas aportadas por los trabajadores, haciendo referencia a las debilidades de las marcas propias:

- Existe una mayor variabilidad entorno a las ventas y al trabajo, lo cual desemboca en una mayor inestabilidad e incertidumbre, ya que las ventas no están aseguradas.
- El margen de ganancias es menor, ya que los costes de fabricación son mayores y no se compensan con las ventas.

- Las exigencias de los mercados son mayores, cuando ofreces un producto de buena calidad.
- Los controles de calidad son más rigurosos y exhaustivos. La inversión en publicidad es mayor. El gasto en I+D debe ser elevado. Todo eso se traduce en un mayor gasto, con el objetivo de fidelizar al cliente.

Y para cerrar este capítulo dedicado a las fortalezas y a las debilidades, destacamos algunas de las fortalezas en empresas que fabrican marca propia, a las que han hecho alusión los encuestados:

- Sobre todo se hace referencia, a que los clientes son más fieles, ya que buscan un determinado producto, que reúna una serie de peculiaridades en concreto y eso no sucede con las marcas blancas, o sucede pero en menor proporción.
- El proceso de diferenciación que se persigue en la fabricación de marcas propias, comporta consigo un mayor prestigio del producto y una mayor proyección de la marca. Lo cual supone un valor añadido.
- Por último destacar que el mercado se amplía y a la hora de negociar con los clientes, se parte de una situación más ventajosa, ya que al ofrecer un producto de calidad, tu margen de maniobra, a la hora de negociar es mayor.

Algunas de las empresas a las que pertenecen los encuestados, tienen Convenio Propio (sobre todo las de grandes dimensiones), otras se rigen por el Convenio Sectorial, bien sea de ámbito Autonómico o Estatal.

Los pactos de empresa, se dan en estructuras organizativas con convenio propio.

La mayoría de los encuestados no hacen constancia de las cláusulas de ultra-actividad, dentro de los convenios colectivos, aunque en muchos de los mismos, se mantiene viva su vigencia, con lo que respecta a 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 colectivo.

Con lo que respecta a la jornada, los encuestados hablan de jornada diaria, semanal o anual. El periodo de descanso, por seis horas ininterrumpidas de trabajo, en algunas empresas de los encuestados, computa como tiempo efectivo de trabajo y en algunos casos no computa. Lo cual afecta a los periodos de descanso.

En relación al trabajo a turnos, hay trabajadores que realizan turno fijo (principalmente los de oficinas) y hay trabajadores que realizan dos o tres turnos (trabajadores de fábricas). Los que trabajan a turnos suelen trabajar sábados, domingos y festivos.

En cuanto a las vacaciones, de las que disfrutan los encuestados, se habla de días naturales o días laborables. En algunas empresas, se marca la obligatoriedad, de que se tengan que disfrutar de forma ininterrumpida, en determinados periodos del año.

En colación a las pagas extraordinarias, los encuestados entrevistados, cobran mayoritariamente tres gratificaciones extraordinarias, aunque en algunas ocasiones llegan a cobrar cuatro o cinco. En algunos casos las pagas se cobran en la misma cuantía y en algunos casos se rigen por otros parámetros, a la hora de retribuirlos.

Los encuestados también hacen referencia a la antigüedad, hablándonos de la forma de retribuirlos. Algunos hacen referencia a los trienios, otros hacen referencia a un tanto por ciento de salario base (generalmente un 5% o un 10%) y en bastantes casos se hace mención a que la antigüedad está congelada en su base de cálculo y se ha dejado de cobrar en una determinada fecha.

En lo referente a los pluses, procedemos a mencionar, algunos de los mismos, que cobran los encuestados:

- Plus de Asistencia
- Plus de Nocturnidad
- Plus de Turnicidad
- Plus de Actividad
- Plus de Producción
- Plus de Carretillero

Muchos de los entrevistados, no hacen mención a los motivos por los cuales se cobran dichos pluses, pero por la calificación del plus, se deduce cuales son los mismos.

La inmensa mayoría de los encuestados, hacen referencia a que han accedido a cursos de formación, de diferente índole y tipología (mayoritariamente cursos de Prevención de Riesgos Laborales), Los cursos se realizan mayoritariamente dentro de la jornada laboral y los que se realizan fuera de la jornada, son retribuidos.

En lo referente al complemento hasta el 100%, en caso de bajas por enfermedad común y Accidentes de Trabajo, algunos trabajadores encuestados, dejan constancia de que en sus empresas se complementa hasta el 100% en ambos casos, otros trabajadores hacen mención a que su empresa complementa hasta el 100% en caso de Accidente de Trabajo, pero no en caso de Enfermedad Común y otros trabajadores nos hablan de que su empresa vincula el complemento hasta el 100% de la base reguladora al absentismo laboral.

Con lo que respecta las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar, algunos de los encuestados/ as dicen que sus empresas se remiten a la Ley de Conciliación y otros trabajadores destacan que sus empresas tienen planes específicos en esta materia (planes de igualdad efectiva, adaptación del horario de trabajo en función de las circunstancias personales...)

Por último destacar que con lo que respecta a las Ayudas Sociales por las que preguntamos a los trabajadores encuestados, hacen mención a divergentes ayudas como pueden ser, los seguros médicos, las becas, las ayudas escolares, las ayudas a minusválidos, las ayudas a guarderías...



4. Análisis de Empresas

1. COCA COLA ESPAÑA (GRUPO)

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 1 | COCA COLA ESPAÑA (GRUPO) |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Refrescos |
| Ventas 2012 | 3.000 Millones de euros |
| Plantilla 2012 | 5.000 (-9,09%) |
| Centros de Trabajo | <i>Andalucía: Sevilla: La Rinconada Málaga: Málaga</i> <i>Catalunya: Barcelona: Martorelles y Sant Quirze del Vallès</i> <i>Comunidad de Madrid: Madrid: Fuenlabrada</i> <i>Euskadi: Vizcaya: Galdácano</i> <i>Illes Balears: Baleares: Palma de Mallorca</i> <i>Islas Canarias: Las Palmas de Gran Canaria: Ingenio</i> <i>Santa Cruz de Tenerife: Tacoronte</i> <i>País Valencià: Alicante Valencia: Quart de Poblet</i> |
| Marcas | AQUABONA, AQUARIUS, BURN, COCA COLA, FANTA FIORAVANTI, MARE ROSSO, MINUTE MAID, NESTEA, NORDIC MIST, POWERADE, SCHUSS, SEAGRAM'S, SPRITE |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA **COCA COLA-COMPAÑÍA LEVANTINA** **RANKING 1**
DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEBEGA)

| | |
|---------------------------------|---|
| CENTRO DE TRABAJO | País Valencià |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2014 <i>Horas/año</i> <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.519,31€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.: Salario base + Complementos personales. |
| <i>Antigüedad</i> | 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. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 125% del IPC real. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | 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 IT, 80% 2ª y sucesivas, 100% desde el 16º día. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 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€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. Composición, competencias y normas de funcionamiento. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | 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. |
| <i>Derechos sindicales</i> | 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). |
| <i>Observaciones</i> | 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

RANKING 1

ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)

| | |
|---------------------------------|--|
| CENTRO DE TRABAJO | Sevilla, Córdoba, Huelva y Cádiz (excepto Algeciras) |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2011 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.362,45€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios. Máximo de 8. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 110% del IPC previsto. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común con hospitalización: 100% hasta el 10 ^a día; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% los tres primeros días (una vez al año). |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento, Invalidez total o absoluta: 24.040€; Fallecimiento por accidente 48.080€; Fallecimiento por accidente de circulación: 72.121€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Genérico. Entregarán Plan de Formación a los Representantes de los Trabajadores. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones del empresario y trabajador. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Entre otros: descuento en nómina de la cuota sindical, con consentimiento expreso de los trabajadores. |
| <i>Observaciones</i> | 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

RANKING 1

ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)

| | |
|---------------------------------|---|
| CENTRO DE TRABAJO | Málaga, Granada, Jaén, Almería y Algeciras (Cádiz) |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2013 <i>Horas/año</i> 1.875 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.431,26€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | Congelada en 1995. A partir de aquí complemento ad personam. Según tablas convenio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Años 2010-2013: 110% del IPC previsto. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o invalidez permanente: 21.036€ ; Fallecimiento por accidente: 42.072€ ; Fallecimiento por accidente de circulación: 63.108€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Genérico. Entregarán Plan de Formación a los Representantes de los Trabajadores. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | 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 -REFRESCOS

RANKING 1

ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)

| | |
|---------------------------------|---|
| CENTRO DE TRABAJO | Badajoz, Cáceres y Ciudad Real |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2012 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.230,63€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de pagas. |
| <i>Antigüedad</i> | Según convenio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Años 2009-2012: 110% del IPC previsto. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o invalidez permanente: 24.000€ ; Fallecimiento por accidente de trabajo: 48.000€ ; Fallecimiento por accidente de circulación:72.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Genérico. Entregarán Plan de Formación a los Representantes de los Trabajadores. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley. Redacción básica y genérica. |
| <i>Observaciones</i> | |



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA **COCA COLA -COBEGA, S.A.** **RANKING 1**

| CENTRO DE TRABAJO | Mallorca, Menorca e Ibiza |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2012 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 21.880,50€ |
| <i>Vacaciones</i> | 25 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. + 8,6261%. |
| <i>Antigüedad</i> | Según tablas convenio desde primer bienio (5%) hasta 28 años en la empresa (60%). |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 1,00%; Año 2012: 1,50%. Aplicables a 1 de enero. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | 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. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Año 2011: Fallecimiento o Invalidez absoluta: 27.775€; Año 2012: Fallecimiento o Invalidez absoluta: 28.192€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Plan de Igualdad y Comisión Permanente de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos y Garantías Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | Fondo de anticipos de 60.000 € 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. Paga personal de no absentismo. Bolsa de vacaciones: 20 días de Salario base + Antigüedad y un 5,30%. Se abonará antes del inicio de las vacaciones. 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, 1.716,22 € a los 60 años. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

| EMPRESA | COCA COLA -COBEGA, S.A. | RANKING 1 |
|---------------------------------|--|------------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Catalunya | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2010 <i>Horas/año</i> 1.792 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 28.509,66€ | |
| <i>Vacaciones</i> | 25 días laborables. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. 1/16 parte del Salario base anual. | |
| <i>Antigüedad</i> | 25,76 €/año por cada trienio. Máximo de 10. | |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2008: IPC real Cataluña + 0,50%, Año 2009: IPC real Cataluña + 0,70%; Año 2010: IPC real Cataluña + 0,80%. | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | |
| <i>Complemento de IT</i> | 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 92% del Plus de tarea promediado. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento e incapacidad permanente absoluta: 19.232,39€; Fallecimiento por accidente de trabajo: 40.868,82€. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | |
| <i>Formación</i> | Estatuto de los Trabajadores (Art. 23). | |
| <i>Salud Laboral</i> | Comité de Seguridad y Salud. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Clausula de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Remite Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. | |
| <i>Derechos sindicales</i> | 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. | |
| <i>Observaciones</i> | Recoge 2 tipos de jornada: jornada diurna 1.736 h/año de trabajo efectivo y 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 |
|-----------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2012 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.891,56€ |
| <i>Vacaciones</i> | 25 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias Plus</i> | Disfrutarán de 4 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad. + convenio. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 1,00%; Año 2012: 1,50 %. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100% del Salario base + Antigüedad + Plus convenio + Primas + Plus nocturnidad (si procede). |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o invalidez absoluta: 18.000€; Accidente: 36.000€; Accidente de circulación: 56.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Plan de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. Regula la acumulación de horas. |
| <i>Observaciones</i> | 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€ (2 a 5 años) ó 201,53€ (más de 5 años); Natalidad 65,85€ (1 año), 127,8€ (2 a 5 años) ó 170,9€ (más de 5 años); Orfandad: 143,63€, en todos los casos. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

| EMPRESA | COCA COLA -COBEGA, S.A. | RANKING 1 |
|---------------------------------|---|------------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Santa Cruz de Tenerife | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2012 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.984,50€ | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales/25 días laborables. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. 30 días de Salario base. | |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. | |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 1,00%; Año 2012: 1,50%. | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100% hasta el día 75 con un complemento diario de 29€. En caso de hospitalización el complemento es de 50€ y 35€ por post-hospitalización y post-operatorio. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: 21.200€; Fallecimiento por accidente: 42.400€; Fallecimiento por accidente de circulación: 63.600€; Invalidez permanente: 21.200€; Invalidez absoluta: 42.400€. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Reducción de la contratación por Empresas de Trabajo Temporal. | |
| <i>Formación</i> | Cursos de formación (Art. 24 bis). | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Derechos y deberes de trabajador y empresario. Comité de Seguridad y Salud. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Órganos y Derechos Sindicales. Comités de Empresa y Delegados de Personal. | |
| <i>Observaciones</i> | 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 prestamos). Bolsa de vacaciones de 1.605,08€ . Se cobran durante el mes anterior a disfrutarlas. | |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA **COCA COLA -COBEGA, S.A.** **RANKING 1**

| CENTRO DE TRABAJO | Las Palmas de Gran Canaria |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2012 <i>Horas/año</i> 1.826 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.653,78€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales/24 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad. En septiembre y diciembre un complemento de 435,43€. |
| <i>Antigüedad</i> | Según tablas desde primer bienio (5%) hasta 28 años en la empresa (58%). |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 1,00%; Año 2012: 1,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Año 2011: 1,00 %; Año 2012: 1,50%. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100% del Salario base + Complementos personales. Si hay hospitalización el 100% del Plus de asistencia. Máximo 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: 15.025,30€ ; Fallecimiento por accidente: 30.050,60€ ; Fallecimiento por accidente de tráfico: 45.075,90€ ; Invalidez permanente total. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Difusión de actividades formativas (Art. 40). |
| <i>Salud Laboral</i> | Capítulo sobre Seguridad y Salud. Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Plan de Igualdad y Comisión Permanente de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos y Garantías Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | 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 - CÍA CASTELLANA)
DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A**

RANKING 1

| | |
|---------------------------------|---|
| CENTRO DE TRABAJO | Madrid |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.213,29€ |
| <i>Vacaciones</i> | 5 semanas. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Plus convenio + Complemento ad personam. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 0,30%. Hasta 1,20% si se alcanza el 100% de los objetivos. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comité de Seguridad y Salud. Jornada informativa de prevención de riesgos laborales al nuevo personal. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Principio de Igualdad. Comisión Paritaria carácter consultivo y propondrá un Plan de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Delegados Sindicales y Comité de empresa. Funciones y Garantías. |
| <i>Observaciones</i> | 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 RANKING 1
DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A. (ASTURBEGA)**

| CENTRO DE TRABAJO | Asturias |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 25.064,00€ |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. 3 de Salario base + Complementos (ad personam + paga extra) + 690€. Una paga Salario base + Complemento ad personam. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | 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. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Invalidez profesional, Fallecimiento natural, por accidente laboral o de circulación: 21.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación Anual. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos de representación y Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | 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€. |

2. NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 2 | NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO |
| Sede central | Esplugues de Llobregart (Barcelona) |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 2.107 Millones de € (1,06%) |
| Plantilla 2012 | 5.812 (-1,66%) |
| Centros de Trabajo | Cantabria: <i>Cantabria</i> : La Penilla Castilla y León: <i>Valladolid</i> Catalunya: <i>Girona</i> Extremadura: <i>Cáceres</i> : Miajadas Galicia: <i>Pontevedra</i> : Pontecesures Principado de Asturias: <i>Asturias</i> : Gijón Sevares |
| Marcas | 154, ACQUA PANNA, AFTER EIGHT, ALPINA, AQUAREL, BONKA, BRASILIA, BUITONI, CAFÉ CASTEL, CAFES 3JP, CAJA ROJA, CHEERIOS, CHEF, CHOCAPIC, CHOCOCLACK, COLAJET, CRUNCH, CUBALUX, DOLCA, EKO, ESTRELLITAS, EXTREME, FANTASMIKOS, FELIX, FIBRE- 1, FITNESS, FRISKIES, GOLDEN GRAHAMS, GOURMET, IDEAL, KIT KAT, LA COCINERA, LACTA, LA ESTRELLA, LA LECHERA, LION, LITORAL, MAGGI, MAXIBON, MEDALLA DE ORO, MERITENE, MIKOLAPIZ, MILKYBAR, MI PRIMER NESQUIK, NAN, NATIVA, NATURNES, NESCAFÉ, NESPRESSO, NESQUIK, NESTEA, NESTLÉ, NIDINA, NIDO, NUTRICIA, NUTS, ONE, OPTIFAST, PATAPALO, PERRIER, PIRULO, PRO CARE, PRO PLAN, QUALITY STREET, RICORE, SAN NARCISO, SANPELLEGRINO, SANTA CRISTINA, SMARTIES, SOLIS, SVELTESSE, TONUS, VILADRAU, VITTEL |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

EMPRESA

NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO

RANKING 2

CENTRO DE TRABAJO Girona

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 22.704,82€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | 29,6€/mes por cuatrienio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | 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%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Se negociará Plan de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | Varias prestaciones sociales. Las vacaciones varían en función de la edad. A partir de los 50 años suman días de vacaciones hasta los 60. 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 Penilla de Cayón (Cantabria)

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 22.981,97€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables (Lunes a Sábado). |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | 444€ brutos por cuatrienio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Se negociará Plan de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | 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)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2011 <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | 444€ brutos por cuatrienio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | Las vacaciones varían en función de la edad. A partir de los 50 años suman días de vacaciones hasta los 60. |

3. EBRO FOODS, S.A.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 3 | EBRO FOODS, S.A. |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Multiproducto. |
| Ventas 2012 | 2.041 Millones de € (13,5%) |
| Plantilla 2012 | 4.884 (-0,73%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: <i>Huelva</i> <i>Sevilla</i> <i>Cádiz</i> <i>Córdoba</i> <i>Granada,</i> <i>Jaén</i> <i>Almería</i> Castilla y León: <i>Soria, Salamanca</i> Catalunya: <i>Tarragona, Lleida, Barcelona</i> Euskadi: <i>Vizcaya</i> Extremadura: <i>Cáceres, Badajoz</i> Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> Galicia: <i>Lugo</i> País Valencià: <i>Valencia Alicante</i> |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PULEVA FOOD, S.L.

EMPRESA

PULEVA FOOD, S.L.

RANKING 3

| CENTRO DE TRABAJO | Granada |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2012 <i>Horas/año</i> 1.739 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.777,92€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.: Salario base + Antigüedad. + Complemento de puesto. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios del 3% Salario base. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011-2012: IPC + 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% desde el 4º día. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 12.020,24€. Si son trabajadores que cogen regularmente coche de empresa: 15.025,30€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. Planes de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Participación y actuaciones en materia de Salud Laboral. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión de Igualdad entre hombres y mujeres. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical. |
| <i>Observaciones</i> | Gratificación lineal septiembre fijada en tablas salariales. Ayuda escolar por hijo, que varia la cuantía según el nivel de estudios. También se recoge una ayuda por tener cónyuge o hijos disminuidos físicos o psíquicos de 112,20€. Préstamo con cuantía máxima de 3.000€. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PULEVA FOOD, S.L.

EMPRESA

PULEVA FOOD, S.L.

RANKING 3

| CENTRO DE TRABAJO | Alcalá de Guadaira (Sevilla) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 24.115,43€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Tres de 30 días de Salario base. y una lineal de 1.100€. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,40%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% desde el 4º día. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: 7.512,65€; Fallecimiento por accidente: 15.025,30€; Fallecimiento por accidente de tráfico: 22.537,95€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Reducción de la contratación por Empresas de Trabajo Temporal. |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Participación y actuaciones del Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical. 400€ para funcionamiento del Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda escolar por hijo entre 5 y 19 años: 17,04€/mes. Ayuda por tener hijos disminuidos físicos o psíquicos: 137,53€. Préstamo con cuantía máxima de 3.600€. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PULEVA FOOD, S.L.

EMPRESA

PULEVA FOOD, S.L.

RANKING 3

CENTRO DE TRABAJO Nadela (Lugo)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 22.139,47€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,40%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 75% del 1º al 18º día, 100% a partir del 19º. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento por accidente: 20.040,48€ ; Fallecimiento por accidente de circulación: 36.060,72€ ; Resto de casos: 12.020,24€ . |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Participación y actuaciones del Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Regula los Comités de Empresa y Secciones Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda escolar por hijo entre 7 y 22 años:166,08€ . Ayuda por tener hijos disminuidos físicos o psíquicos: 90,40€. Préstamo con cuantía máxima de 3.606,07€. |



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PULEVA FOOD, S.L.

EMPRESA

PULEVA FOOD, S.L.

RANKING 3

| CENTRO DE TRABAJO | Granada |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2012 <i>Horas/año</i> 1.739 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.476,61€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios del 3%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC previsto + 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real mayor que 2%. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo, Enfermedad profesional u Hospitalización: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: El 100% desde el 4º día. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 12.020,24€ . Si son trabajadores que cogen regularmente coche de empresa: 15.025,30€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación (Art. 7). |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia (Art. 64 y siguientes). |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Constitución de la Comisión de Igualdad. Capítulo sobre igualdad efectiva. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Regula los Comités de Empresa. Voluntad para constituir un Comité Intercentros. |
| <i>Observaciones</i> | Préstamo con cuantía máxima de 3.000€ . |

4. CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 4 | CAMPOFRIO FOOD GROUP |
| Sede central | Alcobendas (Madrid) |
| Sector | Industria cárnica |
| Ventas 2012 | 1.918 Millones de € (4,99%) |
| Plantilla 2012 | 7.763 (0,82%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León: Burgos (2) Soria: Ólvega Castilla La Mancha: Toledo: Torrijos Extremadura: Cáceres: Trujillo Comunidad de Madrid: Madrid País Valencià: Valencia: Torrent |
| Marcas | ALERCE, AOSTE, CAMPOFRÍO, CAMPOLLANO, CAMPOSIERRA, CARNES SELECTAS, DOBLON, EL CID, GOLDEN PORK, JAMONGUS, LAMPIÑO, LUNCHABLES, NAVIDUL, OSCAR MAYER, PANWICH, POLLOFRIO, REVILLA, SALCHIBEEF, SAMANDY, TIO ANTONIO, TOP CHICKEN, TURMIX |
| MDD | CARREFOUR: Jamón curado DIA: Mortadela, Salchichas, Pizzas MERCADONA: Salchichas (REVILLA), Chorizo HIPERCOR: Jamón York AHORRAMÁS: Salchichas LIDL: Carne envasada, Salchichas |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO
EMPRESA CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO RANKING 4**

| CENTRO DE TRABAJO | Alcobendas (Madrid) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.115,22€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Año 2011: No; Año 2012: IPC real. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. |
| <i>Observaciones</i> | |

5. PESCANOVA, S.A. GRUPO

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 5 | PESCANOVA S.A. GRUPO |
| Sede central | Redondela (Pontevedra) |
| Sector | Procesado y Conservación de Pescado |
| Ventas 2012 | 1.465 Millones de € (-12,33%) |
| Plantilla 2012 | 4.600 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León: Burgos (ULTRACONGELADOS ANTARTIDA) Galicia: Pontevedra: Vigo (PEZ AUSTRAL, PESCAFRESCA y FRIGODIS), Chapela (FRIVIPESCA CHAPELA), Porriño (FRINOVA y HARINAS Y SEMOLAS DEL NOROESTE (HASENOSA), A Coruña: Arteixas (BAJAMAR SEPTIMA) País Valencià: Valencia: Godella y Catarroja (FRICATAMAR), Paterna (PESCAFINA BACALAO) |
| MDD | DIA: Congelados de pescado MERCADONA: Congelados de pescado |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PESCANOVA

EMPRESA **FRIVIPESCA CHAPELA, S.A.** **RANKING** **5**

| CENTRO DE TRABAJO | Chapela (Vigo) y Redondela (Pontevedra) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011 <i>Horas/año</i> 1.740 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.563,03€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad + Pluses (convenio + distancia + prima de tarde + trabajos especiales + trabajos penosos) |
| <i>Antigüedad</i> | Bienios al 5%. Máximo de 18. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 50% de la mejora de la productividad conseguida en 2011 respecto del año 2010, en todos los conceptos excepto antigüedad, entre el 0 y el 2,5% como límite superior. Si el crecimiento fuese negativo se mantendrían los salarios actuales. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: 59.680,92€ ; Incapacidad permanente absoluta: 119.361,84 € ; Gran invalidez: 238723,70€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Compromiso de Plan de igualdad. Creación de Órgano Paritario para el desarrollo y mantenimiento del Plan de Igualdad de la empresa. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Estatuto de los Trabajadores. |
| <i>Observaciones</i> | Se estudiará un Plan de Pensiones para todo el personal. Tendrá carácter voluntario para los trabajadores. Protección integral contra la violencia de género. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PESCANOVA

EMPRESA **HARINAS Y SEMOLAS DEL** **RANKING 5**
NOROESTE, S.A. (HASENOSA)

CENTRO DE TRABAJO **Gándaras de Budiño**

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2012 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.545,28€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad + Complementos ad personam |
| <i>Antigüedad</i> | 39€/mes por quinquenio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: Bonus no consolidable de 20.000 € (un único plago); Año 2012: Bonus equivalente al 2% del EBIT que se genere por la actividad ordinaria de la empresa. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento, Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta o Gran Invalidez: 95.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Compromiso de no despedir trabajadores fijos de plantilla por el traslado de la fabricación de la línea de Mixes a la Treinta S.A., y mantener el resto de los procesos productivos invariables (Art. 45). |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Maternidad y paternidad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. |
| <i>Observaciones</i> | Bolsa de vacaciones. Año 2011: 1.000€; Año 2012: 1.050€. A pagar el 30 de junio de cada año. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PESCANOVA

EMPRESA

PESCANOVA, S.A. GRUPO.

RANKING 5

FRIGODIS E FRIVIPESCA CHAPELA, S.A.

| | |
|---------------------------------|---|
| CENTRO DE TRABAJO | Vigo, Chapela y Porriño (Pontevedra) |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012 <i>Horas/año</i> 1.740 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.375,66€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Plus convenio + Pluses + Antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | Antes de 1985: bienios al 5% del SMI. Máximo de 18; Después de 1985 serán trienios del 5% |
| <i>Incremento Salarial</i> | Entre el 0 y el 0,25% |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100%, siempre que el Índice de absentismo del mes anterior no supere el 6% del total de trabajadores. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento, Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta o Gran Invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional o accidente no laboral: desde 59.680,92€ a 238.723,70€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. |
| <i>Observaciones</i> | |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PESCANOVA

EMPRESA PESCANOVA, S.A. GRUPO. FRINOVA **RANKING** 5

CENTRO DE TRABAJO Polígono de las Gándaras

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 21.452,17€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidados los trienios hasta diciembre de 2009. A partir enero de 2010 se disfrutan bienios al 5% del SMI. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,50%. Excepto antigüedad. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento, Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta o Gran Invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional o accidente no laboral: desde 59.680,92€ a 238.723,70€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | Fondo Social de 32.472€ anuales durante la vigencia del Convenio. Será distribuido por el Comité de Empresa para becas de estudio y otros fines sociales. Bolsa de vacaciones de 1.363,25 €. |

6. GRUPO ALIMENTARIO GUISSONA

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 6 | CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A. |
| Sede central | Guissona (Lleida) |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 1.425 Millones de € (10%) |
| Plantilla 2012 | 3.163 (4,93%) |
| Centros de Trabajo | Aragón: Zaragoza: Bujaraloz Catalunya: Lleida: Guissona, Pallargues y Lérida Barcelona; Moiá Tarragona: Reus |
| Marcas | BONAREA, BONMASCOTA, GUISSCAN, GUISSCAT |
| MDD | SI |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOR. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A. EMPRESA COOR. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A. RANKING 6

| CENTRO DE TRABAJO | Guissona (Lleida) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.114,51€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad + Complementos. |
| <i>Antigüedad</i> | 2 bienios y 4 quinquenios. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 2012: 0,60%; 2013: 0,80% |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional:100%; Enfermedad común: 75% del día 1 al 20, 100% desde el 21. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento e Invalidez permanente: 35.000€; Fallecimiento e Incapacidad permanente por accidente laboral o enfermedad Profesional: 38.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Conversión de contratos de duración determinada o temporal a indefinidos. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Anexo 4. Maternidad y paternidad |
| <i>Derechos sindicales</i> | Ley Orgánica de Libertad Sindical. |
| <i>Observaciones</i> | Las partes acuerdan establecer un salario mínimo de convenio de 15.000 euros anuales, que entrará en vigor el 1 de enero de 2012. |

7. DANONE, S.A.

| | |
|--------------------------|---|
| Ranking: 7 | DANONE, S.A. |
| Sede central | Barcelona |
| Sector | Industria Láctea |
| Ventas 2012 | 1.262 Millones de € (-2,90 %) |
| Plantilla 2012 | 1.397 (-1,90%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Sevilla Catalunya: Barcelona: Partes del Valles Comunidad de Madrid: Madrid: Tres Cantos Islas Canarias: Santa Cruz de Tenerife: Tenerife (ILTESA) País Valencià: Valencia: Aldaia Principado de Asturias: Asturias:Salas |
| Otras empresas del grupo | AGUAS FONT VELLA Y LANJARÓN, S.A. INDUSTRIAS LÁCTEAS DE ISLAS CANARIAS, S.A. NUMIL NUTRICIÓN, SRL NUTRICIA, SRL |
| Marcas | ACTIMEL, ACTIVIA, DANACOL, DANET, DANIO, DANISSIMO, DANONE, DANONINO, DAN'UP, DENSIA GRIEGO, LA COPA, MI PRIMER DANONE, ORIGINAL 1919, SAVIA, VITALINEA, YOLADO |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

EMPRESA

DANONE, S.A

RANKING 7

CENTRO DE TRABAJO Barcelona

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.694 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 26.550,67€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Están integradas en el salario fijo anual contempladas en las tablas (Anexo II) |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5% Salario base. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 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 %. |
| <i>Revisión Salarial</i> | 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 |
| <i>Complemento de IT</i> | 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). |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 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. Invalidez: * Gran invalidez o absoluta: 1 anualidad de salario fijo. * Permanente total: 15.000,00 € brutos. * Parcial (según % de baremo): Hasta 6.010,12 € brutos. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Contratación eventual por debajo del 8% de la plantilla media anual. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. Definición de funciones de (Art. 66). |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión de Salud Laboral. Reglamento interno. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Plan de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | 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: 43,89 € brutos/mes; Año 2013: 44,15 € brutos/mes. Año 2014: 44,59 € brutos/mes. Gratificación por vacaciones. Cuantía se fija en las tablas salariales Plan de Pensiones. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

EMPRESA

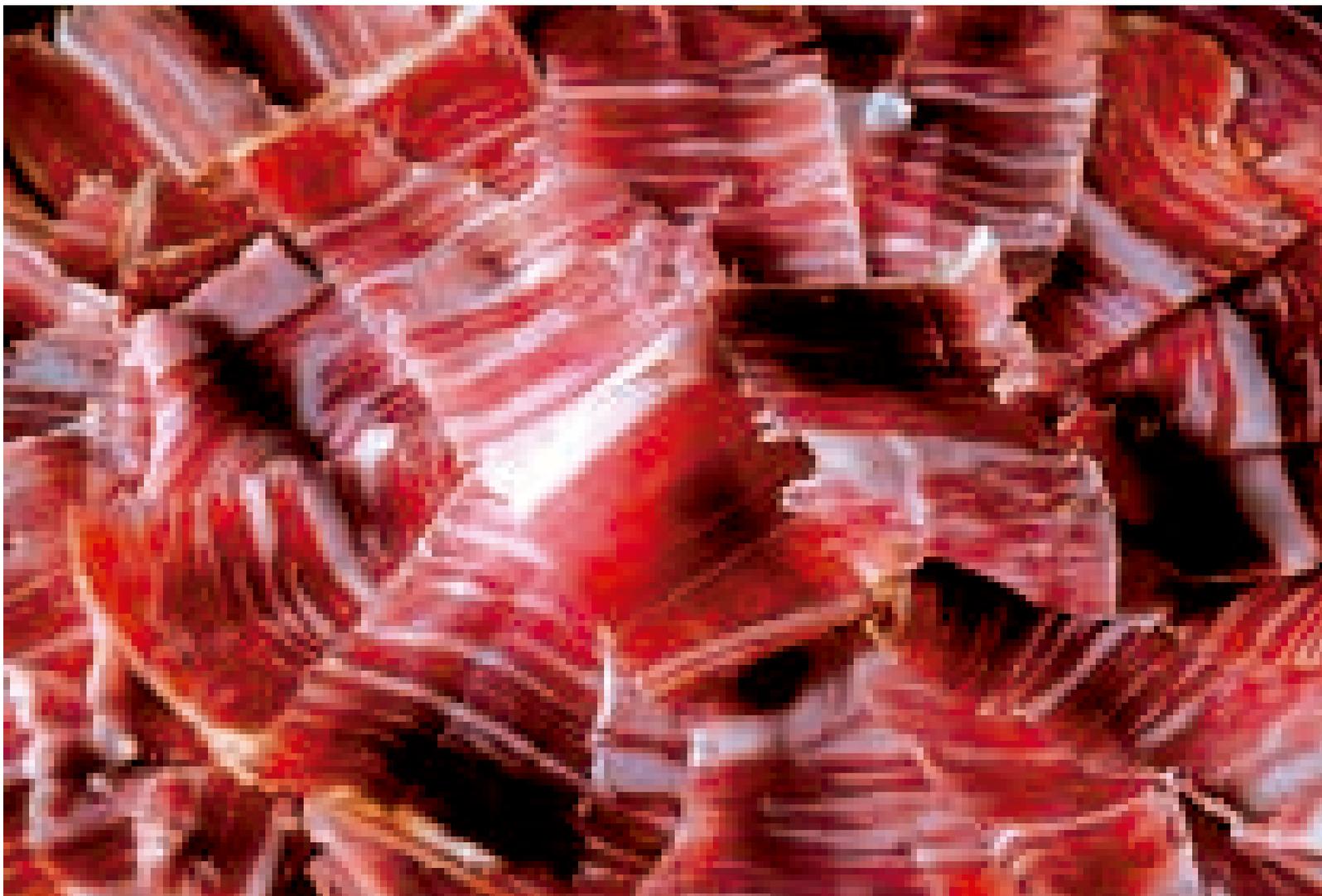
AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA RANKING 7

| | |
|---------------------------------|---|
| CENTRO DE TRABAJO | Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla y Granada. |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Plus convenio + Premio de vinculación y garantía personal. |
| <i>Antigüedad</i> | 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. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Elaboración anual de Plan de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Asamblea de trabajadores y Delegados de Personal. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda de 218€ a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos a su cargo. Préstamo para adquisición de vivienda: 30.884€ ; Acondicionamiento de vivienda: 5.640€. Plan de Pensiones de empleo: 1% de Salario anual definido. |

8. GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 8 | GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L. |
| Sede central | Alhama de Murcia (Murcia) |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 1.206,7 Millones de € (9,13%) |
| Plantilla 2012 | 5.183 (9,58%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: <i>Sevilla:</i> Sevilla (SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A.) Marchena (PROCAVI, S.L.) Castilla La Mancha: <i>Albacete:</i> Robledo (AQUA DEUS) Catalunya: <i>Barcelona</i> (SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A.) Comunidad de Madrid <i>Madrid:</i> Getafe (SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A.) Región de Murcia: <i>Murcia:</i> Alhama de Murcia (EL POZO ALIMENTACIÓN Y CEFU, S.A.) Torre de Cotillas (FRIPOZO, S.A.), Jumilla (AGRIFU, S.A y LUZÓN BODEGAS) Bullas (PALANCARES) |
| MDD | CARREFOUR y DIA: Cárnicas EL POZO (Salchichas) AHORRAMÁS y LIDL: Embutidos EL POZO ALDI: EL POZO (pavo) |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. (EL POZO)
EMPRESA GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. RANKING 8
(EL POZO)

| CENTRO DE TRABAJO | Alhama de Murcia (Murcia) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.115,22€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | La revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. |
| <i>Observaciones</i> | |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. (EL POZO)
EMPRESA GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. RANKING 8
(EL POZO)

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.780 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.014,12€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Entre 11.946,40€ y 17.454,33€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. Definición de funciones. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Amplia regulación. Garantías del Comité de Empresa, etc. |
| <i>Observaciones</i> | |

9. GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 9 | GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Lácteos |
| Ventas 2012 | 1.200 Millones de € (0,37%) |
| Plantilla 2012 | 1.114 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León: (INDUSTRIAS LÁCTEAS VALLISOLETANAS, S.L.) <i>Valladolid:</i> Valladolid y Peñafiel, <i>Zamora</i> Galicia: (LECHE DE GALICIA) <i>Lugo:</i> Villalba, <i>Pontevedra:</i> Lalín País Valencià: <i>Valencia:</i> Quart de Poblet |
| Marcas | CHOLECK, CHUFI, EL VENTERO, FLOR DE ESGUEVA, GALBANI, LAUKI, PRESIDENT, PULEVA, SANTA LUCIA, SOCIETE, VALPIFORM |
| MDD | CARREFOUR, CAPRABO, ALCAMPO: Leche DIA: Queso y yogures EROSKI: Horchata |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.

| EMPRESA | GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. | RANKING 9 |
|---------------------------------|--|--|
| CENTRO DE TRABAJO | Madrid | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 | <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.942,84€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. | |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5%. Sin límite. | |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad Permanente: 20.000€. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. | |
| <i>Formación</i> | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales, Comité de Empresa y Comité Intercentros. | |
| <i>Observaciones</i> | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. | |

10. GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 10 | GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Cervezas |
| Ventas 2012 | 1.173 Millones de € (-1,92%) |
| Plantilla 2012 | 2.532 (3,01%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Granada (CERVEZAS ALHAMBRA), Córdoba (CERVEZAS ALHAMBRA), Málaga (SAN MIGUEL) Castilla y León: Burgos (SAN MIGUEL) Castilla La Mancha: Guadalajara: Alovera (MAHOU) Catalunya: Lérida (SAN MIGUEL) Islas Canarias: Santa Cruz de Tenerife: Candelaria (CERVEZAS ANAGA) |
| Marcas | ADLERBRAU, ALHAMA- ESPECIAL, BEAMISH IRISH STOUT, BI- SOLAN, BLACKTHORN, BRUGS, CARLING, CARLSBERG, FRUTA ESENCIAL, GAYMERS, GRIMBERGEN, HORNIMANS, KRONENBOURG 1664, MAES PILS, MAHOU, MARCILLA, MEZQUITA, MIXTA SHANDY, NATREEN, REINA, SAN MIGUEL, SOLAN DE CABRAS, SUREÑA, TETLEY'S, WARSTEINER |
| MDD | DIA: Cerveza San Miguel HIPERCOR: Cerveza Mahou AHORRAMÁS: Cerveza Alhambra |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG-UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL**EMPRESA****GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL****RANKING 10****CENTRO DE TRABAJO****Málaga, Lleida y Burgos**

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 35.153,91€ |
| <i>Vacaciones</i> | 25 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Suprimido a enero de 2005. Se crea Complemento personal de supresión de antigüedad. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 3,00%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real si es superior al 3%. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100%. Máximo 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: 90.000€ ; Fallecimiento por accidente: 106.000€ ; Incapacidad total, absoluta o Gran Invalidez:76.000€ . |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | 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. |
| <i>Formación</i> | Desarrollo de políticas de formación y promoción. |
| <i>Salud Laboral</i> | Cumplimiento de la Ley. Regula los Comités de Seguridad y Salud. Tiene Comité Intercentros |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Crea Comisión reducida. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos y Garantía Sindicales. Constitución de Comité Intercentros. |
| <i>Observaciones</i> | 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 GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL RANKING 10

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2012 <i>Horas/año</i> 1.746 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 41.767,86€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | 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 508,14€. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento por accidente de circulación:120.000€; Incapacidad permanente total: 81.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Amortizar la plantilla fija solo a base de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, etc. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Elaboración del Plan de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos y Garantía Sindicales. Constitución de Comité Intercentros. |
| <i>Observaciones</i> | Fondo para prestamos por adquisición de vivienda. Máximo de 20.000€ amortizable en 60 meses. Fondo para prestamos especiales sin intereses. Máximo de 4.000€ amortizable en 2 años. |

11. VALL COMPANYS GRUP

| | |
|--------------------------|--|
| Ranking: 11 | VALL COMPANYS GRUP |
| Sede central | Lleida |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 1.124 Millones de € (8,08%) |
| Plantilla 2012 | 1.728 (-9,05%) |
| Centros de Trabajo | <p>Castilla y León: Valladolid: Porcino (AGROCESA)</p> <p>Castilla La Mancha: Ciudad Real: Valdepeñas (FRIMACHA INDUSTRIAS CÁRNICAS S.A. (Industrialización de Porcino)</p> <p>Cuenca: Villar de Olalla (CÁRNICAS FRIVALL, S.L. (Industrialización de Porcino)</p> <p>Catalunya: Lleida Lleida (VALL COMPANYS, S.A. (Porcino), Junueda (PONDEX, S.A. (Aves)</p> <p>Barcelona: Barcelona (EXCORVADOR D´AUS TORRENT I FILLS, S.A. (Aves)</p> <p>Vic (GEPESA (Porcino),L´Esquirol (PATEL, S.A. (Industrialización de Porcino)</p> <p>Girona: Banyoles (ESPECIALISTAS COSTA, S.L. (Aves)</p> <p>País Valencià: Valencia: Masalfar (AGROTURIA, S.A. (Porcino)</p> |
| Otras empresas del grupo | AGROPECUARIA DEL CENTRO, S.A. (AGROCESA)/ AVÍCOLA DE GALICIA, S.A./ AVÍCOLA DE LLEIDA, S.A./ CARNICAS FRIVALL, S.L./ EXCORVADOR D´AUS TORRENT I FILLS, S.A./ ESPECIALITATS COSTA, S.L./ FRIMACHA INDUSTRIAS CÁRNICAS, S.A./ GENERAL PEUCUARIA, S.A. (GEPESA)/ PATEL, S.A./ TRANSEGRE, S.L./ VALL COMPANYS, S.A. |
| MDD | SI |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE VALL COMPANYS GRUP

EMPRESA

VALL COMPANYS GRUP

RANKING 11

CENTRO DE TRABAJO

Lleida

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.205,91€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas</i> | <i>Extraordinarias</i> Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,60% |
| <i>Revisión Salarial</i> | La revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%) |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. |
| <i>Observaciones</i> | |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE VALL COMPANYS GRUP

EMPRESA

VALL COMPANYS GRUP

RANKING 11

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.780 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.028,06€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,60%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Entre 11.946,40€ y 17.454,33€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. Definición de funciones. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Amplia regulación. Garantías del Comité de Empresa, etc. |
| <i>Observaciones</i> | |



12. COOPERATIVAS ORENSANAS

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 12 | COOPERATIVAS ORESANAS, SCL (COREN) |
| Sede central | Ourense |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 1.000 Millones de € (-0,5%) |
| Plantilla 2012 | 3.200 (-0,09%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Sevilla: Morón de la Frontera (Avicultura) Galicia: Ourense: San Ciprián de Viñas (COREN AGROINDUSTRIAL, Avicultura y Procesado Avícola), Cualadro (Avicultura), Sta Cruz de Arrabaldo (Procesado Avícola) Lugo: Otero del Rey, Pastoriza y Bonxe (COREN AGROINDUSTRIAL) Portomari (Avicultura) |
| Marcas | COREN, DEL VALLE, EL ASADOR, KEBUENO, LOURIÑO, LOURISIERRA, PAVIS, PAVOSANO, SALUDABLES DE COREN, SELECTA, SUMICAN, SUMICAT, VETTONIA MONTANEA |
| MDD | DIA y SUPERSOL: Callos EROSKI: Platos precocinados |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOPERATIVAS ORENSANAS, SCL

| EMPRESA | COOPERATIVAS ORENSANAS, SCL | RANKING | 12 |
|---------|-----------------------------|---------|----|
|---------|-----------------------------|---------|----|

CENTRO DE TRABAJO Ourense

| | |
|---------------------------------|---|
| Periodo de vigencia: | 2011/2015 Horas/año 1.780 Trabajador Fijo (€/año) 14.028,06€ |
| Vacaciones | 26 días laborables. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| Antigüedad | Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016. |
| Incremento Salarial | El 0,60%. |
| Revisión Salarial | No. |
| Complemento de IT | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%. |
| Seguro Colectivo | Entre 11.946,40€ y 17.454,33€. |
| Estabilidad en el empleo | Reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado. |
| Formación | Comisión Paritaria de Formación. Definición de funciones. |
| Salud Laboral | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia. |
| Conciliación e Igualdad | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |
| Derechos sindicales | Amplia regulación. Garantías del Comité de Empresa, etc. |
| Observaciones | |

| | |
|--|---|
| CENTRO DE TRABAJO | Otero de Rey (Lugo) San Ciprian de Viñas (Ourense) y Benegiles (Zamora) |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.594,61€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | 2 bienios y 4 quinquenios. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,80%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional:100%; Enfermedad común: 75% del día 1 al 20, 100% desde el 21. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento e Invalidez permanente: 35.000€ ; Fallecimiento e Incapacidad permanente por accidente laboral o enfermedad Profesional: 38.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo a indefinidos.</i> | Conversión de contratos de duración determinada o temporal |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Ley Orgánica de Libertad Sindical. |
| <i>Observaciones</i> | En el convenio se recogió el salario mínimo de 15.000€ anuales. Se recoge que durante 2012 se creará una comisión para cambiar las categorías profesionales y durante el primer semestre de 2013, se creará una comisión para negociar la sustitución del concepto de antigüedad del art. 19. |



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOPERATIVAS ORENSANAS, SCL
EMPRESA COOPERATIVAS ORENSANAS, SCL RANKING 12

| CENTRO DE TRABAJO | A Coruña |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.205,91€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,5%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | La revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. |
| <i>Observaciones</i> | |

13. CORPORACIÓN AGROLIMEN, S.A.

| | |
|---------------------------------|---|
| Ranking: 13 | CORPORACIÓN AGROLIMEN, S.A. |
| Sede central | Barcelona. |
| Sector | Multiproducto. |
| Ventas 2012 | 990 Millones de € (-0,5%) |
| Plantilla 2012 | 2.581 (-3,80%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: <i>Barcelona</i> |
| Otras empresas del grupo | AFFINITY PETCARES, S.A. (GRUPO)/ AFFINITY PETCARE, S.A./ AGROALIMEN, S.A./ BIOCENTURY, S.L.U./ GALLINA BLANCA, S.A. (GRUPO)/ INDUSTRIAS Y PROMOCIONES ALIMENTICIAS, S.A. (INPRALSA)/ ONIPSE ISLAS CANARIAS, S.L./ PREPARADOS ALIMENTICIOS, S.A. (PASA)/ RESERVA MONT- FERRANT, S.A. (REMOSA)/ ROGER GOULART, S.A. |
| MDD | CARREFOUR: Caldo de verduras GALLINA BLANCA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CORPORACIÓN AGROALIM, S.A.

EMPRESA CORPORACIÓN AGROALIM, S.A. **RANKING** 13

CENTRO DE TRABAJO L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), Bilbao, Baleares e Islas Canarias

| | |
|---------------------------------|--|
| Periodo de vigencia: | 2011/2012 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 27.285,75€ |
| Vacaciones | 30 días naturales. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de pagas. No se contempla. |
| Antigüedad | No se recoge. |
| Incremento Salarial | Año 2011: IPC real (2,40%). Año 2012: IPC previsto. |
| Revisión Salarial | Diferencia IPC real y previsto. |
| Complemento de IT | En todos los casos el 100%. |
| Seguro Colectivo | Si. Para el personal de plantilla que no esté adherido al Plan de Pensiones. |
| Estabilidad en el empleo | No se recoge. |
| Formación | Plan de Formación. |
| Salud Laboral | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud. |
| Conciliación e Igualdad | Plan de Igualdad. Acuerdo para la creación de Comisión de Igualdad. |
| Derechos sindicales | Comité de Empresa y Sección Sindical. |
| Observaciones | Ayuda por hijo discapacitado: desde 311,82€ a 520,26€, dependiendo del grado de minusvalía. Cheque guardería: 80€ por hijo hasta 3 años. Plan de Pensiones. |

| CENTRO DE TRABAJO | Sant Joan Despí (Barcelona) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2012 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 27.285,75€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de pagas. No se contempla. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: Según tablas convenio. Año 2012: IPC previsto. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% (Índice absentismo e igual o inferior al 4,5%). |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. Para el personal de plantilla que no esté adherido al Plan de Pensiones. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa o Delegados de Personal y Sección Sindical. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda por hijo discapacitado: desde 311,82€ a 520,26€, dependiendo del grado de minusvalía. Plan de Pensiones. |

14. HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 14 | HEINEKEN ESPAÑA, S.A. |
| Sede central | Sevilla |
| Sector | Cervezas |
| Ventas 2012 | 906 Millones de € (2,02%) |
| Plantilla 2012 | 1.700 (2,91%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Sevilla, Jaén Comunidad de Madrid: Madrid: San Sebastián de los Reyes País Valencià: Valencia: Quart de Poblet |
| Marcas | ADELSCOT, AFFLIGEM, AGUILA, AMSTEL, BIRRA MORETTI, BUCKLER, BULEMER'S, CRUZCAMPO, CRUZ DEL SUR, DESPERADOS, FISHER TRADITION, FOSTER'S LAGER, GUINNESS, HEINEKEN, JOHN SMITH'S, JUDAS, KALIBER, LATINO, LEGADO DE YUSTE, MORT SUBITE, MURPHY'S IRIS STOUT, NEWCASTLE BROWN ALE, PAULANER, SHANDY CRUZCAMPO, SOL, STRONGBOW, VOS, WIECKESE WITTE |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

EMPRESA

HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

RANKING 14

CENTRO DE TRABAJO Sevilla

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2000 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 28.935,48€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad y el valor total de 21 días de Plus de convenio. |
| <i>Antigüedad</i> | 5% Salario base por cada bienio. Máximo de 12 o equivalente al 60%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC previsto. |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real (si es superior al 3,00%). |
| <i>Complemento de IT</i> | 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. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente total para su profesión: 4.853,83€; Incapacidad permanente absoluta: 1.617,95€; Seguro de vida e invalidez permanente: según categoría. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Acuerdo sobre el empleo y preferencia del personal fijo-discontinuo (Plan de desarrollo). |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. Comité Intercentros. |
| <i>Observaciones</i> | 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. |

15. S.A. DAMM GRUPO

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 15 | S.A. DAMM GRUPO |
| Sede central | Barcelona |
| Sector | Cervezas |
| Ventas 2012 | 868 Millones de € (3,73%) |
| Plantilla 2012 | 2.940 (0,10%) |
| Centros de Trabajo | <p>Aragón: <i>Huesca:</i> Bisaurri (AGUAS DE S. MARTÍN DE VERI, S.A.)</p> <p>Castilla la mancha: <i>Cuenca:</i> Huerta del Marquesado (GESTIÓN FUENTE LIVIANA, S.L.)</p> <p>Catalunya Barcelona (DAMM): Prat de Llobregart y Santa Coloma de Grament</p> <p><i>Lleida</i> (DAMM): Bell- Lloc</p> <p>Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> (DAMM)</p> <p>País Valencià: <i>Valencia:</i> Salem y Puig (FONT SALEM, S.L)</p> <p>Región de Murcia: <i>Murcia:</i> Espinardo (DAMM)</p> |
| Marcas | A.K. DAMM, BOCK DAMM, BUD, CALATRAVA, DAMM- LEMON, DAURA, DORADA- BALEAR, EDEL, ESTRELLA DAMM, ESTRELLA DEL SUR, ESTRELLA LEVANTE, FREE DAMM, FUENTE DEL MARQUESADO, FUENTE LIVIANA, GOLDEN TURIA, GRANINI, KELER, MARZEN TURIA, ORO LUJO, SAAZ, SHANDY DAMM, SKOL, TAGIUS, TURIA, VERI, VICTORIA, VOLL- DAMM, WIES- DAMM, XIBECA DAMM |
| MDD | DIA y MERCADONA: Cerveza |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE S.A. DAMM- GRUPO

EMPRESA

S.A. DAMM- GRUPO

RANKING 15

CENTRO DE TRABAJO

Barcelona

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 22.363,24€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de pagas. No se contempla. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2012: Se aplica la tabla salarial. Años 2013 y 2014: Se incrementa en un 1% cada año. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100% en todas las bajas superiores a 10 días. En bajas de duración igual o inferior a 10 días, 100% hasta un máximo de 20 días al año. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento natural: 15.025€; Fallecimiento en accidente: 30.050,61€; Fallecimiento por accidente de tráfico: 45.075,91€. Adicional a la póliza actual se establece un seguro de accidentes (Invalidez permanente o muerte): – Hasta los 40 años de edad: 30.000€. – Hasta los 50 años |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No reducción de plantilla durante la vigencia del convenio. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión de Salud Laboral y absentismo. Reconocimientos médicos. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa y Sección Sindical. |
| <i>Observaciones</i> | Años 2012-2014: El Plus de Convenio, además de su incremento fijo, se le incrementará un 0,20% de las tablas. Ayuda por hijos disminuidos. Plus de vacaciones (al iniciar las mismas). Gratificaciones pactadas. Primera quincena de febrero 30 días de salario con antigüedad. Semana Santa. Con anterioridad a la Feria de Abril. Con anterioridad a Festividad de la Virgen de las Viñas(30 días de salario sin antigüedad. Todo el personal recibirá el importe de 16 pluses de jornada ininterrumpida). en la primera quincena del mes de octubre se abonara otra gratificación. |

16. DEOLEO, S.A. GRUPO

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 16 | DEOLEO, S.A. GRUPO |
| Sede central | Rivas- Vaciamadrid (Madrid) |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 829 Millones de € (-13,73%) |
| Plantilla 2012 | 863 (-34,57%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Jaén: Andújar Córdoba: Alcolea Sevilla: Los Palacios (ARROZ SOS SEVILLA) País Valencià: Valencia: Algemesí (ARROZ SOS) |
| Marcas | 1866, BONOLIVA, CARBONELL, ELOSUA, GIRALDA, KOIPE, KOIPESOL, LOUIT, PROCER, SOJASOL, UCA, |
| MDD | DIA: Aceite Koipe AHORRAMÁS: Aceite |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DEOLEO, S.A. GRUPO

| EMPRESA | DEOLEO, S.A. GRUPO | RANKING 16 |
|---------------------------------|--|-------------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Rivas Vaciamadrid (Madrid), Sevilla, Alba de Tormes (Salamanca) y Las Palmas de Gran Canaria | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.761 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.000,00€ | |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de pagas. No se contempla. | |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. | |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja. | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: 100%. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | |
| <i>Formación</i> | No se recoge. | |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Suspensión del contrato por Maternidad, Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento. Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. Negociación de Plan de Igualdad. | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Delegados de Personal y Comité de Empresa. | |
| <i>Observaciones</i> | Acciones en caso de víctimas de Violencia de Género: movilidad geográfica, suspensión del contrato, licencias sin sueldo. | |

17. GRUPO J. GARCÍA CARRIÓN

| | |
|--|---|
| Ranking: 17 | J. GARCIA CARRIÓN, S.A. |
| Sede central | Jumilla (Murcia) |
| Sector | Vinos y bebidas no alcohólicas |
| Ventas 2012 | 730 Millones de € (8,25%) |
| Plantilla 2012 | 822 (0,49%) |
| Centros de Trabajo y Otras empresas del sector | <p>Andalucía: <i>Huelva:</i> Villanueva de Castillejos (CÍTRICOS DEL ANDÉVALO, S.A)</p> <p>Castilla y León: <i>Burgos:</i> Haza (VIÑA ARNÁIZ, S.A)</p> <p>Castilla la Mancha: <i>Ciudad Real:</i> Daimiel (J. GARCIA CARRIÓN LA MANCHA)</p> <p>Catalunya: <i>Barcelona:</i> Villanova i la Getrú (JAUME SERRA, S.A.)</p> <p>La Rioja: <i>Rioja:</i> Briones (BODEGAS MARQUÉS DE CARRIÓN, S.A.) Labastida (BODGAS Y VIÑEDOS MARQUÉS DE CARRIÓN, S.A.)</p> <p>País Valencià: <i>Alicante:</i> Alicante: (BODEGAS 1890, S.A., CÍTRICOS DEL ANDARAX, S.A., GRUPO DE BODEGAS VINARTIS, S.A.)</p> |
| Marcas | 1890 CLASS SOLERA, ALBATROS, ANDIMAR, ANTANO, ARNAIZ, ARTE LATINO, BARON ROMERO, BARON SIMON, CASTELL LLORD, CASTILLO LAGOMAR, CASTILLO SAN SIMON, CRISTALINO, DON GARCIA, DON LUCIANO, DON SIMON, FRIZZANTE JORDAN, GLEN MORAY, JAUME SERRA, JOVEN JORDAN, LA VERJA, LOS LLANOS, MARQUES DE CARRION, MAYORAL, MAYOR DE CASTILLA, MONTELAGO, MONTEQUINTO, OPERA PRIMA, PATA NEGRA, PUEBLO VIEJO, PUENTE LOGO, SEÑORIO DE LOS LLANOS, SIMON, SOLAR DE CARRIÓN, SOLAR DE LA VEGA, VEGAVERDE, VINA DEL MAR, VINA LUCENTUM, VINAPENA |
| MDD | <p>CARREFOUR: Sangría</p> <p>DIA, EROSKI, AHORRAMÁS, ALDI: Zumo</p> <p>HIPERCOR: Caldo, Gazpacho y Zumo</p> |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO J GARCIA CARRION

EMPRESA **GRUPO J GARCIA CARRION** **RANKING 17**

CENTRO DE TRABAJO **Murcia**

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.826 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.046,60€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Prima de 200€ por firma de convenio. Un solo pago no consolidable. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 80%. Hospitalización (mientras dure la misma): 90%. Los presentes complementos se abonarán exclusivamente en tanto no sobrepase el 3%, el Índice de absentismo en la planta. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad profesional o absoluta por accidente laboral: 62.000€ . Fallecimiento por cualquier causa no contemplada en la póliza de accidentes: 18.030€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión para la realización de Plan de Formación y Perfeccionamiento Profesional. |
| <i>Salud Laboral</i> | Reconocimientos médicos. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. El permiso de lactancia podrá disfrutarse por los trabajadores de forma acumulada en 14 días naturales continuados. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda por hijo discapacitado psíquico o físico: 1.144,35€. |

18. CALIDAD PASCUAL, S.A.U.

| | |
|---------------------------------|--|
| Ranking: 18 | GRUPO LECHE PASCUAL, S.A. |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 729 Millones de € (-4'58%) |
| Plantilla 2012 | 2.267 (3'9%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León: Burgos: Aranda de Duero (LÁCTEOS) Segovia: Ortigosa del Monte y Tres Casas (AGUAS) León: Folgoso de la Ribera (AGUAS) Catalunya: Barcelona: Gurb (LÁCTEOS) País Valencià: Valencia: Camporrobles |
| I+D | Innovación constante Más de un centenar de profesionales trabajan en el proceso de innovación |
| Otras empresas del grupo | AGUAS MINERALES PASCUAL, S.L./ ARTEOVO PDH, S.L./ AZKOYEN HOSTELERÍA, S.A./ LECHE PASCUAL ESPAÑA, S.L./ ZUMOS PASCUAL, S.L. |
| Marcas | BEZOYA, BIOFRUTAS, FRIXIA- DE CANTABRIA, MASVITAL, PASCUAL, PMI, YOSPORT, ZUMOSOL- C |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DE PASCUAL

| EMPRESA | GRUPO LECHE PASCUAL, S.A. | RANKING 18 |
|---------------------------------|--|-------------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Madrid | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.942,84€ | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. | |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5%. Sin límite. | |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. | |
| <i>Formación</i> | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. | |
| <i>Observaciones</i> | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. | |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DE PASCUAL

EMPRESA

GRUPO LECHE PASCUAL, S.A.

RANKING 18

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 <i>Horas/año</i> 1.790 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.668,56€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El IPC previsto + 0,3%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100%. Máximo 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | A 01/01/2012 los niveles 7 y 8 tendrán el mismo nivel salarial. Se hará progresivamente. |



19. CASA TARRADELLAS, S.A.

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 19 | CASA TARRADELLAS, S.A. |
| Sede central | Gurb (Barcelona) |
| Sector | Refrigerados |
| Ventas 2012 | 725 Millones de € (6%) |
| Plantilla 2012 | 1.400 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: Barcelona: Gurb, Galí y Olost (Elaborados cárnicos, fuet y chorizo sarta) |
| Marcas | CASA TARRADELLAS |
| MDD | MERCADONA: Gama de fiambres de cerdo y ave en sobres; pizzas, roscas y bocadillos CARREFOUR: Paté |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASA TARRADELLAS, S.A.

| EMPRESA | CASA TARRADELLAS, S.A. | RANKING 19 |
|---------------------------------|---|-------------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Gurb (Girona) | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.414,83€ | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. | |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. | |
| <i>Incremento Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). | |
| <i>Revisión Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). | |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. | |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. | |
| <i>Observaciones</i> | | |

20. CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 20 | CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (CAPSA) |
| Sede central | Siero (PRINCIPADO DE ASTURIAS) |
| Sector | Lácteos |
| Ventas 2012 | 685,50 Millones de € (-9,24%) |
| Plantilla 2012 | 1.294 (-3,36%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: Girona: Vidreres Comunidad de Madrid: Madrid: Zarzalejo Galicia: Lugo: Outeiro de Rei, Pontevedra: Villagarcía de Arousa Illes Balears: Menorca: Alaoir (MENORCA LLET, S.L.) Principado de Asturias: Asturias: Granda |
| Marcas | ALPO-SOJA, ATO, CENTRAL LECHERA ASTURIANA, LARSA |
| MDD | DIA, EROSKI, HIPERCOR, CONSUM: Leche |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. CORPORACIÓN ALIMENTARIA

EMPRESA PEÑASANTA, S.A. **RANKING** 20

| CENTRO DE TRABAJO | Siero (Asturias) |
|---------------------------------|---|
| Periodo de vigencia: | 2012/2015 Horas/año 1.760 Trabajador Fijo (€/año) 24.308,40€ |
| Vacaciones | 30 días naturales. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad: Salario base + Antigüedad. |
| Antigüedad | Quinquenios del 4,8173% Salario base. |
| Incremento Salarial | Año 2012: Se establece una única paga no consolidable del 1% (dinero o en especie) a elección del trabajador. |
| Revisión Salarial | No |
| Complemento de IT | El 100% sobre el mes activo inmediatamente anterior. |
| Seguro Colectivo | Muerte por enfermedad común: 14.655,00 €. IP Total o absoluta: 14.655,00 €. Muerte por accidente no de tráfico: 29.299,00 €. Muerte por accidente laboral o de tráfico: 43.954,00 € |
| Estabilidad en el empleo | Conversión de contratos de relevo en indefinidos a razón de 1/3 por año (2009/10/11). Bolsa de demandantes de empleo. Acota la contratación por Empresa de Trabajo Temporal. |
| Formación | Comisión Paritaria de Formación. |
| Salud Laboral | Plan integral sobre drogodependencia y alcoholismo. |
| Conciliación e Igualdad | No se recoge. |
| Derechos sindicales | Derechos y Garantía Sindicales. Constitución del Comité Supra Empresarial. |
| Observaciones | Premio de natalidad y nupcialidad. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.
CORPORACIÓN ALIMENTARIA
EMPRESA PEÑASANTA, S.A. RANKING 20

| CENTRO DE TRABAJO | Galicia |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.808 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.714,83€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Pluses (Antigüedad + Actividad) o parte proporcional correspondiente al tiempo del alta en la empresa. |
| <i>Antigüedad</i> | Congelada. Según tablas para aquellos que la cobrasen a 31/12/1998. |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Retribución económica equivalente al 75% desde el primer día de la base de cotización del mes anterior a la baja. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Año 2013: Fallecimiento por causas naturales o Invalidez absoluta: 13.066€, Fallecimiento por accidente: 26.132€, Fallecimiento por accidente de tráfico: 39.198€; |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Fomento de la creación de empleo estable y creación de una bolsa con personal para cubrir eventualidades de trabajo. Limitación de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal a situaciones excepcionales. |
| <i>Formación</i> | Comité de Paritario de Formación. Reuniones bimensuales. Ayudas del 50% para cursos no contemplados en los Planes de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ropa de trabajo y reconocimiento médico. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Compromiso para impulsar la contratación de personal «a tiempo parcial» como medida para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Canon por negociación del convenio, a cargo de la compañía. Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales representadas en la mesa de negociación, proporcionalmente según la representación en la mesa. |
| <i>Observaciones</i> | Si la totalidad de las vacaciones se disfrutaran en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre se disfrutarán 3 días naturales más. Quién disfrute de 15 días en estos meses tendrá derecho a 2 días naturales adicionales. |

21. AB AZUCARERA IBERIA, S.L.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 21 | AB AZUCARERA IBERIA, S.L. |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Azúcar |
| Ventas 2012 | 669,42 Millones de € (33,10%) |
| Plantilla 2012 | 10 (7,57%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Cádiz: Guadalete (Refinería de azúcar) Castilla y León León: La Bañeza (Remolacha) Zamora: Toro (Remolacha) y Benavente (Centro de empaquetado) Burgos. Miranda de Ebro (Remolacha) |
| Marcas | AZUCARERA, SUCRAN |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE AB AZUCARERA IBERIA, S.L.

EMPRESA AB AZUCARERA IBERIA, S.L. RANKING 21

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2013/2014 Horas/año 1.756 Trabajador Fijo (€/año) 17.045,41€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + Complementos personales. |
| <i>Antigüedad</i> | Congelada. Se fija una cantidad consolidada según convenio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,60%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real + 0,30%. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% a partir del 25 día. Máximo 180 días. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Plan de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa. Comité Intercentros. |
| <i>Observaciones</i> | Paga de Beneficios. En caso de muerte del trabajador, sus herederos recibirán 2 mensualidades y si es familia numerosa serán 4 mensualidades. Complemento económico de jubilación a los 65 años. |

22. GRUPO AN

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 22 | GRUPO AN |
| Sede central | Aranguren (Navarra) |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 665 Millones de € (18,75%) |
| Plantilla 2012 | 1.245 (13,18%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León: León: Valencia de Don Juan. PIENSOS Euskadi: Guipúzcoa: Zamaia. AVÍCOLA DE OIKINA, S.L. Vizcaya: Munguía. GRANJA SANIG, S.A. Navarra: Navarra: Losada, Caparros y Peralta. PIENSOS Tudela. HORTOFRUTÍCOLA, Mérida. AN AVÍCOLA MÉLIDA Andosilla y Castejón. CONSERVAS VEGETALES Galicia: Pontevedra: Villagarcía de Arousa |
| Marcas | BELABARCE, BELTORO, CACECO, DANTZA, DIMMIDIS, MONREAL, UVANIS |
| MDD | CARREFOUR, ALCAMPO: Conservas vegetales |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO AN

| EMPRESA | GRUPO AN | RANKING 22 |
|---------------------------------|---|--|
| CENTRO DE TRABAJO | Navarra | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 | <i>Horas/año</i> 1.758 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.590,05€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario convenio | |
| <i>Antigüedad</i> | Primer trienio: 5 días de salario convenio. Hasta 15 años cada año se incrementará en 3 días y medio de salario convenio. A partir de los 15 y hasta los 20 años, se incrementará en 2 días y medio de salario convenio | |
| <i>Incremento Salarial</i> | 2012: 2,4 % | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | |
| <i>Complemento de IT</i> | 100 % en todos los casos hasta un máximo de 18 meses. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 39.813,91€. Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.771,50€. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | | |
| <i>Formación</i> | Se comprometen a realizar estudio de necesidades de formación | |
| <i>Salud Laboral</i> | Lo marcado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Lo marcado por ley | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos sindicales | |
| <i>Observaciones</i> | | |

23. MONDELEZ INTERNATIONAL.- GRUPO

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 23 | MONDELEZ INTERNATIONAL.- GRUPO |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 641 Millones de € (-1,84%) |
| Plantilla 2012 | 1.900 (26,67%) |
| Centros de Trabajo | Aragón: Zaragoza: Ateca (Caramelo duro y barritas) Castilla y León: León: Hospital de Órbigo (Queso crema, salsas y refresco en polvo) Valladolid (Caramelos) Catalunya: Barcelona: Montornés del Vallés (Postres en polvo) Granollers (Galletas) Navarra: Navarra: Viana (Galletas) |
| Marcas | BELVITA, BUBBALOO, CARTE NOIRE, CHIPS AHOY, COTE D'OR, DULCIORA, EL CASERIO, ESTRELLAS, FONTANEDA, GUMMY- JELLY, HALLS, KRAFT, LU- LENGUAS DE GATO, MARIELU, MIKADO, MILKA, OREO, OSITO LULU, PHILADELPHIA, PIKOTAS, PIM'S, PRINCIPE, RESPIRAL, RITZ, ROYAL, SAIMAZA, SUCHARD, TANG, TASSIMO, TOBLERONE, TRIDENT, TUC, YAYITAS |
| MDD | CARREFOUR: Queso en lonchas (EL CASERIO) DIA: Queso en lonchas y queso rallado (EL CASERIO) MERCADONA: Quesitos (EL CASERIO) |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MONDELEZ INTERNATIONAL GRUPO EMPRESA MONDELEZ INTERNATIONAL GRUPO RANKING 23

| CENTRO DE TRABAJO | Sevilla |
|---------------------------------|---|
| Periodo de vigencia: | 2010/2012 Horas/año Trabajador Fijo (€/año) 15.750,55€ |
| Vacaciones | 26 días laborables. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| Antigüedad | Trienios del 6% Salario base. |
| Incremento Salarial | Año 2011: 1%; Año 2012: 1,5%. |
| Revisión Salarial | IPC real + 0,25%. |
| Complemento de IT | En todos los casos el 100%. |
| Seguro Colectivo | Fallecimiento o Invalidez: 18.030,36€. |
| Estabilidad en el empleo | Información previa a la representación de los trabajadores de las contrataciones previstas. |
| Formación | Promoción profesional. Desarrollo de carrera. |
| Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud. |
| Conciliación e Igualdad | Define convivencia de hecho. |
| Derechos sindicales | Comité de Empresa. |
| Observaciones | |

| CENTRO DE TRABAJO | Hospital de Órbigo (León) |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 24.729,30€ |
| <i>Vacaciones</i> | Según fórmula convenio. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Depende de cuando se incorporo el trabajador a plantilla. En todo caso es por quinquenios. Máximo de 3. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011-2013: 2,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real + 0,40 % (por encima del IPC real). |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100%. Máximo 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Sí. 36.060,73€ , en caso de muerte por accidente se dobla la cantidad. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | 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 productividad y la seguridad y salud laboral. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | 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. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | 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€. |
| <i>Observaciones</i> | 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. |

| CENTRO DE TRABAJO | Ateca (Zaragoza) |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.657,18€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Salario base + Antigüedad + Pluses (actividad + convenio) + Complemento personal |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios desde el 6% hasta 60% Salario base. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2012: IPC real; Año 2013: El más bajo entre IPC real español o IPC real armonizado de la zona euro. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente laboral, no laboral o intervención quirúrgica: 100%; Enfermedad común: 100% del 16º al 120º día, 90% del 121º al 360ª día, 80% del 361ª en adelante 80%. Se cobrará el 100% si el índice de absentismo es igual o inferior al 4%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente por accidente: 18.000€. Un seguro de vida para todos los empleados que se encuentren de alta en la empresa por un capital de 1.500€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Derecho preferente en el ingreso, en igualdad de mérito, a quienes hayan desempeñado o desempeñen en la empresa funciones de carácter eventual, interino o contrato de trabajo por tiempo determinado. |
| <i>Formación</i> | Plan de formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. |
| <i>Observaciones</i> | Participación de beneficios: Mensualidad de Salario base + Antigüedad. Se fraccionará en doce mensualidades. Declaración antidiscriminatoria y prevención del acoso mediante aplicación de política contra la discriminación y el acoso. |

24. UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 24 | UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO |
| Sede central | Barcelona |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 639 Millones de € (-4,20%) |
| Plantilla 2012 | 950 (-5,00%) |
| Centros de Trabajo | Castilla La Mancha: Toledo: Ontígola y Seseña Catalunya: Barcelona: Palau de Plegamons (APC) Comunidad de Madrid: Madrid: Alcalá de Henares (SDF) |
| Marcas | ALSA, ARTUA, AXE, BALLERINA, BEN&JERRY'S, CALIPPO, CALVE, CARTE D'OR, CIF, CORNETTO, DINO, DOMESTOS, DOVE, DRACULA, ESE, FLORA, FRIGO, HELLMANN'S, KNORR, LIGERESA, LIPTON, LUX, LUZIL, MAGNUM, MAIZENA, MIMOSIN, MOUSSEL, NATACHA, PETIT CHERI, PG TIPS, POND'S, REXONA, ROYAL AMBREE, S-3, SIGNAL, SKIP, SOLERO, STARLUX, SUN, SUNSILK, SUPER TWISTER, TIMOTEL, TRESEMME, TULIPAN, VASENOL, VIENNETA, VIM, WILLIAMS, YOGOO |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNILEVER ESPAÑA

EMPRESA UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO **RANKING** 24

CENTRO DE TRABAJO Vizcaya

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2012 <i>Horas/año</i> 1.700 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 25.185,70€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Año 2011: 102,32 € brutos/año de servicio cumplido a 1 de enero. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011-2012: 1,20% + 0,70%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real. Máximo 2,50%. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100% del Salario base + Antigüedad + Plus turnicidad. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. Todo el personal está incluido en una póliza de seguro de vida y accidente |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Compromiso de hacer como mínimo 8 contratos indefinidos a lo largo de los 2 años. |
| <i>Formación</i> | Puesta a disposición del Comité una cantidad de 8.118,20 € para atender a la formación profesional del personal afectado por este Convenio. |
| <i>Salud Laboral</i> | Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Creación de una Comisión Paritaria para la negociación del Plan de Igualdad, una vez finalizada la negociación del convenio. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | Se abonará el 100% del coste mensual de la educación especial o de los cuidados necesarios para la atención de los hijos minusválidos. La vacaciones serán de 30 días naturales de lunes a viernes, 22 días de martes a sábado y 26 días de lunes a sábado. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNILEVER ESPAÑA

EMPRESA

UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO

RANKING 24

CENTRO DE TRABAJO Viladecans (Barcelona)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012 <i>Horas/año</i> 1.700 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.309,73€ |
| <i>Vacaciones</i> | 25 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2012: Según sistema regulado en convenio. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100 %, incluido maternidad. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Capítulo sobre Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa y Delegado de Personal. Gastos de representación abonados anualmente por la empresa (343,98 €/año por representante), proporcionalmente a la representación de cada Sindicato. |
| <i>Observaciones</i> | Se abonará el 70% de los gastos docentes a los trabajadores con una permanencia mínima de un año y que cursen estudios de relación específica y directa con la actividad del centro de trabajo. Se garantizará un mínimo de 15 días laborales de vacaciones de forma ininterrumpida. |



25. GRUPO SADA, P.A., S.A.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 25 | GRUPO SADA, S.A. GRUPO |
| Sede central | Tres Cantos (Madrid) |
| Sector | Mataderos |
| Ventas 2012 | 631,5 Millones de € (-0,43%) |
| Plantilla 2012 | 3.035 (32,88%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Sevilla: (SADA ANDALUCÍA): Alcalá de Guadaira (salas de incubación), La Rinconada (salas de incubación) Alcalá del Río, Utrera Galicia Lugo (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA): Castro de Rei Castilla La Mancha Toledo: Lominchar y Cazalegas (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA) Castilla León Valladolid: Valladolid (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA) Islas Canarias Santa Cruz de Tenerife (SADA ISLAS CANARIAS): El Chorrillo y Arico La Rioja Rioja: Alfaro (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA) Catalunya Lleida: Lleida (SADA CATALUNYA) País Valencià Valencia: Sueca y Rafaelbunyol (SADA VALENCIA) Región de Murcia Murcia: Cartagena (SADA VALENCIA) |
| Marcas | CUK, FRICHEF, POLLO ASADO SADA, POLLO REAL |
| MDD | CARREFOUR, CAPRABO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SADA, S.A. GRUPO

EMPRESA **GRUPO SADA, S.A. GRUPO** **RANKING** **25**

| CENTRO DE TRABAJO | Tres Cantos (Madrid) |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.780 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.028,06€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,60%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Entre 11.946,40€ y 17.454,33€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. Definición de funciones. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Amplia regulación. Garantías del Comité de Empresa, etc. |
| <i>Observaciones</i> | |

26. AMC GRUPO ALIMENTACIÓN FRESCO Y ZUMOS, S.A.

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 26 | AMC GRUPO ALIMENTACIÓN FRESCO Y ZUMOS, S.A. |
| Sede central | El Espinardo (Murcia) |
| Sector | Hortofrutícola |
| Ventas 2012 | 601 Millones de € (17,55%) |
| Plantilla 2012 | 1.819 (6,56%) |
| Centros de Trabajo | Región de Murcia Murcia: Espinardo y Abarán País Valencià: Valencia: Pobra Llarga y Carcer |
| Marcas | READY |
| MDD | MERCADONA, CARREFOUR, EROSKI, ALCAMPO, HIPERCOR: Preparados cárnicos y carne congelada |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE AMC GRUPO ALIMENTACIÓN FRESCO Y ZUMOS, S.A.

EMPRESA AMC GRUPO ALIMENTACIÓN FRESCO Y ZUMOS, S.A. **RANKING** 26

CENTRO DE TRABAJO Murcia

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.313,23€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 4,63% |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento, Gran invalidez, Incapacidad permanente absoluta, Incapacidad permanente total: 12.000€ . |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Indica el llamamiento de los fijos discontinuos |
| <i>Formación</i> | Acuerdos Nacionales de Formación. Permisos individuales de formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cláusula general para el fomento de la igualdad y la no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. |
| <i>Observaciones</i> | |

27. LUIS CALVO SANZ, GRUPO

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 27 | LUIS CALVO SANZ, GRUPO |
| Sede central | Carballo (A Coruña) |
| Sector | Procesado y Conservación de Pescado |
| Ventas 2012 | 600 Millones de € (12'95%) |
| Plantilla 2012 | 3.962 (26'58%) |
| Centros de Trabajo | Galicia: A Coruña: Carballo y Esteiro-Muros |
| Marcas | CALVO, COCINA DE MERCADO, EUREKA, GOMES DA COSTA, JOSE PEÑA, LUIS CALVO SANZ, MARIO, NOSTROMO, RAZO |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)

EMPRESA LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO) **RANKING** 27

CENTRO DE TRABAJO Carballo (A Coruña)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.722 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.077,35€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: Si el IPC real es mayor al 1,00%, entre 1,00% y el 1,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo: 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Se reconoce la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo en el caso de una actividad productiva irregular. Indemnización de 1 día de Salario por cada 30 días trabajados en el caso de eventuales o de temporada. |
| <i>Formación</i> | Epígrafe específico. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Principios de seguridad e higiene. Comisión de Salud Laboral. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Acuerdo para dar continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no discriminación. Fija plazo de 6 meses para hacer un diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales y Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les corresponderá la aplicación del plus. Además se crea el compromiso de desarrollar las acciones y medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo saludables. Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en computo trimestral. |

28. JEALSA RIANXEIRA, S.A.

| | |
|--------------------------|--|
| Ranking: 28 | JEALSA RIANXEIRA, S.A. |
| Sede central | Boiro (A Coruña) |
| Sector | Conservas de Pescado |
| Ventas 2012 | 572 Millones de € (13,90%) |
| Plantilla 2012 | 2.604 (-4,75%) |
| Centros de Trabajo | Galicia A Coruña: Boiro y A Pobra do Caramiñal |
| Otras empresas del grupo | BELTAINE RENOVABLES, S.L./ EÓLICA DE GRAIADE, S.L./ ESCURIS, S.A./ GRUPO JEALSA RIANXEIRA- DIV. ENERGÍAS RENOVABLE/ JEALSA RIANXEIRA, S.A./ TUNALIMENT, S.A. |
| Marcas | RIANXEIRA, ESCURIS, MARE APERTO, ROBINSON CRUSOE, VOILES AU VENT, FRESH GORUMET, CAT SELECT, DOG SELECT |
| MDD | MERCADONA y CARREFOUR: "Ecurís |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE JEALSA RIANXEIRA, S.A.

EMPRESA **JEALSA RIANXEIRA, S.A.** **RANKING 28**

CENTRO DE TRABAJO **Boiro (A Coruña)**

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.722 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.077,35€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: Si el IPC real es mayor al 1,00%, entre 1,00% y el 1,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo: 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Se reconoce la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo en el caso de una actividad productiva irregular. Indemnización de 1 día de Salario por cada 30 días trabajados en el caso de eventuales o de temporada. |
| <i>Formación</i> | Epígrafe específico. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Principios de seguridad e higiene. Comisión de Salud Laboral. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Acuerdo para dar continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no discriminación. Fija plazo de 6 meses para hacer un diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales y Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les corresponderá la aplicación del plus. Además se crea el compromiso de desarrollar las acciones y medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo saludables. Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en computo trimestral. |

29. GALLETAS SIRO, S.A.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 29 | GALLETAS SIRO, S.A. |
| Sede central | Venta de Baños (Palencia) |
| Sector | Galletas |
| Ventas 2012 | 544,01 Millones de € (11,25%) |
| Plantilla 2012 | 3.308 (-2,65%) |
| Centros de Trabajo | <p>Andalucía Málaga: Antequera (Pan de molde), Jaén Jaén (Galletas - adquirida a NUTREXPA)</p> <p>Castilla y León Palencia: Venta de Baños (4) (Galletas, pastas y snacks) Aguilar de Campoo (2) (Cereales, galletas, productos para celíacos, pan de molde y cereales para desayuno)</p> <p>Zamora: Toro (Galletas artesanas y barritas de cereales)</p> <p>Segovia: El Espinar (adquirida a SARA LEE, Bollería)</p> <p>Valladolid: Medina del Campo (adquirida a productos CASADO, Bollería fresca)</p> <p>Burgos: Briviesca (adquirida a SARA LEE, Bollería y pastelería industrial, dos plantas)</p> <p>Catalunya Tarragona: Montblanc (explotada por DURÁN & HIDALGO. Pastelería congelada y refrigerada)</p> <p>Islas Canarias Las Palmas de Gran Canaria: Agüimes (Pan de molde)</p> <p>País Valencià Valencia: Paterna (Pan de molde)</p> <p>Navarrés (gestionada por CASTELLÓ y JUAN. Bollería fresca)</p> |
| MDD | CARREFOUR y AHORRAMÁS: Pasta/ EROSKI y MERCADONA: Galletas y Pasta |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

EMPRESA

GRUPO SIRO.

RANKING 29

CENTRO DE TRABAJO

Venta de Baños (Palencia)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2013 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.036,38€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 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%). |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 65%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: 19.000€; Incapacidad profesional total y Permanente: 22.000€; Invalidez absoluta permanente por accidente 24 horas: 22.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Cumplimiento de la Ley. Comité de Seguridad y Salud. Incentivos por reducir la siniestralidad. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Delegados Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | 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. 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 29

| CENTRO DE TRABAJO | Aguilar de Campoo (Palencia) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.549,49€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales/22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Salario base + Complemento personal. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 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%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 65%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. Indemnización respecto al salario bruto anual. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Plan de Fomento de Estabilidad Laboral. |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación Anual. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Sistema de escala de incentivos. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Delegados Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | 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 29

CENTRO DE TRABAJO

Toro (Zamora)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2013 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.011,89€ |
| <i>Vacaciones</i> | 31 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Pluses (Valor de puesto+ Traslado+Antigüedad) + Complementos (Salarial+ Antigüedad+ Ad Personam). |
| <i>Antigüedad</i> | 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 Plus de Antigüedad. A medida que se vayan adquiriendo los 10 trienios este plus se consolidará como Complemento Ad Personam. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 2% tablas 2010; Año 2012: 2% tablas 2011; Año 2013: 2% tablas 2012. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 60% del 1 a 4º día y 100% a partir del 5ª día. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 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€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Plan de Fomento de Estabilidad Laboral. |
| <i>Formación</i> | Recogido como política de la empresa. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Sistema de escala de incentivos. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Delegados Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | 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 29**

| CENTRO DE TRABAJO | Briviesca (Burgos) |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2015 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.141,87€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de pagas. No se contempla. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 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%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | 100% por IT Accidente laboral o Enfermedad profesional. 90% a partir del 21º día si la IT 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 o accidente no laboral. Máximo de 12 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o no: 28.000€; Fallecimiento a causa de accidente: 20.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimientos médicos. Comité de seguridad y salud |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Plan de Igualdad. Maternidad, lactancia y cuidado de menores o disminuidos. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. |



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

EMPRESA

GRUPO SIRO.

RANKING 29

| CENTRO DE TRABAJO | Antequera (Málaga) |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.710 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 19.008,23€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 60 días de Salario Base o dos Mensualidades + Complementos (Personal+ Ad Personam +Personal Compensatorio). |
| <i>Antigüedad</i> | Actualizada a los 2, 4, 9, 14, 19, 24 y 29 años de la fecha reconocida como "Antigüedad". |
| <i>Incremento Salarial</i> | 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%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | 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% del 16º al 20º y 90% a partir del 21º. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. Indemnización respecto al salario bruto anual. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Compromiso de generar empleo estable y sostenible en el tiempo. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | 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 29

| CENTRO DE TRABAJO | Paterna (Valencia) |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.549,49€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales/22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días ó 1 Mensualidad: Salario base + Complemento personal + Plus Proceso adicional (si proceden). |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 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%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | 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% a partir del 21º, si no se supera el 3,5% de absentismo se pagarán los complementos por enfermedad común accidente no laboral. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. Indemnización respecto al salario bruto anual. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Compromiso de generar empleo estable y sostenible en el tiempo. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Lactancia y Guarda Legal, Maternidad y Paternidad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. |
| <i>Observaciones</i> | 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 29

CENTRO DE TRABAJO

El Espinar (Segovia)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.185,93€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales/22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 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. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Dentro del mismo año: 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; 2ª y 3ª IT: del 85% al 100% |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: 25.000€; Incapacidad permanente absoluta: 30.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Compromiso de generar empleo estable. Evitar la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Maternidad, lactancia y guarda legal. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos de los Sindicatos. |
| <i>Observaciones</i> | 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. |

30. MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 30 | MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. |
| Sede central | Cheste (Valencia) |
| Sector | Cárnicos |
| Ventas 2012 | 441,00 Millones de € (8,85%) |
| Plantilla 2012 | 1.469 (0,48%) |
| Centros de Trabajo | Castilla La Mancha <i>Cuenca</i> : Tarancón País Valencià <i>Valencia</i> : Cheste (3 centros) y Buñol |
| MDD | MERCADONA: Preparados cárnicos y carne congelada |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.

| EMPRESA | MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. | RANKING | 30 |
|---------------------------------|--|------------------|-------|
| CENTRO DE TRABAJO | Cheste (Valencia) | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2012 | <i>Horas/año</i> | 1.770 |
| <i>Vacaciones</i> | 21 días laborables. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. | | |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,40%. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100%, en todos los casos (absentismo no supere el 2%). Complemento de 9,395€ / día de hospitalización. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento, Gran invalidez o Incapacidad permanente absoluta:18.000€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | | |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación Anual. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones empresario y trabajador. Comité de Seguridad y Salud. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Plan de igualdad. Ayudas para la conciliación: Hasta 1.100€ brutos/año por hijo en tres etapas: 0-3, 3-6 y 6-16 años, en este último caso son 100€/año. Fondo social: 25% de 3.000€ mensuales para completar el salario de aquellos que hayan solicitado reducción de jornada por cuidado de hijo discapacitado con grado III. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Delegados Sindicales. | | |
| <i>Observaciones</i> | Paga por objetivos: tiene en cuenta distintas variables: reducción del absentismo, del material de oficina, reprocesos, etc. Jornada flexible para el departamento de oficinas. Se regulan dos sistemas retributivos distintos. | | |

31. MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)

| | |
|---------------------------------|---|
| Ranking: 31 | MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA) |
| Sede central | Dos Hermanas (Sevilla) |
| Sector | Aceites |
| Ventas 2012 | 540,09 Millones de € (11,47%) |
| Plantilla 2012 | 1.469 (0,48%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Sevilla: Dos Hermanas, La Lusitana La Ronda de Andalucía, Pilas Córdoba: Alcoléa de Córdoba |
| Otras empresas del grupo | ACEITES AVI, S.L./ ACEITES LA MASIA, S.A. (GRUPO)/ AGRUFAL, S.A./ COMPAÑÍA EXTREMEÑA ACEITES Y CEREALES, S.L. (CEXAC)/ MENGIBAR, S.A./ OLEOSALGADO, S.A./ OLEO VERDE, S.A./ PROTEINAS DEL OLIVO, S.A. |
| MDD | CARREFOUR, EROSKI, HIPERCOR y ALCAMPO: Mahonesa y salsas YBARRA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)

| | | |
|----------------|--------------------------------------|-------------------|
| EMPRESA | MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA) | RANKING 31 |
|----------------|--------------------------------------|-------------------|

CENTRO DE TRABAJO Dos Hermanas (Sevilla)

| | |
|---------------------------------|--|
| Periodo de vigencia: | 2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.152,95€ |
| Vacaciones | 30 días naturales. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 3 pagas. Dos de Salario base + Antigüedad + parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2012 (381,05€) y 2013 (389,05€). |
| Antigüedad | Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Máximo del 20% Salario base. |
| Incremento Salarial | Año 2011:3,00%; Año 2012: 2,10%; Año2013: 0,60%. |
| Revisión Salarial | No. |
| Complemento de IT | Accidente de trabajo, Hospitalización u Operación: 100%. |
| Seguro Colectivo | No. |
| Estabilidad en el empleo | Acuerdo de un límite respecto a la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos discontinuos. |
| Formación | No se recoge. |
| Salud Laboral | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| Conciliación e Igualdad | No se recoge. |
| Derechos sindicales | Estatuto de los Trabajadores. |
| Observaciones | Premio de natalidad. 2011(155,24€), 2012 (158,5€) y 2013 (0,6 % con respecto a 2012). Premio por matrimonio o pareja de hecho. 2011 (256,04€), 2012 (261,42 €) y 2013 (0,6% con respecto al 2012). |

32. BORGES MEDITERRANEAN GROUP

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 32 | BORGES MEDITERRANEAN GROUP |
| Sede central | Reus (Tarragona) |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 540 Millones de € (2,08%) |
| Plantilla 2012 | 780 (0'00%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Almería: Víator (BORGES, S.A.) Granada: Granada (FRUSESA) Catalunya Tarragona: Reus Extremadura Badajoz Badajoz (FRUSESA) País Valencià Castellón: Almendra |
| MDD | MERCADONA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE BORGES, S.A.

| EMPRESA | BORGES, S.A. | RANKING 32 |
|---------------------------------|---|-------------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Tarragona | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> | 13.086,64€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad. | |
| <i>Antigüedad</i> | Bienios del 2% Salario base | |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 1,5% | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo, Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 75%. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente total por accidente de trabajo: 16.500€. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | |
| <i>Formación</i> | No se recoge. | |
| <i>Salud Laboral</i> | Cumplimiento de la Ley. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | | |
| <i>Observaciones</i> | | |

33. FREIXENET, S.A. GRUPO

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 33 | FREIXENET, S.A. GRUPO |
| Sede central | Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona) |
| Sector | Vinos |
| Ventas 2012 | 525,00 Millones de € (2,54%) |
| Plantilla 2012 | 1.928 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: <i>Barcelona:</i> Sant Sadurní d'Anoia, Torrelavit y Sant Cugat de Sesgarrigues |
| Marcas | ACORDEÓN, ARERUNGUA, CANALS &NUBIOLA, CASTELLBLANCH, CONDE DE CARALT, COSTERS DE PRIOR,DEAKIN STATE, DUBOIS, EXCELENCIA, FRA GUERAU,FRAY GERMAN, FREIXENET, GARBÓ, GLORIA FERRER, HENRI ABELE, HEREDAD TORRESANO, HONORIS DE VALDUBÓN, KATNOOKSTATE, LOS VASCOS, MEDERAÑO, MÍA, MONTEBERÍN, MORLANDA, OKHRE, OROYA, RENE BARBIER, RIDOCK, SALA VIVE, SEGURA VIUDAS, SOLAR VIEJO, SUSANA SEMPRE, TAPENA, VALDUBON, VEGA DEL JILOCA, VEGA RIAZA, VIENTO SUR, VIONTA, YVON MAU |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FREIXENET, S.A. GRUPO

EMPRESA

FREIXENET, S.A. GRUPO

RANKING 33

| CENTRO DE TRABAJO | Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 24.838,32€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Premio de vinculación. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo, Enfermedad profesional, hospitalización o intervención quirúrgica: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: por tramos dependiendo de los días de baja. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento por causa natural: 8.000€; Fallecimiento por accidente: 16.000€; Fallecimiento por accidente de circulación: 24.000€; Invalidez absoluta o permanente por accidente o enfermedad: 16.000€; Invalidez profesional: 8.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Se recoge el compromiso por parte de la empresa a garantizar la estabilidad del empleo del personal directo e indirecto de producción. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Cumplimiento de la Ley. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Capítulo denominado conciliación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Ley Orgánica de Libertad Sindical. |
| <i>Observaciones</i> | Préstamo para compra vivienda con un máximo de 10.900€ y un 6% de interés. Jornada flexible para el departamento de oficinas. Excedencia voluntaria en caso de víctimas de violencia de género con reserva a puesto de trabajo por 2 años. |

34. INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS)

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 34 | INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Lácteos |
| Ventas 2012 | 519,4 Millones de € (0,97%) |
| Plantilla 2012 | 733 (-5,05%) |
| Centros de Trabajo | Principado de Asturias Asturias: Granda (GRANJA LA POLESA, S.A) y Anleo Castilla y León Zamora: Fresno de la Ribera (LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A) Comunidad de Madrid Madrid: Bustarviejo (CIP, S.A.) El Escorial (INDUSTRIAL QUESERA DEL GUADARRAMA, S.A.) |
| Marcas | ANALAC, BLEUFORT, CARVEL, EL APRISCO, KROL, LA VAQUITA, LOS CLAVELES, MONTELARREINA, ORO VIEJO, QUINTANA, RENY PICOT- RENYTO, SAINT ROCH, SUPERCARVEL, TRASMONTES |
| MDD | CARREFOUR y EROSKI: Queso en lonchas DIA: Leche semidesnatada |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A.
(ILAS) GRUPO**

**EMPRESA INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. RANKING 34
(ILAS) GRUPO**

| CENTRO DE TRABAJO | Madrid |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.942,84€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5%. Sin límite. |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. |
| <i>Formación</i> | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. |
| <i>Observaciones</i> | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. |

35. GRUPO PANRICO

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 35 | GRUPO PANRICO |
| Sede central | Esplugues de Llobregart (Barcelona) |
| Sector | Panadería fresca |
| Ventas 2012 | 514,00 Millones de € (-7,05%) |
| Plantilla 2012 | 2.800 (-6,67%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Córdoba: Puente Genil Aragón Zaragoza Castilla y León Valladolid Catalunya Barcelona: Santa Perpetua de Mogoda. Comunidad de Madrid Madrid: Paracuellos del Jarama Euskadi Vizcaya: Orozco (ARTIACH) Galicia A Coruña: Santiago de Compostela Illes Balears Palma de Mallorca Islas Canarias Santa Cruz de Tenerife Las Palmas de Gran Canaria |
| Marcas | BOLLYCAO, DIP DIP, DOFI, DONETTES, DONUTS, HORNO DE ORO, LA BELLA EASO, LA HORNADA CASERA, MAÑANITOS, PANRICO, PIKERS, QE! |
| MDD | DIA, EROSKI, MERCADONA: Pan de molde |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA

GRUPO PANRICO

RANKING 35

CENTRO DE TRABAJO Catalunya

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.641 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.502,87€ |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Según se regula en convenio. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011-2012: Sin incremento salarial; Año 2013: incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la empresa. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente no laboral o enfermedad común: El 100% si no se supera el 4% de promedio mensual acumulado en los 12 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Seguro accidentes: 39.525,47€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Compromiso de no presentar un expediente de cierre en un plazo de 4 años. |
| <i>Formación</i> | Formación profesional continua. Formación individual (20.000,00 €) |
| <i>Salud Laboral</i> | Comité de Seguridad y Salud. Prohibición de fumar, enfermos, revisiones médicas. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Plan de igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa e Intercentros y Secciones Sindicales. Competencias. |
| <i>Observaciones</i> | 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 35

CENTRO DE TRABAJO Galicia

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2009 <i>Horas/año</i> 1.740 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.554,45€ |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad. Una del 9% :Salario base + Antigüedad. Una de cantidad fijada en 865€. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios del 6% Salario base. Máximo de 10. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Años 2008-2009: IPC previsto. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad Común: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: El 100% Salario bruto. Máximo 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: 36.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Bolsa de al menos 10 trabajadores con contrato fijo discontinuo. Se especifican los casos en los cuales se pueden utilizar Empresas de Trabajo Temporal (Art. 43). |
| <i>Formación</i> | Acuerdo Estatal de Formación del Grupo Panrico. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cláusula general para el fomento de la igualdad y la no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Estatuto de los trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical. Cuota sindical y derecho de reunión. |
| <i>Observaciones</i> | Fondo para prestamos sin intereses, con un máximo de 3.000€ para el personal fijo, amortizable en 15 pagas anuales. Cláusula para reducir el absentismo laboral: Menor o igual al 4%: 70€/año; Menor o igual al 3,5%: 140€/año; Menor o igual al 3%: 200€/año; Menor o igual al 2,5%: 250€/año. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA

GRUPO PANRICO

RANKING 35

CENTRO DE TRABAJO Villaverde (Madrid)

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2011 <i>Horas/año</i> 1.762 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.286,06€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. 2 Mensualidad, una de beneficios y una de cantidad fija. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios del 6% Salario base. |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100% del Salario bruto (sin el Plus transporte) en todo caso. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 40.882€ ; Fallecimiento o Incapacidad permanente total o absoluta por accidente de trabajo: 61.821€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Bolsa de 3.000€ ayudas individuales para la formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Ayuda para las Organizaciones Sindicales con implantación efectiva en la empresa y firmante del convenio (1.682,83 €/año). |
| <i>Observaciones</i> | 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 35

CENTRO DE TRABAJO

Paracuellos de Jarama (Madrid)

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2011 <i>Horas/año</i> 1.762 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.285,25€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. 2 Mensualidad, una de beneficios y una de cantidad fija. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios del 6% Salario base. |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100%, en todos los casos, del Salario bruto (sin el Plus transporte). |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 40.882€ ; Fallecimiento o Incapacidad permanente total o absoluta por accidente de trabajo: 61.821€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Bolsa de 3.000€ ayudas individuales para la formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Ayuda para las Organizaciones Sindicales con implantación efectiva en la empresa y firmante del convenio (1.682,83 €/año). |
| <i>Observaciones</i> | 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 35

CENTRO DE TRABAJO **Valladolid**

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2013 <i>Horas/año</i> 1.641 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.668,16€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Tres de Salario base + Complemento «ad personam». Una por mejoras objetivas sobre calidad y productividad de 735 € (prorrata mensual). |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2013: Se pactarán incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la Empresa, de manera que en caso de que la empresa no tenga pérdidas los trabajadores puedan recuperar el sacrificio salarial que ha supuesto la implantación del Plan de viabilidad |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | 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 absentismo del trabajador es menor al 5%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 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€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | 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 completo, salvo y excepción de aquellos que provengan de otros centros de trabajo o de empresas del Grupo Panrico que, por motivos organizativos, hayan sido trasladados de otros centros de acuerdo con el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimientos médicos. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Plan de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. Ayuda de 3.000€ a la Representación de los Trabajadores firmantes del convenio, pago total y único para la vigencia del Convenio. |
| <i>Observaciones</i> | 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 destinado a préstamos sin intereses de 60.000€. Máximo de 3.000,00€ amortizables en dos años, en 14 pagas anuales. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA

GRUPO PANRICO

RANKING 35

CENTRO DE TRABAJO

Las Palmas de Gran Canaria

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2011 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.025,43€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | Sustituido por un Complemento de Antigüedad Consolidado para el personal que a la firma del convenio 2005-2006 percibía antigüedad. Se revalorizará anualmente con la subida de Convenio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 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. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En el caso de Enfermedad común con hospitalización y Accidente laboral y Enfermedad profesional, el 100 % máx. 8 meses. En el caso de Enfermedad Común sin hospitalización y Accidente no laboral, se complementará hasta el 100% si el índice de absentismo del trabajador es menor al 5%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 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€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Maternidad y Lactancia. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. Ayuda de 3.000€ a la Representación de los Trabajadores firmantes del convenio, pago total y único para la vigencia del Convenio. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda escolar por hijo escolarizado hasta los 18 años. El importe se abonará en un solo pago, en octubre. Fondo destinado a préstamos para 2.011 de 24.000€. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA

GRUPO PANRICO

RANKING 35

CENTRO DE TRABAJO Santa Cruz de Tenerife

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2011 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.025,43€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de pagas. Salario base + Antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | 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. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 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. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | 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. No se abona el complemento si supera el 5%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 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€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Preferencia de los fijos discontinuos sobre cualquier otro trabajador para tener contrato indefinido a tiempo completo. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Maternidad y Lactancia. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda escolar por hijo escolarizado hasta los 18 años. El importe se abonará en un solo pago, en octubre. |

36. ANECOOP. S. COOP

| | |
|--------------------------------|--|
| Ranking: 36 | ANECOOP. S. COOP |
| Sede central | Valencia |
| Sector | Hortofrutícola |
| Ventas 2012 | 508,40 Millones de € (5,39%) |
| Plantilla 2012 | 2012 202 (1,00%) |
| Centros de distribución | Andalucía Almería (6) Huelva (2) Sevilla (2) Cádiz Castilla y León Valladolid Navarra Navarra País Valencià Valencia (43) Castellón (7) Alicante (9), Región de Murcia Murcia (5) |
| Marcas | BLAKCAT, BOUQUET, CLINK, NADAL |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ANECOOP, S. COOP.

EMPRESA ANECOOP, S. COOP. **RANKING** 36

CENTRO DE TRABAJO Valencia

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2012 <i>Horas/año</i> 1.790 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.715,46€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidada hasta 1997. Eliminada para el nuevo personal. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,3%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se contratará a eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar de la misma categoría. No se harán horas extraordinarias. |
| <i>Formación</i> | Informar a los Representantes de los Trabajadores cuando la empresa este en un Plan Agrupado. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Adaptación del horario en caso de violencia de género. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. |
| <i>Observaciones</i> | |

37. COOP HOJIBLANCA

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 37 | COOP. HOJIBLANCA |
| Sede central | Antequera (Málaga) |
| Sector | Aceites |
| Ventas 2012 | 504,00 Millones de € (29,54%) |
| Plantilla 2012 | 475 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Jaén: Guarromán Málaga: Antequera Córdoba: Lora del Río y Monturque Sevilla: Dos Hermanas y El Saucejo |
| Marcas | ACORSA, CARPE DIEM, CORDOLIVA, DELTAOLIVA, DELTASOL, GADEA, HOJIBLANCA, MONTESPEJO, OLIVABELLA, SABOR D'ABANS, TORCAOLIVA |
| MDD | DIA y EROSKI: Aceite |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HOJIBLANCA S. COOP. ANDALUZA EMPRESA HOJIBLANCA S. COOP. ANDALUZA RANKING 37

| CENTRO DE TRABAJO | Antequera (Málaga) |
|---------------------------------|--|
| Periodo de vigencia: | 2012/2013 Horas/año Trabajador Fijo (€/año) 15.022,20€ |
| Vacaciones | 30 días naturales. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 3 pagas. Dos de 30 días y una de 15 días de Salario base + Beneficios + Antigüedad. |
| Antigüedad | Bienios (5%) y quinquenios (10%). Diferencia entre anteriores a 2004 y los que ingresaron posteriormente. |
| Incremento Salarial | El 2,9%. |
| Revisión Salarial | No. |
| Complemento de IT | Accidente de trabajo, Enfermedad profesional u Hospitalización: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% desde el día que marque la Ley. |
| Seguro Colectivo | Si. Seguro de accidente, mínimo 30.900 €. |
| 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 | No se recoge. |
| Derechos sindicales | Cuota sindical y canon de negociación. |
| Observaciones | Plus Premio a la Constancia. Perciben una Paga equivalente a una Mensualidad los trabajadores fijos o fijos discontinuos que acumulen 20 campañas ininterrumpidas de servicio. Participación en beneficios: 10% del Salario base + Antigüedad. En caso de acuerdo con la empresa las vacaciones podrán ser de 24 días laborables (Lunes a sábados), ó 20 días laborables (Lunes a viernes). Se crea una bolsa de vacaciones, la cuantía de la misma es el 10 % del salario base. |

CENTRO DE TRABAJO Villarubia y Monturque (Córdoba)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.315,44€ |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad + Beneficios + 43,71€. En concepto de paga de Bº perciben un plus de 61,44€ mensuales o 1,98€ diarios + 10% del complemento personal de antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | Dos bienios 2%, primer quinquenio un 3% y segundo un 5%. Gratificación para los trabajadores con mas de 2 años de antigüedad de 500€ (pago único). |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2013: 1,10%; Año 2014: 1,00%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento por accidente de tráfico: 50.000€; Invalidez absoluta o total por accidente de trabajo: 19.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Cursos de reciclaje. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión de Seguridad y Salud Laboral. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda de 189,8€ por hijo disminuido físico o psíquico con minusvalía del 49%. |



38. INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 38 | INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA) |
| Sede central | Tarancón (Cuenca) |
| Sector | Cárnicos |
| Ventas 2012 | 491,30 Millones de € (13,39%) |
| Plantilla 2012 | 698 (7,88%) |
| Centros de Trabajo | Castilla La Mancha Cuenca: Tarancón (ELABEN- XL 17, S.A.) Toledo: Corral de Almaguer (SECADEROS DE ALMAGUER, S.A. (SECALSA), Olías del Rey (Secaderos) |
| Marcas | INCARLOPSA, SIERRAMON |
| MDD | MERCADONA: Cárnicos |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

LORIENTE PIQUERAS, S.A

EMPRESA

INDUSTRIAS CÁRNICAS

RANKING 38

LORIENTE PIQUERAS, S.A

| | |
|---------------------------------|--|
| CENTRO DE TRABAJO | Tarancón (Cuenca) |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2012 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.233,67€ |
| <i>Vacaciones</i> | 21 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,40%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100%, en todos los casos (absentismo no supere el 2%). Complemento de 9,395€ / día de hospitalización. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento, Gran invalidez o Incapacidad permanente absoluta:18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación Anual. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones empresario y trabajador. Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Plan de igualdad. Ayudas para la conciliación: Hasta 1.100€ brutos/año por hijo en tres etapas: 0-3, 3-6 y 6-16 años, en este último caso son 100€/año. Fondo social: 25% de 3.000€ mensuales para completar el salario de aquellos que hayan solicitado reducción de jornada por cuidado de hijo discapacitado con grado III. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa y Delegados de Personal. Secciones Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | Paga por objetivos: tiene en cuenta distintas variables: reducción del absentismo, del material de oficina, reprocesos, etc. Jornada flexible para el departamento de oficinas. Se regulan dos sistemas retributivos distintos. |

39. NUTREXPA GRUPO

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 39 | NUTREXPA GRUPO |
| Sede central | Barcelona |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 481,92 Millones de € (1,46%) |
| Plantilla 2012 | 1.576 (-2,96%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya Barcelona: Artés, Parets del Vallés, Montmeló y Manlleu Girona: Ruidarenes Cantabria Cantabria: Reinosa Castilla y León Palencia Comunidad de Madrid Madrid: Villarejo de Salvanes Euskadi Vizcaya: Orozco Navarra Navarra: Pamplona |
| Marcas | BOLLYCAO, DIP DIP, DOFI, DONETTES, DONUTS, FILIPINOS, HORNO DE ORO, LA BELLA EASO, LA HORNADA CASERA, MAÑANITOS, PANRICO, PIKERS, QE! |
| MDD | CARREFOUR, DIA, EROSKI, SUPERSOL: Galletas (CUETARA) ALCAMPO: Bizcochos |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUTREXPA- GRUPO

EMPRESA NUTREXPA- GRUPO **RANKING** 39

CENTRO DE TRABAJO Parets del Valles (Barcelona)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 26.018,73€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.: Salario base + Antigüedad + Plus personal + Complemento ad personam. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011-2013: Sistema de incremento de las retribuciones vinculado a objetivos de absentismo, horas de trabajo (rendimiento de la línea) y perdida de materia prima. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100% ; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% (Máximo dos bajas/año). |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Accidente: Mínimo 12.020,24€; Muerte o Gran Invalidez por accidente e infarto: Máximo 150.253,02€; Vida: 6.010,12€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Acuerdos Nacionales de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Seguridad e Higiene. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales. Comité y Secciones Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | Insignia y 1.081,82€ al cumplir 25 años de antigüedad. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUTREXPA- GRUPO

EMPRESA

NUTREXPA- GRUPO

RANKING 39

CENTRO DE TRABAJO

Riudarenes (Girona)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.200,20€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.: Salario de cualificación + Antigüedad + Plus personal. |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidado a diciembre de 1994 como Complemento de antigüedad personal: Trienios (24,04€/mes). Máximo de 10 |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011-2013: Sistema de incremento de las retribuciones vinculado a objetivos de absentismo, horas de trabajo (rendimiento de la línea) y pérdida de materia prima. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100% ; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% (Máximo dos bajas/año). |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Accidente: capital garantizado un mínimo de 12.020,24€, en caso de muerte, o Gran Invalidez por accidente e infarto, con un tope de 150.253,02€; Vida: 6.010,12€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Mixta para Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda mensual de 9,64€ por cada hijo, hasta los 16 años. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUTREXPA- GRUPO

EMPRESA

NUTREXPA- GRUPO

RANKING 39

CENTRO DE TRABAJO

Villarejo de Salvanés (Madrid)

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2011 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.641,16€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Salario base + Antigüedad. + Plus de puntualidad y asistencia. |
| <i>Antigüedad</i> | 6% Salario base por trienio. Máximo de 10. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: IPC previsto a cuenta, siendo revisado al alza si el IPC real fuera superior. Adicionalmente, se aplicará otro 0,75%, sin que le sea de aplicación cláusula de revisión salarial alguna. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Sí. Fallecimiento: 9.000€; Invalidez absoluta y permanente total: 15.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Voluntad de mantenimiento y, en la medida de lo posible, incremento del empleo, así como el fomento de su estabilidad y la contribución a la mejora de la calidad del mismo, de acuerdo con la conciliación con las necesidades organizativas, productivas, tecnológicas y económicas de la empresa. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Políticas de Igualdad y no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa y Delegados de Personal. Secciones Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | Ayudas por hijos disminuidos físicos y psíquicos. La cuantía varía en función del grado de minusvalía. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUTREXPA- GRUPO

EMPRESA

NUTREXPA- GRUPO

RANKING 39

CENTRO DE TRABAJO **Reinosa (Cantabria)**

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.876,51€ |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus de puntualidad y asistencia. |
| <i>Antigüedad</i> | Máximo 10 trienios. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Años 2011-2013: Sistema de incremento de las retribuciones vinculado a objetivos de absentismo, horas de trabajo (rendimiento de la línea) y pérdida de materia prima. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Sí. Fallecimiento: 9.000€; Invalidez absoluta y permanente total: 15.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Año 2012: Efectuará 16 contrataciones fijas, de las cuales, al menos 6 personas, deberán tener experiencia laboral temporal en el Centro de Trabajo en más de 5 años. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa y Derechos Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | |



40. SOVENA ESPAÑA

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 40 | SOVENA ESPAÑA |
| Sede central | Sevilla |
| Sector | Aceites |
| Ventas 2012 | 476,00 Millones de € (13,60%) |
| Plantilla 2012 | 351 (119,40%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Sevilla: Brenes, Jaén: Andújar (DEOLEO) Extremadura: Badajoz: Almendralejo y Navavillar de Pela (Almazara) Cáceres: Plasencia |
| Marcas | FONTAOL, FONTOLIVA, OLIVARI, SOLEADA |
| MDD | MERCACONA y CARREFOUR: Aceite |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SOVENA ESPAÑA

| EMPRESA | SOVENA ESPAÑA | RANKING | 40 |
|---------------------------------|--|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Sevilla | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.152,95€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Dos de Salario base + Antigüedad + Parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2012 (381,05€) y 2013 (389,05€) | | |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Máximo del 20% Salario base. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011:3,00%; Año 2012: 2,10%; Año 2013: 0,60%. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo, Hospitalización u Operación: 100%. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Acuerdo de un límite respecto a la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos discontinuos. | | |
| <i>Formación</i> | No se recoge. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Estatuto de los Trabajadores. | | |
| <i>Observaciones</i> | Premio de natalidad. 2011(155,24€), 2012 (158,5€) y 2013 (0,6 % con respecto a 2012). Premio por matrimonio o pareja de hecho. 2011 (256,04€), 2012 (261,42 €) y 2013 (0,6% con respecto al 2012). | | |

41. JORGE, S.L. GRUPO

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 41 | JORGE, S.L. GRUPO |
| Sede central | Zaragoza |
| Sector | Cárnicos |
| Ventas 2012 | 463 Millones de € (16,62%) |
| Plantilla 2012 | 1.680 (-0,88%) |
| Centros de Trabajo | Aragón: Zaragoza: Monzalbarba Huesca: Sariñena |
| Marcas | CAMPODULCE, CUARTE, CUARTES |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE JORGE, S.L. (GRUPO SAMPER)

| EMPRESA | JORGE, S.L. (GRUPO SAMPER) | RANKING | 41 |
|---------------------------------|---|------------------|-------|
| CENTRO DE TRABAJO | Zaragoza | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 | <i>Horas/año</i> | 1.770 |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). | | |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | | |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. | | |
| <i>Observaciones</i> | | | |

42. GRUPO TGT

| | |
|-----------------------|---|
| Ranking: 42 | GRUPO TGT |
| Sede central | Viladecans (Barcelona) |
| Sector | Lácteos |
| Ventas 2012 | 460 Millones de € (3,37%) |
| Plantilla 2012 | 600 (0'00%) |
| Marcas | ALMETTE, ARDIBEY, ARDIONA, BALLARINI, BAVARIA- BLUE, BERGADER, BONANSA, CAMPOERIAL, CAMPOS DE GUADAMUR, CARVEL, CREMETTE, CUBIQUESOS, DANEGOODS, DOLCE ITALIA, EMMI, ENTREMONT, FAYREFIELD, FLEURS DES MONTS, FLOR DE BURGOS, FLOR DE GUADAMUR, FLOR DE MI PUEBLO, FRICO, GONGA, HOCHLAND, LA BOCATERÍA LAFUENTE, LAFUENTE, LA FUEYA, MERCADAL, MILRAM, OGGI, OLDENBURGER, ORO VIEJO, PATROS, PAZO DO QUEIXO, REVEREND, RONCARI-BLUE, RONKARI, RUSTIQUE, SABANITAS, SABORÍSIMAS, SANCHO EL FUERTE, SEÑORÍO DE GUADAMUR, SOMBRERO DE COPA, TGT, TIO RESTI, URKY, ZANETTI |
| MDD | DIA, EROSKI y ALDI: Queso rallado |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO TGT

| EMPRESA | GRUPO TGT | RANKING | 42 |
|---------------------------------|--|------------------|-------|
| CENTRO DE TRABAJO | Viladecans (Barcelona) | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 | <i>Horas/año</i> | 1.770 |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5% sin límite. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. | | |
| <i>Formación</i> | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. | | |
| <i>Observaciones</i> | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. | | |

43. ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 43 | ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR) |
| Sede central | Dos Hermanas (Sevilla) |
| Sector | Aceites |
| Ventas 2012 | 432 Millones de € (4,47%) |
| Plantilla 2012 | 558 (-8,33%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Jaén: Vilches, Puente del Obispo y Jabalquinto Sevilla: La Roda de Andalucía y Dos Hermanas Castilla La Mancha Cuenca: Tarancón Toledo: Mora |
| Marcas | ANDANTE, COOSOL, COOSUR, GUILLEMSOL, GUILLEN, HACIENDA GUZMÁN, ITALICA, LA ESPAÑOLA, MESMO, MIL OLIVAS, OROSOL, SOY PLUS, SURCOSOL |
| MDD | MERCACONA: Aceitunas |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A.

EMPRESA ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. **RANKING** 43

CENTRO DE TRABAJO Dos Hermanas (Sevilla)

| | |
|------------------------------------|--|
| Periodo de vigencia: | 2011/2013 Horas/año 1.800 Trabajador Fijo (€/año) 12.152,95€ |
| Vacaciones | 30 días naturales. |
| Pagas Extraordinarias Parte | Disfrutarán de 3 pagas. Dos de Salario base + Antigüedad + proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2012 (381,05€) y 2013 (389,05€) |
| Antigüedad | Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Máximo del 20% Salario base. |
| Incremento Salarial | Año 2011:30%; Año 2012: 2,10%; Año2013: 0,60%. |
| Revisión Salarial | No. |
| Complemento de IT | Accidente de trabajo, Hospitalización u Operación: 100%. |
| Seguro Colectivo | No. |
| Estabilidad en el empleo | Acuerdo de un límite respecto a la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos discontinuos. |
| Formación | No se recoge. |
| Salud Laboral | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| Conciliación e Igualdad | No se recoge. |
| Derechos sindicales | Estatuto de los Trabajadores. |
| Observaciones | Premio de natalidad. 2011(155,24€), 2012 (158,5€) y 2013 (0,6 con respecto a 2012). Premio por matrimonio o pareja de hecho. 2011 (256,04€), 2012 (261,42 €) y 2013 (0,6% con respecto al 2012). |

44. PEPSICO GRUPO

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 44 | PEPSICO GRUPO |
| Sede central | Álava |
| Sector | Multiproducto (Snacks y refrescos) |
| Ventas 2012 | 400 Millones de € (0,00%) |
| Plantilla 2012 | 950 (-2,56%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Sevilla Euskadi Álava: Etxebarri- Ibiña Illes Balears: Palma de Mallorca Navarra Navarra Tafalla |
| Marcas | 7UP, AKTIV, AQUAFINA, BLUE TONIC- BY KAS, GATORADE, GREIP, KAS, KASFRUIT, LIPTON- ICE TEA, ON LIMIT, PEPSI, ROBINSOSN FRUIT SHOOT, ROCK STAR, THE RADICAL FRUIT CO., TROPICANA |
| MDD | SUPERSOL: Refrescos |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ACEITES DEL DE PEPSICO

EMPRESA **GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)** **RANKING 44**

CENTRO DE TRABAJO **Castellón**

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 24 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Una de beneficios 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. |
| <i>Antigüedad</i> | 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). |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 0,75%; Año 2012: 2%; Año 2013: 0,5%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100% del Salario real del trabajador (salario fijo + comisiones), en todos los casos. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | 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. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Horas sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | 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 ACEITES DEL DE PEPSICO

EMPRESA **GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)** **RANKING 44**

CENTRO DE TRABAJO **Cádiz**

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 24 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Una de beneficios 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. |
| <i>Antigüedad</i> | 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). |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 0,75%; Año 2012: 2%; Año 2013: 0,5%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Reconocimientos médicos. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | 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. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Horas sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | Prevención del acoso y la violencia en el trabajo. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ACEITES DEL DE PEPSICO

EMPRESA **GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)** **RANKING 44**

CENTRO DE TRABAJO **Huelva**

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 24 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | 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. |
| <i>Antigüedad</i> | 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). |
| <i>Incremento Salarial</i> | Años 2010-2011: 50% IPC real (vendedores auto venta), resto de categorías IPC real. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% del Salario real fijo. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Reconocimientos médicos. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Constitución de Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | 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 ACEITES DEL DE PEPSICO

EMPRESA **GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)** **RANKING 44**

CENTRO DE TRABAJO **Granada**

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 24 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Una de beneficios 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. |
| <i>Antigüedad</i> | 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). |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 0,75%; Año 2012: 0%; Año 2013: 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Reconocimientos médicos. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Constitución de Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | 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 ACEITES DEL DE PEPSICO

EMPRESA **GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)** **RANKING** **44**

| CENTRO DE TRABAJO | Oviedo |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 24 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | 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. |
| <i>Antigüedad</i> | 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). |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 0,75%; Año 2012: 0%; Año 2013: 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Reconocimientos médicos. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Constitución de Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda escolar por hijo hasta los 20 años. También ayuda por tener hijos disminuidos físicos o psíquicos. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ACEITES DEL DE PEPSICO

| EMPRESA | GRUPO PEPSICO (BEBIDAS) | RANKING | 44 |
|---------------------------------|--|----------------|-----------|
| CENTRO DE TRABAJO | Illes Balears | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.871,33€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 24 días laborables. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base. | | |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2012.- 0,5% de incremento para todos los conceptos incluidos en el convenio y para todos los empleados. Año 2013.- 0,5% de incremento para todos los conceptos incluidos en el convenio y para todos los empleados. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. Distingue entre casados, divorciados, con hijos, sin hijos, etc. Desde 6.010€ a 15.626€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | 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. | | |
| <i>Formación</i> | No se recoge. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Delegados de Prevención. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa. | | |
| <i>Observaciones</i> | <p>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.</p> <p>b) En el supuesto de Incapacidad Laboral Permanente para su trabajo habitual, la indemnización consistirá en el importe bruto de 1.030,23 euros.</p> <p>c) En caso de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, la indemnización consistirá en el importe bruto de 515,10 euros.</p> <p>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.</p> | | |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ACEITES DEL DE PEPSICO

EMPRESA **GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)** **RANKING** **44**

CENTRO DE TRABAJO **Madrid**

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.323,60€ |
| <i>Vacaciones</i> | 24 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Tres de Mensualidad + Antigüedad + Plus empresa |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidada a enero del 2000. Sustituido por Complemento ad personam. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 0,5% |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%, con un limite de 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres . |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | Se recoge la prevención del acoso y la violencia, definiendo acoso y señalando el procedimiento a seguir. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ACEITES DEL DE PEPSICO

EMPRESA **GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)** **RANKING** **44**

CENTRO DE TRABAJO **Álava**

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2012 <i>Horas/año</i> 1.744 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.920,47€ |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Tres de Mensualidad + Antigüedad + Plus empresa y una de 15 días de vacaciones. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Años 2011-2012: IPC año anterior + 0,40%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 90% los primeros 15 días, a partir del día 16 el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. Distingue entre casados, divorciados, con hijos, sin hijos, etc. Desde 6.610€ a 50.490€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 36) |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | |

45. FRINSA DEL NOROESTE, S.A.

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 45 | FRINSA DEL NOROESTE, S.A. |
| Sede central | Ribeira (A Coruña) |
| Sector | Conservas de Pescado |
| Ventas 2012 | 380,5 Millones de € (5,11%) |
| Plantilla 2012 | 1.316 (-15,10%) |
| Centros de Trabajo | Galicia A Coruña: Ribeira (4) |
| Marcas | FRINSA, RIBEIRA |
| MDD | CARREFOUR, DIA y ALCAMPO: Conservas de atún |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FRINSA DEL NOROESTE, S.A.

EMPRESA **FRINSA DEL NOROESTE, S.A.** **RANKING** **45**

CENTRO DE TRABAJO **Ribeira (A Coruña)**

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.722 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.077,35€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: Si el IPC real es mayor al 1,00%, entre 1,00% y el 1,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo: 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Se reconoce la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo en el caso de una actividad productiva irregular. Indemnización de 1 día de Salario por cada 30 días trabajados en el caso de eventuales o de temporada. |
| <i>Formación</i> | Epígrafe específico. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Principios de Seguridad e Higiene. Comisión de Salud Laboral. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Acuerdo para dar continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no discriminación. Fija plazo de 6 meses para hacer un diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales y Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les corresponderá la aplicación del plus. Además se crea el compromiso de desarrollar las acciones y medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo saludables. Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en computo trimestral. |

46. PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 46 | PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A. |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Licores |
| Ventas 2012 | 370 Millones de € (-4,05%) |
| Plantilla 2012 | 456 (3,87%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Málaga: (1866 y PRINCIPE) Castilla La Mancha: Ciudad Real: Manzanares Galicia: A Coruña: Padrón (RUAVIEJA) Islas Canarias Las Palmas de Gran Canaria (PERNOD RICARD ISLAS CANARIAS) |
| Marcas | 100 PIPERS, 1866, ABERLOUR, ABSOLUT, BALLANTINE'S, BEEFEATER, CHIVAS REGAL, CLAN CAMPBELL, DOBLE V, DUBONNET, FOUR ROSES, HAVANA CLUB, JAMESON, KAHLUA, LONG JOHN, MALIBU, MARQUES DE MONTESQUIOU, MARTELL, MIDLETON, MUMM & CO, PADDY, PASSPORT, PASTIS 51, PERNOD, PETROFF, PLYMOUTH, PRINCIPE, RAMAZZOTTI, RICARD, RITUAL- HAVANA CLUB, ROYAL SALUTE, RUAVELLA, RUAVIEJA, SEAGRAM'S EXTRA DRY GIN, SOHO, SUZE, THE GLENLIVET, WYBOROWA, YURINKA |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.

EMPRESA

PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.

RANKING 46

CENTRO DE TRABAJO Madrid

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 10.877,76€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario base más antigüedad |
| <i>Antigüedad</i> | 4 bienios del 5% y 4 cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60% |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2010: 1,15% sobre salario base, plus de asistencia y plus personal |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% del salario. Accidente no laboral o enfermedad común: 90% del salario. A partir del 30º día el 100%. En el caso de intervención quirúrgica y hospitalización en caso de enfermedad común o accidente no laboral, también es el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Subsidio por defunción: 593,80€ para gastos del sepelio. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ropa de trabajo |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores |
| <i>Observaciones</i> | Los trabajadores que cumplan los 25 años de servicio en la misma empresa percibirán un premio de 468,79€. Si son 30 años percibirán 531,29€. |

47. SCHWEPPEES, S.A.

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 47 | SCHWEPPEES, S.A. |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Refrescos |
| Ventas 2012 | 359 Millones de € (5,59%) |
| Plantilla 2012 | 527 (-0,75%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Sevilla: Alcalá de Guadaira Castilla La Mancha Toledo: Toledo (el 70% de la producción) Catalunya: Barcelona: Toderá País Valencià: Valencia: Carcaixent (CITRESA) |
| Marcas | LA CASERA, PULCO, SCHWEPPEES, SUNNYDELIGHT, T!, TRINA, V, VIDA |
| MDD | CARREFOUR: Cola- LA CASERA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SCHWEPPE, S.A.

EMPRESA

SCHWEPPE, S.A.

RANKING 47

CENTRO DE TRABAJO Madrid

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.727,51€ |
| <i>Vacaciones</i> | 24 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. 30 días de Salario base. Para personal cuyo salario se fije por día; Mensualidad. Para el personal cuyo salario se fije por meses. |
| <i>Antigüedad</i> | Según convenio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | 2012: 0,5%; 2013:1%. Subida sobre tablas salariales a 31 de diciembre. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Para el año 2012: se acuerda la ausencia de cláusula de revisión salarial. Para el año 2013: en el supuesto de que el incremento anual del índice nacional de precios al consumo (IPC.) registrase a 31/12/2013 una variación respecto al 31/12/2012 superior al 1%, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje diferencial entre el 1% y el referido IPC. Real, y hasta un máximo de 0,5%. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100%. Máximo 12 meses prorrogables otros 6. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si, la empresa tiene contratada una póliza colectiva de vida para cada empleado de 18.910 € para 2012. Se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital y las garantías aseguradas. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Nacional de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Creación de una Comisión de Igualdad de oportunidades. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Funcionamiento y el reglamento del Comité Intercentros. Creación de Comisión de Derechos Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | En concepto de ayuda para guardería, los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años, percibirán anualmente la cantidad de 229,62 euros brutos/año, por cada hijo de dichas edades. Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía anual se fija en 238,52 euros brutos/año por hijo. Cajas de degustación. Becas estudios trabajadores: Quince becas de 529,11€. Los trabajadores de Oficinas centrales tendrán 22 días laborales de vacaciones. Premio de Jubilación. 60 años- 39.065,20. 61 años- 32.754,26. 62 años-28.546,97. 63 años- 25.391,47. 64 años-22.236,05. 65 años-18.028,75. |

48. COOP. GAN. DEL VALLE DE LOS PEDROCHES (COVAP)

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 48 | COOP. GAN. DEL VALLE DE LOS PEDROCHES |
| Sede central | Pozoblanco (Córdoba) |
| Sector | Lácteos |
| Ventas 2012 | 359 Millones de € (8,13%) |
| Plantilla 2012 | 551 (0,00 %) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Córdoba Pozoblanco (Industria cárnica, central lechera y piensos compuestos) Alcaracejos (Terberos, porcino ibérico y cordero) Castilla La Mancha Ciudad Real: Almadenejos (Terberos) Extremadura Badajoz: Almorchón (Pensos compuestos) |
| Marcas | COVAP, COW KIDS, TORRE MILANO, VITAL- COVAP |
| MDD | MERCADONA: Leche y mantequilla |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOP. GAN DEL VALLE DEL PEDROCHE EMPRESA COOP. GAN DEL VALLE DEL PEDROCHE RANKING 48

| CENTRO DE TRABAJO | Córdoba |
|---------------------------------|--|
| Periodo de vigencia: | 2008/2012 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.942,84€ |
| Vacaciones | 30 días naturales. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. |
| Antigüedad | Quinquenios del 5%. Sin límite. |
| Incremento Salarial | IPC real. |
| Revisión Salarial | No. |
| Complemento de IT | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. |
| Seguro Colectivo | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. |
| Estabilidad en el empleo | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. |
| Formación | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. |
| Salud Laboral | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. |
| Conciliación e Igualdad | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| Derechos sindicales | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. |
| Observaciones | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. |

49. HARINERA VILAFRANQUINA

| | |
|--------------------------|---|
| Ranking: 49 | HARINERA VILAFRANQUINA, S.A. |
| Sede central | Villafranca del Penedès (Barcelona) |
| Sector | Harinas |
| Ventas 2012 | 352 Millones de € (-12,65%) |
| Plantilla 2012 | PI292 (-4,58%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Cádiz: Zona Franca de Cádiz Castilla y León: Ávila: Arévalo Catalunya: Barcelona: Santa Margarida i Els Monjos y Vilafranca del Penedès |
| Otras empresas del grupo | GURIA, S.A./ HARINERA DEL PISUERGA, S.A. |
| MDD | SI |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HARINERA VILAFRANQUINA, S.A. EMPRESA HARINERA VILAFRANQUINA, S.A. RANKING 49

| CENTRO DE TRABAJO | Villafranca del Penedès (Barcelona) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.727,14€ |
| <i>Vacaciones</i> | 31 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | Congelada en 1994. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 1,75%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real + 0,25 % (por encima del IPC real). |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% desde el día 14 día. Máximo 24 semanas. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | De 23.100€ a 33.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Amplia regulación. |
| <i>Observaciones</i> | Políticas para prevenir y sancionar el acoso moral y sexual. |

50. GRUPO HARÁNTICO, S.L.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 50 | GRUPO HARÁNTICO, S.L. |
| Sede central | Pontevedra |
| Sector | Productos de Molinería |
| Ventas 2012 | 350 Millones de € (11,82%) |
| Plantilla 2012 | 310 (3,68%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Sevilla: Sevilla (HARIBÉRICAS XXI, S.L.) País Valencià: Castellón: Almenara (HARINERA DEL MAR SIGLO XXI) |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO HARANTICO, S.L.

| EMPRESA | GRUPO HARANTICO, S.L. | RANKING | 50 |
|---------------------------------|---|------------------|-------|
| CENTRO DE TRABAJO | Pontevedra | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 | <i>Horas/año</i> | 1.784 |
| <i>Vacaciones</i> | 31 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Congelada en 1994. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 1,75%. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real + 0,25 % (por encima del IPC real). | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% desde el día 14 día. Máximo 24 semanas. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | De 23.100€ a 33.000€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | | |
| <i>Formación</i> | No se recoge. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Amplia regulación. | | |
| <i>Observaciones</i> | Políticas para prevenir y sancionar el acoso moral y sexual. | | |

51. ARC EUROBANAN, S.L.

| | |
|-------------------------|--|
| Ranking: 51 | ARC EUROBANAN, S.L. |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Hortofrutícola |
| Ventas 2012 | 335 Millones de € (-4,56%) |
| Plantilla 2012 | 611 (-17,13%) |
| Centros de distribución | Andalucía Cádiz: Jerez de la Frontera, Sevilla Catalunya Barcelona: Barcelona Comunidad de Madrid Madrid Madrid Euskadi Vizcaya Bilbao Galicia Vigo:Vigo Illes Balears Baleares: Palma de Mallorca País Valencià Alicante: Alicante Región de Murcia Murcia: Murcia |
| Marcas | AGROORIGEN, CAPE, CARMEL, COPLACA, ECOPLACA, EUROBANAN, GOLDLAND, ISLA BONITA, KIWIBERICO, LEDESMA, MARLENE, OUTSPAN, PLANETA VERDE, SIKIG, TOP, ZESPRI |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ARC EUROBANAN, S.L.

| EMPRESA | ARC EUROBANAN, S.L. | RANKING | 51 |
|---------------------------------|---|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Alicante | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2012 Horas/año 1.790 Trabajador Fijo (€/año) 13.715,46€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidada hasta 1997. Eliminada para el nuevo personal. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,3%. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se contratará a eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar de la misma categoría. No se harán horas extra ordinarias. | | |
| <i>Formación</i> | Informar a los Representantes de los trabajadores cuando la empresa este en un Plan Agrupado. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Adaptación del horario en caso de violencia de género. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. | | |
| <i>Observaciones</i> | | | |

52. EUROPASTRY, S.A.

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 52 | EUROPASTRY S.A. |
| Sede central | Sant Cugat del Vallès (Barcelona) |
| Sector | Masas Congeladas |
| Ventas 2012 | 330 Millones de € (-13,15%) |
| Plantilla 2012 | 1.339 (-52,48%) |
| Centros de Trabajo | Castilla La Mancha: Guadalajara: Azuqueca de Henares Catalunya: Barcelona: Rubí, Barberá del Vallès y Sant Joan Despí Tarragona: Sarral y Vallmoll Galicia: Lugo: Begonte Illes Balears: Balears: Palma de Mallorca Islas Canarias: Santa Cruz de Tenerife: Tenerife |
| Marcas | DOT'S, EUROPASTRY, FRIART, FRIDA, FRIPAN, LES TULIPES, PAN SALUD, PÂTISSERIE VALÉRIE, YAYA MARIA |
| MDD | SI |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EUROPASTRY, S.A.

| EMPRESA | EUROPASTRY, S.A. | RANKING | 52 |
|---------------------------------|---|------------------|-------|
| CENTRO DE TRABAJO | Sant Cugat del Vallès (Barcelona) | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2010 | <i>Horas/año</i> | 1.752 |
| <i>Vacaciones</i> | 31 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios. Máximo de 12. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real + 0,50%. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real si es mayor que el IPC previsto. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% desde el 4º día con un máximo de 8 meses, en las 2 primeras bajas desde el 1 día. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Cláusula para contratar a través de Empresas de Trabajo Temporal, previo acuerdo. | | |
| <i>Formación</i> | Acuerdo Interprofesional de Catalunya. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. Horas sindicales. | | |
| <i>Observaciones</i> | Regula el hostigamiento psicológico y el acoso sexual en el trabajo. | | |

53. IPARLAT, S.A.

| | |
|--------------------------|--|
| Ranking: 53 | IPARLAT, S.A. |
| Sede central | Urnieta (Guipúzcoa) |
| Sector | Lácteos |
| Ventas 2012 | 330 Millones de € (36,36%) |
| Plantilla 2012 | 525 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Cantabria Cantabria: Renedeo de Piélagos (ANDIA LÁCTEOS CANTABRIA, S.L.) Catalunya Barcelona: Vic Castilla y León León: Trobajo del Cerecedo (LACTIBER LEÓN, S.L.) Euskadi Guipúzcoa: Urnieta (ESNELAT, S.L.) <i>Vizcaya:</i> Karrantza (ARTESANOS DE KARRANTZA, S.L.) |
| Otras empresas del grupo | KAIGANE PROD. VEGETALES FRESCOS, S.L./ KAIKU CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.L./ LACTIBER CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.L./ LLET NOSTRA ALIMENTARIA, S.L./SDAS. DISTRIBUIDORA ALIMENTARIA, S.L. |
| MDD | MERCADONA: leche |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE IPARLAT

EMPRESA

IPARLAT

RANKING 53

CENTRO DE TRABAJO Guipúzcoa

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.942,84€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5% sin límite. |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. |
| <i>Formación</i> | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. |
| <i>Observaciones</i> | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. |

54. CARNIQUES DE JUIA, S.A.

| | |
|--------------------------|---|
| Ranking: 54 | CARNIQUES DE JUIA, S.A. |
| Sede central | Juià (Girona) |
| Sector | Cárnicos |
| Ventas 2012 | 321 Millones de € (24,9%) |
| Plantilla 2012 | 190 (-3,55%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: Girona: Juià |
| Otras empresas del grupo | CARNICA BATALLE, S.A./ FRIGORÍFICOS DEL NORDESTE, S.A. (NORFRISA)/ RESERVA BATALLE, S.L./ SELECCIÓN BATALLE, S.A. |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CARNIQUES DE JUIA, S.A.

EMPRESA CARNIQUES DE JUIA, S.A. **RANKING** 54

CENTRO DE TRABAJO Juià (Girona)

Periodo de vigencia: 2011/2014 *Horas/año* 1.770 *Trabajador Fijo (€/año)* 15.115,22€

Vacaciones 30 días naturales.

Pagas Extraordinarias Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.

Antigüedad A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios 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 IPC real.

Revisión Salarial IPC real.

Complemento de IT 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

55. SENOBLE ESPAÑA, S.L.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 55 | SENOBLE ESPAÑA, S.L. |
| Sede central | Noblejas (Toledo) |
| Sector | Lácteos |
| Ventas 2012 | 20 Millones de € (6,67%) |
| Plantilla 2012 | 200 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Castilla La Mancha: Toledo: Noblejas |
| Marcas | SENOBLE |
| MDD | MERCADONA: Yogures y queso fresco DIA: CARREFOUR y CAPRABO: Yogures |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SENOBLE IBERICA, S.A.

| EMPRESA | SENOBLE IBERICA, S.A. | RANKING | 55 |
|---------------------------------|--|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Noblejas (Toledo) | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 Horas/año 1.770 Trabajador Fijo (€/año) 13.942,84€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5% sin límite. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. | | |
| <i>Formación</i> | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. | | |
| <i>Observaciones</i> | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. | | |

56. FRIGORÍFICOS COSTA BRAVA, S.A.

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 56 | FRIGORÍFICOS COSTA BRAVA, S.A. |
| Sede central | Riudellots de la Selva (Girona) |
| Sector | Cárnico |
| Ventas 2012 | V318 Millones de € (13,57%) |
| Plantilla 2012 | 889 (19,81%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: Girona: Riudellots de la Selva |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FRIGORIFICOS COSTA BRAVA

| EMPRESA | FRIGORIFICOS COSTA BRAVA | RANKING | 56 |
|---------------------------------|---|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Girona | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.115,22€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%) | | |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | | |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. | | |
| <i>Observaciones</i> | | | |

57. SANLUCAR FRUIT, S.L. GRUPO

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 57 | SANLUCAR FRUIT, S.L. GRUPO |
| Sede central | Puçol (Valencia) |
| Sector | Hortofrutícola |
| Ventas 2012 | 297 Millones de € (16,93%) |
| Plantilla 2012 | 1.186 (48,06 %) |
| Centros de Trabajo | PAÍS VALENCIÀ: <i>Valencia</i> : Puçol |
| Marcas | MEISTERFRUCHT, SANLUCAR, SUNNYBOY, SWEETBERRIES |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SANLUCAR FRUIT SL

| EMPRESA | SANLUCAR FRUIT SL | RANKING | 57 |
|---------------------------------|---|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Valencia | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2012 <i>Horas/año</i> 1.790 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.715,46€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidada hasta 1997. Eliminada para el nuevo personal. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,3%. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se contratará a eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar de la misma categoría. No se harán horas extra ordinarias. | | |
| <i>Formación</i> | Informar a los Representantes de los trabajadores cuando la empresa este en un Plan Agrupado. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Adaptación del horario en caso de violencia de género. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. | | |
| <i>Observaciones</i> | | | |

58. DIAGEO ESPAÑA, S.A.

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 58 | DIAGEO ESPAÑA, S.A. |
| Sede central | Pozuelo de Alarcón (Madrid) |
| Sector | Licores |
| Ventas 2012 | 291,47 Millones de € (-6,31%) |
| Plantilla 2012 | 312 (-16,13%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: <i>Sevilla:</i> Sevilla Catalunya: <i>Barcelona:</i> El Prat de Llobregat Euskadi: <i>Vizcaya:</i> Bilbao Comunidad de Madrid: <i>Madrid:</i> Pozuelo de Alarcón Islas Canarias: <i>Las Palmas de Gran Canaria Santa Cruz de Tenerife</i> (Almacenes) País Valencià: <i>Valencia:</i> Paterna |
| Marcas | BAILEYS, BUSHMILLS, BULLEIT, BUSHMILLS, CACIQUE, CAPITAN MORGAN, CARDHU, CIROC, CRAGGANMORE, DALWHINNIE, DIMPLE, DON JULIO, GLENKINCHIE, GORDON'S, GRAND MARNIER CRÈME, FOUR ROSES, GLENKINCHIE, GORDON'S, GRAND MARIANIER CREME, J&B, JOHNNIE WALKER, KETEL ONE, KNOCKANDO, LAGAVULIN, OBAN, PAMPERO, PARROT BAY, SHERIDANS, SMIRNOFF, TALISKER, TANQUERAY, VAT 69, ZACAPA |
| MDD | MERCADONA: Whisky (J&B) |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DIAGEO ESPAÑA, S.A.

EMPRESA

DIAGEO ESPAÑA, S.A.

RANKING 58

CENTRO DE TRABAJO Pozuelo de Alarcón (Madrid)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 10.877,76€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario base más antigüedad |
| <i>Antigüedad</i> | 4 bienios del 5% y 4 cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60% |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2010: 1,15% sobre salario base, plus de asistencia y plus personal |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% del salario. Accidente no laboral o enfermedad común: 90% del salario. A partir del 30º día el 100%. En el caso de intervención quirúrgica y hospitalización en caso de enfermedad común o accidente no laboral |
| <i>Seguro</i> | <i>Colectivo</i> Subsidio por defunción: 593,80€ para gastos del sepelio. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ropa de trabajo |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores |
| <i>Observaciones</i> | Los trabajadores que cumplan los 25 años de servicio en la misma empresa percibirán un premio de 468,79€. Si son 30 años percibirán 531,29€. |

59. CONSERVAS GARAVILLA (GRUPO)

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 59 | CONSERVAS GARAVILLA (GRUPO) |
| Sede central | Mundaka (Vizcaya) |
| Sector | Conservas de Pescado |
| Ventas 2012 | 290,7 Millones de € (12,67%) |
| Plantilla 2012 | 2.258 (5,83%) |
| Centros de Trabajo | Galicia Pontevedra: O Grove (explotada por Conservas ISABEL) A Coruña: Cabo de Cruz-Boiro (Conservas CUCA) |
| Marcas | ISABEL, CUCA, GARAVILLA, ABRIR Y LISTO, CASTELETE, GOYA, GUAPA, OLEICOL, REX, MASSO, PITA, PORRON |
| MDD | LIDL: Conservas de atún ALDI: Conservas de sardinas |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO GARAVILLA

EMPRESA

GRUPO GARAVILLA

RANKING 59

CENTRO DE TRABAJO Vizcaya

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.722 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.077,35€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2012-2014: 1,30%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo: 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Se reconoce la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo en el caso de una actividad productiva irregular. Indemnización de 1 día de Salario por cada 30 días trabajados en el caso de eventuales o de temporada. |
| <i>Formación</i> | Epígrafe específico. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Principios de Seguridad e Higiene. Comisión de Salud Laboral. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Acuerdo para dar continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no descremación. Fija plazo de 6 meses para hacer un diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales y Comité de Empresa. |
| <i>Observaciones</i> | Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les corresponderá la aplicación del plus. Además se crea el compromiso de desarrollar las acciones y medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo saludables. Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en computo trimestral. |

60. IMPORTACO, S.A.- GRUPO

| | |
|--------------------------|---|
| Ranking: 60 | IMPORTACO, S.A.- GRUPO |
| Sede central | Beniparrel (Valencia) |
| Sector | Frutos secos y Snacks |
| Ventas 2012 | 280 Millones de € (16,67%) |
| Plantilla 2012 | 750 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | País Valencià Valencia: Beniparrell, Carlet, Chella y Picassent |
| Delegaciones Comerciales | Valencia, Málaga, Sevilla, Madrid (2), Zaragoza, Vigo, Bilbao, Barcelona, Granada, Santa Cruz de Tenerife (2) y Las Palmas de Gran Canaria. |
| Marcas | CASA PONS, VITAPOP |
| MDD | MERCADONA: frutos secos |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE IMPORTACO, S.A.- GRUPO

| EMPRESA | IMPORTACO, S.A.- GRUPO | RANKING | 60 |
|---------------------------------|---|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Beniparrell (Valencia) | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012 <i>Horas/año</i> 1.792 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.109,45€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Según tablas convenio. | | |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | Salario según tablas | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional o hospitalización: 100%. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: Una anualidad. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Se recoge que la empresa se compromete a mantener un 85% de la plantilla con contratos indefinidos. | | |
| <i>Formación</i> | Adhesión al Plan Nacional de Formación. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Salud Laboral. Comité Intercentros. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral. Cláusula de no discriminación. Comité de igualdad. Plan de Igualdad: Principios rectores y los tipos de faltas. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Ley Orgánica de Libertad Sindical. Funciones de los Delgados Sindicales, Comités Intercentros y Comités de Empresa. | | |
| <i>Observaciones</i> | Se señalan políticas a seguir en casos de violencia de genero: permisos retribuidos, anticipación de las vacaciones, etc. Se recoge como principio que inmigración y minorías étnicas, se tendrán en cuenta en la gestión de Recursos Humanos. | | |

61. UVE, S.A. GRUPO

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 61 | UVE, S.A. GRUPO |
| Sede central | Tudela (Navarra) |
| Sector | Cárnicos |
| Ventas 2012 | 278 Millones de € (13,01%) |
| Plantilla 2012 | 456 (-1,94%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León Segovia: Cúellar (PRADO VEGA, S.A.) Comunidad de Madrid Madrid: Getafe (DISTRIBUIDORA MADRILEÑA DE ALIMENTACIÓN, S.A.) Navarra Navarra: Tudela de Navarra País Valencià Valencia: Catarroja (SACONDA, S.A.) |
| Marcas | GALMIER, PICOLAI, UVESA, |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UVE S.A. GRUPO

EMPRESA UVE S.A. GRUPO **RANKING** 61

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|---|
| Periodo de vigencia: | 2011/2014 Horas/año 1.770 Trabajador Fijo (€/año) 14.980,40€ |
| Vacaciones | 30 días naturales. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| Antigüedad | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios 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 | Año 2012: IPC real. |
| Revisión Salarial | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y 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 IT | 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 | |

62. LECHE CELTA, S.L.

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 62 | LECHE CELTA, S.L. |
| Sede central | Pontedeume (A Coruña) |
| Sector | Lácteos |
| Ventas 2012 | 276 Millones de € (1,10%) |
| Plantilla 2012 | 242 (4,76%) |
| Centros de Trabajo | Cantabria Cantabria: Meruelo (LÁCTEOS DE SANTANDER, S.A.) Castilla y León Ávila: Vicolozano Galicia A Coruña: Pontedeume Lugo: Meira |
| Marcas | BANDERA, BON PAIS, CAMPOBUENO, CELTA, LA VAQUERA, MILAIT, NATURADE |
| MDD | CARREFOUR, AHORRAMÁS y LIDL: Leche DIA, EROSKI, ALCAMPO: Leche y Batidos |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LECHE CELTA, SL

| EMPRESA | LECHE CELTA, SL | RANKING | 62 |
|---------------------------------|--|------------------|-------|
| CENTRO DE TRABAJO | A Coruña | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 | <i>Horas/año</i> | 1.770 |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5% sin límite. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. | | |
| <i>Formación</i> | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. | | |
| <i>Observaciones</i> | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. | | |

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 63 | ACOR & TEREOS IBERIA, S.A. |
| Sede central | El Prat de Llobregart (Barcelona) |
| Sector | Azúcar |
| Ventas 2012 | 266 Millones de € (17,7%) |
| Plantilla 2012 | Sin Datos |
| Centros de Trabajo | Castilla y León Valladolid: Olmedo Catalunya Barcelona: El Prat de Llobregart |
| Marcas | BEGHIN- SAY, SODES |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ACOR&TEREOS IBERIA, S.A.

EMPRESA ACOR&TEREOS IBERIA, S.A. RANKING 63

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2013/2014 Horas/año 1.756 Trabajador Fijo (€/año) 17.045,41€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + Complementos personales. |
| <i>Antigüedad</i> | Congelada. Se fija una cantidad consolidada según convenio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC previsto. |
| <i>Revisión Salarial</i> | IPC real + 0,30%. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% a partir del 25 día. Máximo 180 días. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité de Empresa. Comité Intercentros. |
| <i>Observaciones</i> | Complemento económico de jubilación a los 65 años. Indemnización de 2 mensualidades por fallecimiento, 4 si es familia numerosa. |

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 64 | ACOREX, S. COOP. LTDA |
| Sede central | Mérida (Badajoz) |
| Sector | Multiproducto |
| Ventas 2012 | 245 Millones de € (0,82%) |
| Plantilla 2012 | 131 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Extremadura Badajoz: Santa Amalia, La Garrovilla, Pueblonuevo del Guadiana, Albuerquerque y Granja de Torrehermosa. Cáceres: Miajadas, Montehermoso, Talayuela |
| I+D+i | Centro Tecnológico CTAEX en Villafranca del Guadiana (Badajoz) |
| Marcas | ACOREX, DESIERRA, GUADIALA, QUINTA DESIERRA |
| MDD | SI |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOP. ACOREX , S.C.L.

EMPRESA **COOP. ACOREX , S.C.L.** **RANKING** **64**

CENTRO DE TRABAJO **Badajoz**

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 10.485,60 |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad mas antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | Trienios 4% del salario convenio. |
| <i>Incremento Salarial</i> | |
| <i>Revisión Salarial</i> | Sí, de hasta un 0,2%. |
| <i>Complemento de IT</i> | 100% , en el caso de los eventuales con un max de 20 días. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o invalidez total: 12.925,86€ |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comision paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Regulacion según ley. Se promueve en el preambulo de la norma. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Según Ley. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Según Ley. |
| <i>Observaciones</i> | |

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 65 | GRUPO DULCESOL |
| Sede central | Gandía (Valencia) |
| Sector | Bollería y pastelería industrial |
| Ventas 2012 | 242 Millones de € (2,48%) |
| Plantilla 2012 | 1.000 (82,82%) |
| Centros de Trabajo | País Valencià: Valencia: Gandía |
| Marcas | CASADO, DULCESOL, EL OBRADOR DE DULCESOL, GLORIA, SOLETTES, TOPCAO |
| MDD | MERCADONA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DULCESOL(GRUPO)

| EMPRESA | DULCESOL(GRUPO) | RANKING | 65 |
|---------------------------------|--|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Valencia | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2013/2014 <i>Horas/año</i> 1.782 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.504,00€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 31 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Queda congelada a 31.12.1995. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | Según tablas convenio. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100% Máximo 12 meses. Accidente no laboral o Enfermedad común: 25%.del día 60 al 365. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | En caso de fallecimiento del trabajador. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Se fomenta la contratación indefinida. | | |
| <i>Formación</i> | Comisión de Formación. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Recoge la Comisión sectorial de salud laboral. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Recoge medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comisión Paritaria del Convenio. | | |
| <i>Observaciones</i> | | | |

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 66 | CODORNIU, S.A. GRUPO |
| Sede central | Esplugues de Llobregart (Barcelona) |
| Sector | Vinos |
| Ventas 2012 | 235 Millones de € (2,62%) |
| Plantilla 2012 | 900 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Aragón Huesca: Belver de Cinca (NUVIANA y VERANZA) Castilla y León Valladolid: Curiel de Duero (RIBERA DEL DUERO LEGARIS, S.L.) Catalunya Barcelona: Sant Sadurní D'Anoia (CODORNIU, RONDEL y DALAPIERRE) Sant Esteve de Sesrovires (BACH) <i>Lleida:</i> Costers del Segre Raimat (VIÑA MELIUS, S.L.) <i>Tarragona:</i> Scala Dei (PRIORAT CELLERS SCALA DEI S.A., 25%) La Rioja Rioja: Haro (RIOJA BODEGAS BILBAÍNAS, S.A.) |
| Marcas | ABADIA DE POBLET, ANNA, ARTESA, BACH, CODORNIU, DELAPIERRE, DZMA, EDERRA, EMILIO CLEMENTE, GRAN CODORNÍU, IMPERIAL GOLD, LA REVANCHA, LA VICALANDA, LEGARIS, LEIRAS, MEDITERRANEA, NUVIANA, RAIMAT, RONDEL, ROYAL CARLTON, SCALA DEI, SEPTIMA, SVEDKA, VERANZA, VIÑA PACETA, VIÑA POMAL, VIÑA ZACO, VOORTREKKER, ZAFRA |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CODORNIU, S.A. GRUPO

EMPRESA

CODORNIU, S.A. GRUPO

RANKING 66

| CENTRO DE TRABAJO | Cervelló (Barcelona) |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2009 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | Sustituido por plus recogido en tablas desde el 4 año. Máximo de 24. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Años 2008-2009: IPC real + 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y el 3%. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: descuento diario de 6,74€ a partir del 5º día. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento e Invalidez: 13.121,58€; Hospitalización o Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: dependiendo de los días de baja hay un complemento distinto. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Compromiso para mantener la plantilla. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | Préstamo de 6.300€ amortizables en 5 años con el tipo de interés del Banco de España vigente. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CODORNIU, S.A. GRUPO

EMPRESA

CODORNIU, S.A. GRUPO

RANKING 66

CENTRO DE TRABAJO Sant Sadurni d'Ànoia (Barcelona)

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.541,84€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 90%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o invalidez: 14.020,80€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Ley Orgánica de Libertad Sindical. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda escolar del 50% de la cuota mensual escolar hasta Bachillerato. Préstamo de 9.524,85€ amortizables en 7 años con el tipo de interés del Banco de España vigente. |



| | |
|---------------------------|---------------------------|
| Ranking: 67 | S.A.T. FRIBIN |
| Sede central | Binéfar (Huesca) |
| Sector | Cárnicos |
| Ventas 2012 | 232 Millones de € (6,91%) |
| Plantilla 2012 | 446 (0,98%) |
| Centros de Trabajo | Aragón Huesca: Binéfar |
| Marcas | FRIBIN, MONTEARAGÓN |
| MDD | SI |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE S.A.T. FRIBIN

| EMPRESA | S.A.T. FRIBIN | RANKING 67 |
|---------------------------------|--|------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Huesca | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.115,22€ | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. | |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. | |
| <i>Incremento Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%) | |
| <i>Revisión Salarial</i> | Año 2012:IPC real. | |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. | |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. | |
| <i>Observaciones</i> | | |

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 68 | GRUPO MIGUEL TORRES |
| Sede central | Vilafranca del Penedès (Barcelona) |
| Sector | Vinos |
| Ventas 2012 | 231 Millones de € (7,44%) |
| Plantilla 2012 | 1.296 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León <i>Valladolid</i> : Fompedraza (RIBERA DEL DUERO-SELECCIÓN DE TORRES, S.L.) Catalunya <i>Barcelona</i> : Vilafranca del Penedès <i>Tarragona</i> : El Lloar (TORRES PRIORAT, S.L.) Euskadi <i>Álava</i> : Labastida (RIOJA- SOTO DE TORRES, S.L.) |
| Marcas | ALQUIMIA, ALTOS IBÉRICOS, ATRIUM, CELESTE, CORDILLERA, CORONAS, DE CASTA, ESTIRPE, FLORALIS, FONTENAC, FRANSOLA, GRAN CORONAS, GRAN SANGRE DE TORO, GRANS MURALLES, GRAN VIÑA SOL, HONORABLE, HABITAT, JAIME I, JEAN LEÓN, LAS MULAS, MANSO DE VELASCO, MARIMAR CHARDONNAY, MARIMAR PINOT NOIR, MAS LA PLANA, MILMANDA, NATUREO, NECTARIA, PAZO DAS BRUXAS, PERE MAGRLOIRE- CALVADOS, PERPETUAL, RESERVA REAL, SALMOS, SANGRE DE TORO, SANTA DIGNA, SAN VALENTÍN, TORRES 10, TORRES 20, TORRES 5, VERDEO, VIÑA ESMERALDA, VIÑA SOL, WALTRAUD |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MIGUEL TORRES S.A.-GRUPO

EMPRESA

MIGUEL TORRES S.A.-GRUPO

RANKING 68

CENTRO DE TRABAJO Valladolid

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.531,61€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | 5% por cada bienio, con un máximo de 4. Posteriormente 4 cuatrienios del 10% hasta un máximo del 60%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2012: 1,25%; Año 2013:0,60%; Año 2014: 1,00% si el PIB de 2013 es superior al 2,00%. En caso de no alcanzar ese porcentaje, la subida es del 0,50%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento: 28.000€, 30.000€, 31.000€ y 32.000€ respectivamente para los años 2011, 2012, 2013 y 2014; Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 32.000€, 34.000€, 36.000€ y 38.000€ respectivamente. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Cursos de formación según necesidades. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Seguridad y Salud. Formación Delegados de Prevención. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Garantías de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Estatuto de los Trabajadores. |
| <i>Observaciones</i> | |

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 69 | FELIX SOLIS AVANTIS, S.A. |
| Sede central | Valdepeñas (Ciudad Real) |
| Sector | Vinos |
| Ventas 2012 | 230 Millones de € (19,17%) |
| Plantilla 2012 | 500 (30,89%) |
| Centros de Trabajo | Castilla La Mancha (BODEGAS FELIX SOLIS, S.L.) <i>Ciudad Real:</i> Valdepeñas <i>Toledo:</i> La Puebla de Almoradiel Castilla y León (PAGOS DEL REY) <i>Burgos:</i> Olmedillo de la Roa <i>Valladolid:</i> Rueda <i>Zamora:</i> Toro |
| Marcas | ALTOS DE TAMARON, ANALIVIA, ARIUM, ARNEGUI, BAJOS, BLUME, CALIZA, CAÑO, CASTILLO DE ALBAI, CASTILLO DE SOLDEPEÑAS, CONDADO DE ORIZA, CONSIGNA, FINCA LA MEDA, LOS MOLINOS, ORQUESTA, PEÑASOL, SOLDEPEÑAS, VIÑA ALBALI, VIÑA SAN JUAN |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.

EMPRESA **FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.** **RANKING** **69**

CENTRO DE TRABAJO **Ciudad Real**

| | |
|---------------------------------|--|
| Periodo de vigencia: | 2011/2012 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.462,52€ |
| Vacaciones | 25 días laborables. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad. + Plus convenio. |
| Antigüedad | No se recoge. |
| Incremento Salarial | El 1,50%. |
| Revisión Salarial | IPC real mayor que el 4,2%. Máximo del 0,50%. |
| Complemento de IT | En todos los casos el 100%. |
| Seguro Colectivo | Fallecimiento, Invalidez permanente total, absoluta o Gran invalidez: 28.600€. |
| Estabilidad en el empleo | Acuerdo para alcanzar, como mínimo, el 60% de contratos fijos. |
| Formación | No se recoge. |
| Salud Laboral | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| Conciliación e Igualdad | No se recoge. |
| Derechos sindicales | Horas Sindicales. |
| Observaciones | |

70 BACARDI ESPAÑA, S.A.

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 70 | BACARDI ESPAÑA, S.A. |
| Sede central | Mollet del Vallès (Barcelona) |
| Sector | Licores |
| Ventas 2012 | 226 Millones de € (-13,08%) |
| Plantilla 2012 | 375 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: Barcelona: Mollet del Vallès |
| Marcas | MARCAS ABERFELDY, AMARULA, BACARDI, BENEDICTINE, BOMBAY, BREEZER, CAMINO REAL, CUBA LIBRE BACARDI, DEWAR'S- WHITE LABEL, ERISTOFF, GET- 27, GLEN DEVERSON, GREY GOOSE, MARTINI, MATEUS, NOILLY PRAT, OFFLEY, ORBUCAN, OXLEY, SEVEN TIKI, WILLIAM LAWSON'S |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE BACARDI ESPAÑA, S.A.

| EMPRESA | BACARDI ESPAÑA, S.A. | RANKING | 70 |
|---------------------------------|--|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Mollet del Vallès (Barcelona) | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012-2014 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> | | |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | 4 bienios al 5% y 4 trienios del 10% | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | 2012: congelación salarial. 2013: incremento 0.6%. 2014: incremento 0,7% | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. <i>Complemento de IT</i> En todos los casos el 100%. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Medidas de fomento de empleo, jubilación y contratos de formación y aprendizaje. | | |
| <i>Formación</i> | No se recoge | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Redacción básica y genérica | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Maternidad y lactancia. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento ley vigente | | |
| <i>Observaciones</i> | Jubilación especial a los 64 años con contrato de relevo. | | |

71 GRUPO OSBORNE

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 71 | GRUPO OSBORNE |
| Sede central | El Puerto de Santa María (Cádiz) |
| Sector | Licores |
| Ventas 2012 | 222 Millones de € (7,25%) |
| Plantilla 2012 | 850 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Cádiz El Puerto de Santa María (B. OSBORNE, S.A.) Castilla y León Burgos: Roa de Duero (OSBORNE SELECCIÓN, S.A.) Castilla la Mancha Toledo: Malpica de Tajo (OSBORNE SELECCIÓN, S.A.) Cuenca: Beteta (BALNEARIO Y AGUAS DE SOLÁN DE CABRAS, S.A.) La Rioja Rioja: Fuenmayor (B. MONTECILLO, S.A.) |
| Marcas | 103- ETIQUETA BLANCA, 103- ETIQUETA NEGRA, ALMA DE MAGNO, AMONTILLADOS 51-1, ANIS DEL MONO, CAPUCHINO, CARA DE GALLO, CARLOS I, CARLOS III, CARTA BLANCA, CONDE DE OSBORNE, COQUINERO, DOMINIO DE MALPICA, ENDANZA, FELIPE II, FINCA DE MALPICA, FINO QUINTA, GADIR, GRAN CAPITÁN, GRUPO OSBORNE, INDEPENDENCIA, MAGNO, MARKHAN, MONSTER- ENERGY DRINK, MONTECILLO, NOBLANZA, OLOROSO- 10 RF, PEDRO XIMENEZ- 1827, PLURAL, PONCHE OSBORNE, SANCHEZ ROMERO CARVAJAL, SANTA MARIA CREAM, SANTA TERESA, SEAGRAM'S, SEÑORIO DEL CID, SOLAZ, TORO, TULLAMORE DEW, VETERANO, VIÑA CUMBRERO, VIÑA MONTY, XANTIAMEN |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO OSBORNE

EMPRESA

GRUPO OSBORNE

RANKING 71

| CENTRO DE TRABAJO | El Puerto de Santa María (Cádiz) |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011-2014 <i>Horas/año</i> 1.718 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + complementos |
| <i>Antigüedad</i> | Intervalos crecientes cada 2 años hasta un máximo de 24 años |
| <i>Incremento Salarial</i> | 2012: 0.75%. 2013: 1.50%. 2014: 1.50%. 2015: 1.65% |
| <i>Revisión Salarial</i> | No |
| <i>Complemento de IT</i> | 95 % del salario real. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 12.681€ muerte natural e Incapacidad permanente absoluta. 25.631€ por fallecimiento por accidente de trabajo. 38.042€ fallecimiento por accidente de circulación |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comisión sectorial de seguridad y salud laboral |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Lo que marca la ley |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos y garantías sindicales |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda a la formación del trabajador: 302,20 €. Premio mensual de 37, 75 € al personal que esté en posesión de algún título de grado superior, y de 21, 29 € si es de grado medio. Créditos de viviendas (6.467€). Ayuda mensual para trabajadores con hijos o familiares discapacitados psíquicos y físicos (98,52€). 21 días de vacaciones se deben disfrutar entre el 26 de mayo y el 31 de agosto. Igualdad de oportunidades y ambiente laboral exento de acoso sexual o moral. |

72 BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 72 | BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U. |
| Sede central | Pamplona (Navarra) |
| Sector | Panadería |
| Ventas 2012 | 220 Millones de € (-2,22%) |
| Plantilla 2012 | 1.500 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Baleares <i>Palma de Mallorca</i> Castilla la Mancha <i>Toledo: Noblejas</i> Navarra Navarra, Sarriguren, Tafalla, Tajonar País Valenciano <i>Alicante</i> |
| Marcas | BERLYS, BERTIZ, KORFEST, LA HORNADA, LASA, MINA, TABERNA |
| MDD | SI |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE BERLYS COORPORACION ALIMENTARIA S.A.
EMPRESA BERLYS COORPORACION RANKING 72
ALIMENTARIA S.A.

| CENTRO DE TRABAJO | Navarra |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.730 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.499,30€ |
| <i>Vacaciones</i> | 21 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario base más antigüedad y plus de mecanizada o semi-mecanizada |
| <i>Antigüedad</i> | A los 2 años: 5%; A los 4: 10%; A los 9: 20%; A los 14: 30%; A los 19: 40%; A los 24: 50% |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100% en todos los casos. Máximo 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Si. Para el 2012: 33.525,96 € por incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo. En el caso de fallecimiento por accidente de trabajo: 25.955,58 € |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | |
| <i>Formación</i> | Plan de formación para trabajadores con contrato de trabajo en formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Lo que recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Lo marcado por la ley |
| <i>Derechos sindicales</i> | Lo marcado en la LOLS |
| <i>Observaciones</i> | Descanso de 30 minutos para el bocadillo, de los cuales 15 son a cargo del trabajador y 15 a cargo de la empresa. Establecen una serie de objetivos y compromisos para analizar y reducir el absentismo. |

73 GALLETAS GULLÓN, S.A.

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 73 | GALLETAS GULLÓN, S.A. |
| Sede central | Aguilar de Campoo (Palencia) |
| Sector | Fabricación de galletas |
| Ventas 2012 | 216,8 Millones de € (9,66%) |
| Plantilla 2012 | 500 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León Palencia: Aguilar de Campoo |
| Marcas | ACTIVE, AVENA FIBRA, CALCIOPUS, CHOCOBOM, CHOCOCHIPS, CHOCOSTICK, CREME INTEGRAL, CREME JUNIOR, CREME TROPICAL, DARVIDA, DIETFIBRA, DIETNATURE, GULLÓN, LIGERA, MAGIC 02, MEDITERRANEA, MINI 02, PANCHITOS, PICK, SIN GLUTEN, WAFER MIX |
| MDD | CARREFOUR, EROSKI, ALCAMPO, DIA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALLETAS GULLON, S.A.

EMPRESA GALLETAS GULLON, S.A. **RANKING** 73

CENTRO DE TRABAJO Palencia

| | |
|---------------------------------|--|
| Periodo de vigencia: | 2013/2016 Horas/año 1.744 Trabajador Fijo (€/año) 19.642,48€ |
| Vacaciones | 22 días laborales |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 3 pagas. 2 de 30 días Salario Base + Antigüedad + 30 días Plus de Asistencia. 1 de 17% Salario Base + Antigüedad + Plus de Asistencia |
| Antigüedad | Bienios regulados en tabla |
| Incremento Salarial | 1,8% |
| Revisión Salarial | Ipc real mas 0,25%. |
| Complemento de IT | En todos los casos 100% Salario Base |
| Seguro Colectivo | Una anualidad Salario Base + Antigüedad + Plus de Asistencia. |
| Estabilidad en el empleo | 60 contrataciones indefinidas, fijando un tope de temporalidad de un 10%. |
| Formación | 500€ anuales para estudios superiores |
| Salud Laboral | Regula según ley. |
| Conciliación e Igualdad | Excedencia por cuidado de hijos no podrá exceder del 5% del personal fijo. |
| Derechos sindicales | Según ley. |
| Observaciones | Se tendrá automáticamente denunciado el convenio a 31 de diciembre de 2016 aunque seguirá en vigor un año más si no hay firma de nuevo convenio. Préstamo de hasta 21.000€ para los trabajadores fijos. |

74. LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 74 | LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A. |
| Sede central | Alcázar de San Juan (Ciudad Real) |
| Sector | Lácteas |
| Ventas 2012 | 215 Millones de € (-4,44%) |
| Plantilla 2012 | 145 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León Zamora: Toro (QUESOS DEL DUERO, S.A.) Castilla La Mancha Ciudad Real: Alcázar de San Juan |
| Marcas | BAQUERITOS, GARCIA BAQUERO, MANCHEPOK, POK, TIERRA DEL DUERO, VILLACENTENO |
| MDD | HIPERCOR y ALDI: Quesos |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



| CENTRO DE TRABAJO | Ciudad Real |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.727,16€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5% sin límite. |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. |
| <i>Formación</i> | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. |
| <i>Observaciones</i> | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. |

75. ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 75 | ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A. |
| Sede central | Azagra (Navarra) |
| Sector | Congelados vegetales |
| Ventas 2012 | 213 Millones de € (1,43%) |
| Plantilla 2012 | 404 (0,49%) |
| Centros de Trabajo | Aragón Zaragoza: Mallén (CENTRO LOGÍSTICO) Castilla y León Segovia: Sanchonuño (ULTRACONGELADOS DEL DUERO, S.L.) Extremadura Badajoz: La Albuera (ULTRACONGELADOS DE BADAJOZ, S.A. ULBASA) Navarra Navarra: Funes y Azagra (ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.) Cortés (ULTRACONGELADOS CORTES, S.L.) Región de Murcia Murcia: El Raal (ULTRACONGELADOS AZARBE, S.A.) La Rioja Rioja: Santo Domingo de la Calzada (ULTRACONGELADOS DEL OJA, S.A.) |
| Marcas | CONARTE, JV, VILLAZAR, VIRTOGEL |
| MDD | ALCAMPO: Congelados |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



76. HERO ESPAÑA, S.A.

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 76 | HERO ESPAÑA. S.A. |
| Sede central | Alcantarilla (Murcia) |
| Sector | Mermeladas |
| Ventas 2012 | 212,65 Millones de € (0,57%) |
| Plantilla 2012 | 566 (-27,16%) |
| Centros de Trabajo | Región de Murcia: Murcia: Alcantarilla |
| I+D+i | Dispone de un centro de I+D+i en la localidad murciana de Alcantarilla. Colabora con distintas Universidades y Centros Públicos de Investigación. |
| Marcas | HERO, PEDIALAC, SUMUM, VERGEL |
| MDD | HIPERCOR: Mermelada |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HERO ESPAÑA, S.A.

EMPRESA

HERO ESPAÑA, S.A.

RANKING 76

CENTRO DE TRABAJO Murcia

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.000,00€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base. |
| <i>Antigüedad</i> | Suprimido. Congelada la cantidad que se percibiese por la misma. |
| <i>Incremento Salarial</i> | No. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Invalidez permanente absoluta: 42.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Plan General de Formación anual. Para aquella formación con un coste superior a 600€, cuando el trabajador se vaya de la empresa en 2 años, deberá pagar el coste. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Normativa aplicable. Servicio de Prevención Propio. Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Plan de Igualdad y Comité de Igualdad. Las políticas de la empresa siguen un Código de Ética y Conducta. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Ley Orgánica de Libertad Sindical. |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda escolar: desde 46,14 €(3 años) hasta 142,04 € (Universidad). Ayuda a hijos disminuidos físicos y/o psíquicos 71,23 €. Tiene sistema de gestión de responsabilidad social. Código de Ética y Conducta. |

77. HIJOS DE RIVERA, S.A.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 77 | HIJOS DE RIVERA, S.A. |
| Sede central | A Coruña |
| Sector | Cerveza y distribución de bebidas |
| Ventas 2012 | 204,96 Millones de € (7,45%) |
| Plantilla 2012 | 370 (-0,27%) |
| Centros de Trabajo | Galicia: A Coruña: A Coruña |
| Marcas | 1906- RED VINTAGE, 1906- RESERVA ESPECIAL, ABADIA RETUERTA, ADANTIS, AGUA DE CUEVAS, CABREIROA, DUVEL, ERDINGER WEIBBIER, ESTRELLA GALICIA, GROLSCH, HIJOS DE RIVERA, LA TITA RIVERA, MAELOC, MANZANOVA, MILLER GENUINE DRAFT, PONTE DA BOGA, QUENZA, RIVER ESTRELLA GALICIA SIN, SCHWEPPEES, SHANDY ESTRELLA GALICIA, TERRAMAIAOR, TROANTE, ZUVIT |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HIJOS DE RIVERA, S.A.

EMPRESA

HIJOS DE RIVERA, S.A.

RANKING 77

| CENTRO DE TRABAJO | A Coruña |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2012 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.348,34€ |
| <i>Vacaciones</i> | 22 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.: Salario base + Antigüedad + Pluses de convenio. |
| <i>Antigüedad</i> | Para el personal con permanencia antes de la firma del convenio de 2003, se le aplicarán 1.º Los bienios cumplidos hasta el 31/12/2000 serán del 5%. 2.º Los bienios cumplidos a partir del 1/1/2001 serán del 4%. Con un máximo de 12 meses. Para el personal. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2012: 1,70%. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Incapacidad temporal: 100% (hasta el agotamiento de las prestaciones de la seguridad social). Durante la prórroga especial de la Incapacidad temporal (de 18 a 30 meses) percibirá una cantidad de 107,23€/mes. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento por causas naturales 20.000€; Fallecimiento por accidente 40.000€; Fallecimiento por accidente de circulación 60.000€; Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por cualquier causa: 20.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa para continuar propiciando la transformación de los contratos fijos-discontinuos en fijos a jornada completa. |
| <i>Formación</i> | Plan de Formación Anual. Participación del Comité de Empresa. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Integración y fomento de la cultura de la prevención. Principios generales. Obligaciones empresario y trabajadores. Comité de Seguridad y Salud Laboral. Equipos de trabajo. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | «Acuerdo para la Integración de la Igualdad en la Empresa» entre la empresa y la Xunta de Galicia. Comisión de trabajo Paritaria para la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de «Hijos de Rivera». Plan de igualdad |
| <i>Derechos sindicales</i> | No se recoge. |
| <i>Observaciones</i> | Gratificación de 208,91€/ año para todo el personal, sin distinción de categoría profesional. Efectiva el día 9 de septiembre de cada año. Ayuda escolar para los 2011 y 2012 de 25.000,00 €. Se concederá tanto para asistencia a guarderías como para educación reglada, desde infantil hasta estudios universitarios. Gratificación extraordinaria por asistencia y productividad. La percibe, en septiembre de cada año, el personal en activo que durante los 3 meses anteriores no haya causado baja. |

**78. DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A.
(DIMAROSA)**

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 78 | DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA) |
| Sede central | Huelva |
| Sector | Congelados de Pescado |
| Ventas 2012 | 204 Millones de € (-9,73%) |
| Plantilla 2012 | 113 (68,67%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Huelva: Palos de la Frontera Catalunya Girona: Juià |
| Marcas | DIMAROSA, MARISCOS RODRIGUEZ |
| MDD | MERCADONA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ S.A.
(DIMAROSA)

EMPRESA DISTRIBUIDORA MARISCOS RANKING 78
RODRIGUEZ S.A. (DIMAROSA)

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/20010 (prorrogado 2013) <i>Horas/año</i> 1.752 <i>Trabajador Fijo</i> (€/año) 13.142,78€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Plus convenio + Plus productividad. |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidado hasta el 2004. Eliminado para nuevas incorporaciones. |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC previsto. |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100% para trabajadores indefinidos. Para contratos de duración determinada el 100% durante la duración del mismo. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Cláusula de Incremento de Estabilidad Laboral. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cláusula de no discriminación. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Delegados Sindicales. |
| <i>Observaciones</i> | |

79. QUESERÍAS ENTREPINARES

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 79 | QUESERÍAS ENTREPINARES |
| Sede central | Valladolid |
| Sector | Fabricación de quesos |
| Ventas 2012 | 204 Millones de € (12,71%) |
| Plantilla 2012 | 397 (-17,11%) |
| Centros de Trabajo | Castilla y León Valladolid (2) Zamora: Catrogonzalo Galicia Lugo: Vilalba Comunidad de Madrid Madrid: Fuenlabrada |
| Marcas | ENTREPINARES, LA ABADESA |
| MDD | MERCADONA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE QUESERIAS ENTREPINARES, S.A.

EMPRESA QUESERIAS ENTREPINARES, S.A. **RANKING** 79

CENTRO DE TRABAJO Valladolid

| | |
|---------------------------------|--|
| Periodo de vigencia: | 2008/2012 Horas/año 1.770 Trabajador Fijo (€/año) 13.549,90€ |
| Vacaciones | 30 días naturales. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. |
| Antigüedad | Quinquenios del 5% sin límite. |
| Incremento Salarial | IPC real. |
| Revisión Salarial | No. |
| Complemento de IT | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. |
| Seguro Colectivo | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. |
| Estabilidad en el empleo | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. |
| Formación | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. |
| Salud Laboral | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. |
| Conciliación e Igualdad | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| Derechos sindicales | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. |
| Observaciones | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. |

80. FERRERO IBÉRICA, S.A.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 80 | FERRERO IBÉRICA, S.A. |
| Sede central | El Prat de Llobregart (Barcelona) |
| Sector | Chocolate y derivados del cacao |
| Ventas 2012 | 201,82 Millones de € (1,77%) |
| Plantilla 2012 | 150 (-0,66%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: Barcelona: El Prat de Llobregart |
| Marcas | FERRERO, KINDER, NUTELLA, TIC TAC |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FERRERO IBÉRICA, S.A.

| EMPRESA | FERRERO IBÉRICA, S.A. | RANKING | 80 |
|---------------------------------|---|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | El Prat de Llobregat (Barcelona) | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2011 <i>Horas/año</i> 1.745 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 11.088,15€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 9 meses. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Muerte derivada de accidente laboral: 20.500€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | | | |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | | | |
| <i>Observaciones</i> | | | |

81. GRUPO AMASÚA, S.A.

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 81 | GRUPO AMASÚA, S.A. |
| Sede central | Getafe (Madrid) |
| Sector | Congelados |
| Ventas 2012 | 200 Millones de € (-2,44%) |
| Plantilla 2012 | 1.000 (-16,67%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Sevilla: Alcalá de Guadaíra Huelva: Huelva Catalunya Barcelona: Barcelona Galicia Pontevedra: Vigo Comunidad de Madrid Madrid: Getafe País Valencià Valencia: Valencia |
| Marcas | ARBUMASA, COSTASUR, FRIO CONDAL, GRAND KRUST, KRUSTAMAZ, KRUSTASUR, PESCADUR |
| MDD | AHORRAMAS |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO AMASÚA, S.A.

| EMPRESA | GRUPO AMASÚA, S.A. | RANKING | 81 |
|---------------------------------|--|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Madrid | | |
| Periodo de vigencia: | 2008/20010 (prorrogado 2013) <i>Horas/año</i> 1.752 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.142,78€ | | |
| Vacaciones | 30 días naturales. | | |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Plus convenio + Plus productividad. | | |
| Antigüedad | Consolidado hasta el 2004. Eliminado para nuevas incorporaciones. | | |
| Incremento Salarial | IPC previsto. | | |
| Revisión Salarial | Diferencia IPC real y previsto. | | |
| Complemento de IT | El 100% para trabajadores indefinidos. Para contratos de duración determinada el 100% durante la duración del mismo. | | |
| Seguro Colectivo | No. | | |
| Estabilidad en el empleo | Cláusula de Incremento de Estabilidad Laboral. | | |
| Formación | No se recoge. | | |
| Salud Laboral | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. | | |
| Conciliación e Igualdad | Cláusula de no discriminación. | | |
| Derechos sindicales | Delegados Sindicales. | | |
| Observaciones | | | |

82. FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS DE CARNE

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 82 | FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS DE CARNE |
| Sede central | Cártama (Málaga) |
| Sector | Cárnicos |
| Ventas 2012 | 200 Millones de € (15,61%) |
| Plantilla 2012 | 30 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Málaga: Cártama |
| Marcas | LA MONTERA NEVADA, NEVADA |
| MDD | DIA, HIPERCOR, ALCAMPO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS EMPRESA FRIGORÍFICOS ANDALUCES RANKING 82 DE CONSERVAS

| | |
|---------------------------------|---|
| CENTRO DE TRABAJO | Málaga |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.115,40€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Revisión Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. |
| <i>Observaciones</i> | |

83. D. E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, S.L.U.

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 83 | D. E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, S.L.U. |
| Sede central | Mollet del Vallès (Barcelona) |
| Sector | Elaboración de café, té e infusiones |
| Ventas 2012 | 197,70 Millones de € (27,89%) |
| Plantilla 2012 | 263 (39,15%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: <i>Barcelona:</i> Mollet del Vallés Comunidad de Madrid: <i>Madrid:</i> Paracuellos del Jarama |
| Marcas | HORINIMANS, LEAFS, MARCILLA, NATREEN, PIAZZA D'ORO, SOLEY, SUNTIPT |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



84. GRUPO LECHE RIO, S.A.

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 84 | GRUPO LECHE RIO, S.A. |
| Sede central | Láncara (Lugo) |
| Sector | Lácteos |
| Ventas 2012 | 197 Millones de € (3,68%) |
| Plantilla 2012 | 114 (10,68%) |
| Centros de Trabajo | Galicia A Coruña: Arteixo <i>Lugo:</i> Vega de Anzuelos, Láncara y Ceao (I y II) |
| Marcas | CREMOSITA, GALLEGA, LECHE RIO, LEYMA- NATURA, RIO NATURA, SOLAR |
| MDD | CARREFOUR, LIDL: Leche |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DE LEITE RIO, S.L.

| EMPRESA | LEITE RIO, S.L. | RANKING | 84 |
|---------------------------------|---|----------------|-----------|
| CENTRO DE TRABAJO | Láncara (Lugo) | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/2012 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.942,84€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Quinquenios del 5% sin límite. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC real. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> 18 | Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional. | | |
| <i>Formación</i> | Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros. | | |
| <i>Observaciones</i> | El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. | | |

85. GONZÁLEZ BYASS, S.A. GRUPO

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 85 | GONZÁLEZ BYASS, S.A. GRUPO |
| Sede central | Jerez de la Frontera (Cádiz) |
| Sector | Vinos, Brandies y Licores |
| Ventas 2012 | 193,38 Millones de € (21,27%) |
| Plantilla 2012 | 533 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Cádiz Jerez de la Frontera (GONZÁLEZ BYASS JEREZ, S.L.) Aragón Huesca: Barbastro (VIÑAS DEL VERO.- SOMONTANO) Catalunya: Barcelona: Sant Sadurní d'Anoia (PENEDÈS (VILARNAU) Castilla la Mancha Toledo: Otero (VINOS DE LA TIERRA DE CASTILLA) Ciudad Real: Tomelloso (GONZÁLEZ BYASS DISTRIBUCIÓN, S.L., SOCIEDADES ALCOHOLERAS DE LA MANCHA - ALCOMASA) La Rioja La Rioja; Ollauri (BODEGAS BERONIA) |
| Marcas | ALBERT DE VILARNAU, ALFONSO, ALTOZANO, AMONTILLADO DEL DUQUE, APOSTOLES, BERONIA, CHINCHON DE LA ALCOHOLERA, CROFT- ORIGINAL, DRUIDE, FINCA CONSTANCIA, FINCA MONCLOA, FLOR DE CAÑA, GRANPECHER, GRANPOMIER, INSUPERABLE, LANCERS, LEONOR, LEPANTO, MATUSALEM, MOZART LIQUEUR, NECTAR CREAM, NOE, SOBERANO, SOLERA 1847, THE LONDON Nº 1, TIO PEPE, VEROTZA, VILARNAU, VIÑA AB, VIÑAS DEL VERO, VIZCONDE DE TUI |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



| CENTRO DE TRABAJO | Jerez de la Frontera |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011-2014 <i>Horas/año</i> 1.718 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + complementos |
| <i>Antigüedad</i> | Intervalos crecientes cada 2 años hasta un máximo de 24 años |
| <i>Incremento Salarial</i> | 2012: 0.75%. 2013: 1.50%. 2014: 1.50%. 2015: 1.65% |
| <i>Revisión Salarial</i> | No |
| <i>Complemento de IT</i> | 95 % del salario real. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 12.681€ muerte natural e Incapacidad permanente absoluta. 25.631€ por fallecimiento por accidente de trabajo. 38.042€ fallecimiento por accidente de circulación |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comisión sectorial de seguridad y salud laboral |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Lo que marca la ley |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos y garantías sindicales |
| <i>Observaciones</i> | Ayuda a la formación del trabajador: 302,20 €. Premio mensual de 37, 75 € al personal que esté en posesión de algún título de grado superior, y de 21, 29 € si es de grado medio. Créditos de viviendas (6.467€). Ayuda mensual para trabajadores con hijo 21 días de vacaciones se deben disfrutar entre el 26 de mayo y el 31 de agosto. Igualdad de oportunidades y ambiente laboral exento de acoso sexual o moral. |

86. COOPERATIVA AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI)

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 86 | COOPERATIVA AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI) La |
| Sede central | Cañada de San Urbano (Almería) |
| Sector | Hortofrutícola |
| Ventas 2012 | 192 Millones de € (20%) |
| Plantilla 2012 | 414 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía: Almería La Cañada de San Urbano, Los Partidores y San Isidro- Níjar |
| Marcas | CASI, CASI GOURMET, CASI NATURE, MIEL DE CASI, PATA NEGRA RAF DE CASI, REINA DE CASI |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOPERATIVA AGRARIA Y GANADERA
SAN ISIDRO**

EMPRESA **COOPERATIVA AGRARIA Y GANADERA** **RANKING** **85**
SAN ISIDRO

| | |
|---------------------------------|---|
| CENTRO DE TRABAJO | Almería |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.826 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.269,76€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base más antigüedad. |
| <i>Antigüedad</i> | La reflejada en tablas. Desde 3 años de antigüedad con 10 días de salario base al año, hasta los 25 años con 59 días de salario base al año. |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Enfermedad común o accidente laboral no laboral a partir del 11º y hasta un máximo de 12 meses el 100% del salario base. En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el 100€ desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | 19.400 € por muerte, gran invalidez e invalidez por incapacidad permanente absoluta. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Regulación básica |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal. Comité de Seguridad y Salud. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Lo marcado por ley |
| <i>Derechos sindicales</i> | Lo marcado por la LOLS |
| <i>Observaciones</i> | Las condiciones de alojamiento debe reunir las adecuadas de habitabilidad. Trabajos de temporada son aquellos que los trabajadores hacen varias operaciones agrarias o para periodos de tiempo determinados para un mismo patrono. Si hacen servicios para el mismo patrono durante un promedio de mas de 60 días, tienen derecho preferente para ocupar puestos de trabajo fijo. |

87. CARNICA BATALLE, S.A.

| | |
|--------------------|------------------------------|
| Ranking: 87 | CARNICA BATALLE, S.A. |
| Sede central | Riudarenes (Girona) |
| Sector | Cárnico |
| Ventas 2012 | 190,20 Millones de € (8,81%) |
| Plantilla 2012 | 242 (1,26%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya Girona: Riudarenes |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



| CENTRO DE TRABAJO | Girona |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.115,40€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Revisión Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. |
| <i>Observaciones</i> | |

88. GRUPO PROFAND, S.L.

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 88 | GRUPO PROFAND, S.L. |
| Sede central | Vigo (Pontevedra) |
| Sector | Productos del mar congelados |
| Ventas 2012 | 190 Millones de € (7,95%) |
| Plantilla 2012 | 88 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Galicia A Coruña: Sada y Santiago de Compostela <i>Pontevedra:</i> Vilagarcía de Arousa y Redondela |
| Marcas | FANDIÑO, PROFAND, PROMAR |
| MDD | MERCADONA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PROFAND S.L.

| EMPRESA | GRUPO PROFAND S.L. | RANKING | 88 |
|---------------------------------|--|---------|----|
| CENTRO DE TRABAJO | Pontevedra | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2008/20010 (prorrogado 2013) <i>Horas/año</i> 1.752 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.142,78€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Plus convenio + Plus productividad. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidado hasta el 2004. Eliminado para nuevas incorporaciones. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | IPC previsto. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100% para trabajadores indefinidos. Para contratos de duración determinada el 100% durante la duración del mismo. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Cláusula de Incremento de Estabilidad Laboral. | | |
| <i>Formación</i> | No se recoge. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cláusula de no discriminación. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Delegados Sindicales. | | |
| <i>Observaciones</i> | | | |

89. FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 89 | FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE |
| Sede central | Campanillas (Málaga) |
| Sector | Cárnicas |
| Ventas 2012 | 189 Millones de € (10,53%) |
| Plantilla 2012 | 380 (6,44%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Málaga: Campanillas y Sierra de Yeguas |
| Marcas | FAMADESA |
| MDD | SI |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FABRICA DE MATADERO Y DESPIECE S.A. EMPRESA FABRICA DE MATADERO Y DESPIECE S.A. RANKING 89

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.115,22€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Revisión Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. |
| <i>Observaciones</i> | |

90. CONSERVAS EL CIDACOS

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 90 | CONSERVAS EL CIDACOS |
| Sede central | Autol (La Rioja) |
| Sector | Conservas vegetales |
| Ventas 2012 | 186,3 Millones de € (11,59%) |
| Plantilla 2012 | 333 (2,46%) |
| Centros de Trabajo | Castilla La Mancha Toledo: La Puebla de Montalbán Extremadura Cáceres: Coria (CONSERVAS ELAGON, S.A.) Navarra Navarra: Funes La Rioja Rioja: Albelda de Iregua y Autol (CONSERVAS EL CIDACOS) |
| Marcas | CIDACOS |
| MDD | MERCADONA, HIPERCOR, ALCAMPO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



91. REFRESCO IBERIA, S.L.

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 91 | REFRESCO IBERIA, S.L. |
| Sede central | Oliva (Valencia) |
| Sector | Refrescos |
| Ventas 2012 | 186,6 Millones de € (-19,57%) |
| Plantilla 2012 | 404 (-11,6%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Córdoba: Alcolea Navarra Navarra: Marcilla País Valencià Valencia: Oliva |
| MDD | CARREFOUR, HIPERCOR, EROSKI y LIDL: Refrescos DIA: Gaseosa |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE REFRESCO IBERIA S.L.

EMPRESA

REFRESCO IBERIA S.L.

RANKING 91

CENTRO DE TRABAJO Oliva (Valencia)

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.434,29€ |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.: Salario base + Pluses + Complementos personales. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 2%, más un diferencial de 0,3%. Año 2012: 1,5% provisional; Año 2013: 1,5% provisional. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100% desde el primer día. Máximo de 18 meses; Enfermedad común: 85% de la Base de Cotización, y como máximo hasta el 100% del Salario real, desde el 4º día hasta un máximo de 6 meses en cómputo anual o dos bajas. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento por causas naturales, Invalidez total o absoluta por accidente no laboral: 14.420,00€; Fallecimiento por accidente laboral: 43.260,00€; Invalidez total o absoluta por accidente laboral 55.620,00€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales y de los Sindicatos. Ambas partes valoraran como una alternativa adecuada para la negociación del siguiente convenio colectivo, la creación de un Comité Intercentros que represente a la plantilla de los centros de trabajo de Oliva (Valencia), Alcolea (Córdoba) y Marcilla (Navarra). |
| <i>Observaciones</i> | Subniveles salariales para cada nivel salarial previsto en este convenio colectivo. Se efectuarán de forma progresiva. |

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE REFRESCO IBERIA S.L.

EMPRESA

REFRESCO IBERIA S.L.

RANKING 91

CENTRO DE TRABAJO Alcolea (Córdoba)

| | |
|---------------------------------|--|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.434,29€ |
| <i>Vacaciones</i> | 23 días laborables. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Pluses + Complementos personales. |
| <i>Antigüedad</i> | No se recoge. |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2011: 2%, más un diferencial de 0,3%. Año 2012: 1,5% provisional; Año 2013: 1,5% provisional. |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100% del el primer día. Máximo de 18 mese; Enfermedad común: 85% de la Base de Cotización, y como máximo hasta el 100% del Salario real, desde el 4º día hasta un máximo de 6 meses en cómputo anual o dos bajas. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento por causas naturales, Invalidez total o absoluta por accidente no laboral: 14.420,00€; Fallecimiento por accidente laboral: 43.260,00€; Invalidez total o absoluta por accidente laboral 55.620,00€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | Se transformarán en indefinidos un total de 1 contrato temporal por año de vigencia del convenio. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Principios generales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Derechos Sindicales y de los Sindicatos. |
| <i>Observaciones</i> | Subniveles salariales para cada nivel salarial previsto en este convenio colectivo. Se efectuarán de forma progresiva. |

92. GRUPO PANSTAR

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 92 | GRUPO PANSTAR |
| Sede central | Albuixech (Valencia) |
| Sector | Panadería congelada |
| Ventas 2012 | 185,5 Millones de € (4,10%) |
| Plantilla 2012 | 1.080 (-1,82%) |
| Centros de Trabajo | País Valencià Valencia: Albuixech y Enguera |
| Marcas | COPOBA, HOOPS, PACFREN, PANAMAR |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



93. MAXXIUM ESPAÑA, S.L.

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 93 | MAXXIUM ESPAÑA, S.L. |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Licores |
| Ventas 2012 | 184,74 Millones de € (-12,46%) |
| Plantilla 2012 | 201 (5,79%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Cádiz: Jerez de la Frontera Castilla y León Segovia: Segovia Comunidad de Madrid Madrid: Madrid |
| Marcas | ANIS CASTELLANA, BOLS GENEVER, BRUGAL, CANADIAN CLUB, CENTENARIO, CLES DE DUCS, CRUZAN, CUTTY SARK, DYC, FUNDADOR, HIGHLAND PARK, JIM BEAM, LAPHROAIG, LARIOS, MAKER'S MARK, Nº 3, PISANG AMBON, RUSSIAN STANDARD, SAUZA, TERRY, THE FAMOUS GROUSE, THE GLENROTHES, THE MACALLAN, VOX |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MAXXIUM ESPAÑA, S.L.

| EMPRESA | MAXXIUM ESPAÑA, S.L. | RANKING | 93 |
|---------------------------------|--|--------------------------------|------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Madrid | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2015 | <i>Horas/año</i> | 1.784 |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables | <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> | 10.877,76€ |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario base más antigüedad | | |
| <i>Antigüedad</i> | 4 bienios del 5% y 4 cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60% | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2010: 1,15% sobre salario base, plus de asistencia y plus personal | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% del salario. Accidente no laboral o enfermedad común: 90% del salario. A partir del 30º día el 100%. En el caso de intervención quirúrgica y hospitalización en caso de enfermedad común o accidente no laboral. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Subsidio por defunción: 593,80€ para gastos del sepelio. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | | |
| <i>Formación</i> | No se recoge. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ropa de trabajo. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. | | |
| <i>Observaciones</i> | Los trabajadores que cumplan los 25 años de servicio en la misma empresa percibirán un premio de 468,79€. Si son 30 años percibirán 531,29€. | | |

94. GRUPO PADESA

| | |
|--------------------|--|
| Ranking: 94 | GRUPO PADESA |
| Sede central | Amposta (Tarragona) |
| Sector | Cárnicas |
| Ventas 2012 | 183 Millones de € (14,38%) |
| Plantilla 2012 | 900 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Almería El Ejido Comunidad de Madrid Madrid: Madrid |
| Marcas | EL CAMPERO, PADESA, PANDY, POLLO DE ALDEA |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PADESA

EMPRESA

GRUPO PADESA

RANKING 94

CENTRO DE TRABAJO

| | |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.115,22€ |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| <i>Antigüedad</i> | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%. |
| <i>Incremento Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Revisión Salarial</i> | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| <i>Complemento de IT</i> | En todos los casos el 100%. |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | Comisión Paritaria de Formación. |
| <i>Salud Laboral</i> | Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Cumplimiento de la Ley vigente. |
| <i>Observaciones</i> | |

95. MARTINAVARRO, GRUPO

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 95 | MARTINAVARRO, GRUPO |
| Sede central | Almassora (Castellón) |
| Sector | Hortofrutícola |
| Ventas 2012 | 182 Millones de € (0,55%) |
| Plantilla 2012 | 50 (-10,71%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Huelva: Cartaya País Valencià Castellón: Almassora, Xeraco y Sollana |
| Marcas | CHICO, DAISY, MARTINAVARRO, NATURSENSE, ROXY |
| MDD | MERCADONA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE E MARTINAVARRO, S.A.

| EMPRESA | E MARTINAVARRO, S.A. | RANKING | 95 |
|---------------------------------|---|------------------|-------|
| CENTRO DE TRABAJO | Castellón | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2012 | <i>Horas/año</i> | 1.790 |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidada hasta 1997. Eliminada para el nuevo personal. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,3%. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se contratará a eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar de la misma categoría. No se harán horas extraordinarias. | | |
| <i>Formación</i> | Informar a los Representantes de los trabajadores cuando la empresa este en un Plan Agrupado. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Adaptación del horario en caso de violencia de género. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. | | |
| <i>Observaciones</i> | | | |

96. COMERCIAL GALLO, S.A.

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 96 | COMERCIAL GALLO, S.A |
| Sede central | Barcelona |
| Sector | Pastas alimenticias y platos preparados |
| Ventas 2012 | 180,34 Millones de € (-2,70%) |
| Plantilla 2012 | 69 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Andalucía Córdoba: Carpio (PRODUCTOS GALLO) Catalunya Barcelona: Esparraguera (PRODUCTOS GALLO) Granollers (PRODUCTOS FRESCOS) |
| Marcas | FAISÁN, GALLO, SAULA |
| MDD | CARREFOUR, HIPERCOR, EROSKI |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COMERCIAL GALLO, S.A.

| EMPRESA | COMERCIAL GALLO, S.A. | RANKING | 96 |
|---------------------------------|---|----------------|-----------|
| CENTRO DE TRABAJO | Barcelona | | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.748 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.102,32€ | | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Plus convenio + Complemento ad personam. | | |
| <i>Antigüedad</i> | Congelada en 1999. | | |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,40%. | | |
| <i>Revisión Salarial</i> | Diferencia IPC real y previsto. | | |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo, Enfermedad o Accidente no laboral y maternidad 100%. En los demás casos, desde el 1º hasta el 6º día el 80% y desde el 7º día el 100%. A partir de 30 días se complementa hasta el 100% desde el primer día con efectos retroactivos. | | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Fallecimiento, por accidente laboral o no laboral:18.000€; Incapacidad permanente absoluta del trabajador, por accidente laboral o no laboral:18.000€. | | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | | |
| <i>Formación</i> | No se recoge. | | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. | | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. | | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Comité Intercentros. | | |
| <i>Observaciones</i> | | | |

97. UNITED WINERIES ESPAÑA, S.A. GRUPO

| | |
|--------------------|---|
| Ranking: 97 | UNITED WINERIES ESPAÑA, S.A. GRUPO |
| Sede central | Madrid |
| Sector | Vinos |
| Ventas 2012 | 180 Millones de € (-1,10%) |
| Plantilla 2012 | 200 (0,00%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya Barcelona: Sant Sadurní d'Anoia (MARQUÉS DE MINISTROL) La Rioja Rioja: Fuenmayor (BODEGAS BERBERANA) Cenicero (BODEGAS LAGUNILLA y BODEGAS DE CRIANZA MARQUÉS DE GRIÑÓN) Santo Domingo de la Calzada (BRS BIENES Y ACCIONES.) |
| Marcas | BERBERANA, HACIENDA ZORITA, LAGUNILLA, MARQUÉS DE GRIÑÓN, MARQUÉS DE MONISTROL, RIOJA SANTIAGO, VEGA DE LA REINA |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNITED WINWRIES ESPAÑA, S.A. GRUPO EMPRESA UNITED WINWRIES ESPAÑA, S.A. GRUPO RANKING 97

| CENTRO DE TRABAJO | Madrid |
|---------------------------------|---|
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 10.877,76€ |
| <i>Vacaciones</i> | 26 días laborables |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario base más antigüedad |
| <i>Antigüedad</i> | 4 bienios del 5% y 4 cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60% |
| <i>Incremento Salarial</i> | Año 2010: 1,15% sobre salario base, plus de asistencia y plus personal |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. |
| <i>Complemento de IT</i> | Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% del salario. Accidente no laboral o enfermedad común: 90% del salario. A partir del 30º día el 100%. En el caso de intervención quirúrgica y hospitalización en caso de enfermedad común o accidente no laboral |
| <i>Seguro Colectivo</i> | Subsidio por defunción: 593,80€ para gastos del sepelio. |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. |
| <i>Formación</i> | No se recoge. |
| <i>Salud Laboral</i> | Ropa de trabajo |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. |
| <i>Derechos sindicales</i> | Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores |
| <i>Observaciones</i> | Los trabajadores que cumplan los 25 años de servicio en la misma empresa percibirán un premio de 468,79€. Si son 30 años percibirán 531,29€. |

98. UNIVEG TRADE SPAIN, S.A.

| | |
|---------------------------|--|
| Ranking: 98 | UNIVEG TRADE SPAIN, S.A. |
| Sede central | Valencia |
| Sector | Hortofrutícola |
| Ventas 2012 | 179,50 Millones de € (15,96%) |
| Plantilla 2012 | 37 (-7,14%) |
| Centros de Trabajo | País Valencià <i>Valencia</i> |
| Marcas | BLUE WHALE, CARMEL, CISNE NEGRO, ENZA, EVA, HAPPY TREE, MARLENE, MOZART, SEALD SWEET, SÜDTIROL, UNIVEG, ZESPRI |
| MDD | NO |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNIVEG TRADE SPAIN S.A.

| EMPRESA | UNIVEG TRADE SPAIN S.A. | RANKING 98 |
|---------------------------------|---|-------------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Valencia | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2010/2012 <i>Horas/año</i> 1.790 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.715,46€ | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. | |
| <i>Antigüedad</i> | Consolidada hasta 1997. Eliminada para el nuevo personal. | |
| <i>Incremento Salarial</i> | El 2,3%. | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | |
| <i>Complemento de IT</i> | No se recoge. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se contratará a eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar de la misma categoría. No se harán horas extraordinarias. | |
| <i>Formación</i> | Informar a los Representantes de los trabajadores cuando la empresa este en un Plan Agrupado. | |
| <i>Salud Laboral</i> | Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Adaptación del horario en caso de violencia de género. | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Genérico. | |
| <i>Observaciones</i> | | |

99. GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 99 | GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A. |
| Sede central | Miralcamp (Lleida) |
| Sector | Cárnicos |
| Ventas 2012 | 178,8 Millones de € (0,11%) |
| Plantilla 2012 | 751 (-3,47%) |
| Centros de Trabajo | Catalunya: Lleida: Miralcamp Extremadura: Badajoz: Fregenal de la Sierra Navarra: Navarra: Lumbier |
| Marcas | ARGAL, BONNATUR, CAMPING, CHARCUTERIA AL PLATO, EL CASAL, ESTIRPE NEGRA, ESTIRPE SERRANA, FRANWURST, GRILL MENU, MILSABOR, SAN ROMAN, TOP DOG |
| MDD | MERCADONA |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.

EMPRESA GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A. RANKING 99

CENTRO DE TRABAJO Lleida

| | |
|---------------------------------|---|
| Periodo de vigencia: | 2011/2014 Horas/año 1.770 Trabajador Fijo (€/año) 15.115,22€ |
| Vacaciones | 30 días naturales. |
| Pagas Extraordinarias | Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. |
| Antigüedad | A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios 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 | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). |
| Revisión Salarial | En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y 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 IT | 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 | |

100. GRUPO KALISE MENORQUINA, S.A.

| | |
|---------------------------|---|
| Ranking: 100 | GRUPO KALISE MENORQUINA, S.A. |
| Sede central | Las Palmas de Gran Canaria |
| Sector | Helados |
| Ventas 2012 | 178,10 Millones de € (2,67%) |
| Plantilla 2012 | 1.158 (-4,06%) |
| Centros de Trabajo | Islas Canarias <i>Las Palmas de Gran Canaria:</i> Las Palmas Catalunya <i>Barcelona:</i> Santa Perpètua de Mogoda y Palau de Plegamans |
| Marcas | KALISE, MENORQUINA, OPTIMUS |
| MDD | CARREFOUR |

Fuente: Gabinete Técnico FITAG- UGT a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO KALISE MENORQUINA

| EMPRESA | GRUPO KALISE MENORQUINA | RANKING 100 |
|---------------------------------|--|-------------|
| CENTRO DE TRABAJO | Las Palmas de Gran Canaria | |
| <i>Periodo de vigencia:</i> | 2009/2010 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.362,80€ | |
| <i>Vacaciones</i> | 30 días naturales. | |
| <i>Pagas Extraordinarias</i> | Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad. | |
| <i>Antigüedad</i> | Bienios según cantidad fijada. | |
| <i>Incremento Salarial</i> | No se refleja. | |
| <i>Revisión Salarial</i> | No. | |
| <i>Complemento de IT</i> | El 100% en todos los casos. Máximo 18 meses. Accidente no laboral o Enfermedad común: depende del Índice de absentismo del trabajador. | |
| <i>Seguro Colectivo</i> | No. | |
| <i>Estabilidad en el empleo</i> | No se recoge. | |
| <i>Formación</i> | Intensificación de las acciones formativas. | |
| <i>Salud Laboral</i> | No se recoge. | |
| <i>Conciliación e Igualdad</i> | No se recoge. | |
| <i>Derechos sindicales</i> | Amplia regulación. | |
| <i>Observaciones</i> | | |

Fuentes consultadas

www.alimarket.es
www.nestle.es
www.bungeiberica.com
www.campofrio.es
www.ebrofoods.es
www.pescanova.com
www.gruposos.com
www.cargill.es
www.mahou-sanmiguel.com
www.cag.es
www.danone.es
www.heinken espana.es
www.grupofuertes.com
www.wallcompanys.es
www.coren.es
www.cobega.es
www.lechepascual.es
www.damm.es
www.lactalis.fr/english/monde/espagne/
www.centralelecheraasturiana.es
www.unilever.es
www.garciacarrion.es
www.casbega.com
www.casatarradellas.es
www.kraftfoodscompany.com
www.rendelsur.es
www.gruposada.es
www.panrico.com
www.grupoan.com
www.grupotgt.es
www.borges.es
www.calvo.es
www.anecoop.com
www.renypicot.com
www.martinezloriente.com
www.amcgrupo.eu
www.nutrexpa.es
www.migasa.com
www.hojiblanca.com
www.colebega.es
www.azucarera.es
www.jealsa.com
www.pepsico.es
www.maxxium.com
www.pernod-ricard.com
www.gruposiro.com
www.sovenagroup.com
www.incarlopsa.com

www.diageo.com
www.europastry.com
www.acesur.com
www.schweppes.com
www.eurobananan.com
www.freixenet.es
www.jorgesl.com
www.iparlat.com
www.grupobimbo.com
www.frinsa.es
www.natra.es
www.covap.es
www.senoble.com
www.bacardi.com
www.osborne.es
www.lechecelta.com
www.hvsa.es
www.isabel.net
www.grupocodorniu.com
www.fontvella.es
www.refrescoiberia.com
www.importaco.com
www.cjuia.com
www.cocacolanorbega.com
www.acorex.es
www.fcostabrava.com
www.hero.es
www.dacsa.com
www.torres.es
www.garciabaquero.com
www.ferrero.es
www.fribin.com
www.grupoamasua.com
www.casi.es
www.virto.es
www.leiterio.com
www.pescapuerta.es
www.felixsolisavantis.es

**Boletines Oficiales
del Estado,
de Comunidad Autónoma
y
Provinciales**

© **Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de UGT**
*Reservados todos los derechos. Queda permitida la
reproducción total o parcial de éste libro citando
obligatoriamente la procedencia.*

*Impresión: Borpisa
Encuadernación: Borpisa
Depósito Legal: M-23792-2014*

Asociación de Usuarios y de los Trabajadores Agrarios de UGT
Calle de América, 25 - 2ª planta - Tel: 91 549 25 28 - Fax: 91 549 24 24
www.ugt.es www.fitag.org

